

ANALISIS PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP PROFESIONALISME PERSONEL DI STAF PERSONALIA TNI AL (SPERSAL)

Hikmatul Qosimah

Perwira Siswa Dikreg Seskoal Angkatan Ke-62

ABSTRAK

TNI Angkatan Laut sebagai garda terdepan pertahanan negara memiliki peran krusial dalam menjaga keamanan wilayah perairan Indonesia. Dalam mencapai tugas pokok, TNI Angkatan Laut membutuhkan personel yang tidak hanya memiliki kompetensi teknis, tetapi juga kecerdasan emosional yang tinggi. Spersal sebagai satuan kerja yang bertanggung jawab atas pembinaan personel TNI Angkatan Laut memiliki peran sentral dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia. Tujuan penelitian adalah menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap profesionalisme personel di Spersal. Dimensi kecerdasan emosional meliputi lima dimensi yaitu kesadaran diri, manajemen diri, motivasi, kesadaran sosial, dan manajemen hubungan. Hasil penelitian adalah adanya pengaruh yang signifikan antara lima dimensi kecerdasan emosional secara singular terhadap profesionalisme, adanya pengaruh yang signifikan dimensi kecerdasan emosional secara simultan terhadap profesionalisme personel di Spersal. serta strategi dalam meningkatkan kecerdasan emosional personel di Spersal.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosional, Profesionalisme, Spersal

ABSTRACT

The Indonesian Navy, as the forefront of the country's defense, plays a crucial role in maintaining the security of Indonesia's waters. To achieve its main tasks, the Indonesian Navy requires personnel who not only have technical competence but also high emotional intelligence. Spersal, as the working unit responsible for the development of Indonesian Navy personnel, plays a central role in developing the quality of human resources. This study aims to analyze the influence of emotional intelligence on the professionalism of personnel in Spersal. The dimensions of emotional intelligence include self-awareness, self-management, motivation, social awareness, and relationship management. Although the importance of emotional intelligence has been widely researched, its impact on professionalism in the military has not been extensively studied, nor has the impact of emotional intelligence on each dimension. The results of the study were that there was a significant influence between the five dimensions of emotional intelligence singularly on professionalism, there was a significant influence of the emotional intelligence dimension simultaneously on the professionalism of personnel in Spersal. as well as strategies in increasing the emotional intelligence of personnel in Spersal.

Keywords: Emotional Intelligence, Professionalism, Spersal

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Tugas pokok TNI Angkatan Laut yaitu melaksanakan tugas di bidang pertahanan di laut, penegakkan hukum, menjaga keamanan laut di wilayah yurisdiksi nasional, melaksanakan diplomasi, mengembangkan wilayah laut, serta pemberdayaan wilayah pertahanan laut (Dawihanla) (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 34, 2004). TNI AL

dituntut untuk mampu melaksanakan tugas pokok pengamanan wilayah yurisdiksi Nasional dengan optimal. Untuk mencapai sasaran tersebut, TNI AL juga membutuhkan kemampuan personel yang kompeten dalam setiap bidang penugasan. Mengacu pada postur TNI AL TA 2020-2024, pembinaan dan pembangunan personel TNI AL berbasis kompetensi menjadi syarat mutlak dalam mendukung tercapainya tugas pokok dan fungsi organisasi (Keputusan Kepala Staf Angkatan Laut Nomor

Kep/1684/VII/2023, 2023). Karena itu TNI AL terus berupaya meningkatkan kemampuan, keterampilan dan profesionalisme anggotanya. *"The right man in the right place"* menjadi kunci dalam manajemen sumber daya manusia.

Secara umum, dari tiga aspek pencapaian visi organisasi TNI AL, aspek personel memegang peranan penting dibandingkan dengan aspek alutsista maupun aspek sistem (Tippe, 2022). Bergerak dari kondisi ini, TNI AL berupaya meningkatkan kualitas personel untuk mencapai level profesional dan berdaya saing. Personel TNI AL yang handal adalah aset utama yang penting bagi keberhasilan organisasi. Di lingkungan TNI AL, Staf Personalia TNI Angkatan Laut (Spersal) adalah satuan kerja yang mempunyai tugas membantu pembinaan bidang personel Kepala Staf Angkatan Laut (Kasal). Spersal dalam menjalankan tugas pokoknya dipimpin seorang Perwira Tinggi bintang dua yaitu Asisten Personalia Kasal (Aspers Kasal). Spersal bersama satker kewasgiatan lainnya mempunyai peranan sangat penting dalam keberlangsungan dan pengembangan organisasi TNI AL. Secara spesifik, Spersal bertanggung jawab terhadap pembinaan dan perumusan kebijakan bidang personalia TNI AL.

Dalam melaksanakan tugas sehari-harinya, Aspers Kasal dibantu enam kepabanan. Enam kepabanan ini merupakan bidang kerja yang menjadi tugas pokok dari Spersal meliputi Ban I Perencanaan, Ban II Pembinaan Tenaga Manusia, Ban III Pendidikan, Ban IV Pembinaan Karier, Ban V Perawatan Personel, dan Ban VI Kompetensi dan Kinerja (Keputusan Asisten Personalia Kasal Nomor Kep/02/XI/ 2023, 2023.). Spersal dalam tugas merumuskan kebijakan dan pembinaan personel TNI AL juga membawahi beberapa kewasgiatan meliputi Dinas Administrasi Pesonel TNI AL (Disminpersal), Dinas Perawatan Personel TNI AL (Diswatpersal), Dinas Pendidikan TNI AL (Disdikal), Dinas

Kesehatan TNI AL (Diskesal), Dinas Pembinaan Mental TNI AL (Disbintalal), Dinas Psikologi TNI AL (Dispsial) dan Pusat Polisi Militer TNI AL (Puspomal).

Kompleksitas sistem tugas Spersal ini menuntut tanggung jawab secara personel maupun organisasi dari seluruh perwira dan anggota Spersal. Setiap personel Spersal harus memahami dengan jelas tanggung jawab yang diterima, baik sebagai individu maupun kerjasama tim. Dari berbagai faktor peningkatan kinerja, kecerdasan emosional merupakan salah satu faktor berpengaruh pada kinerja personel dan organisasi. Keberhasilan dan kesuksesan suatu organisasi salah satunya adalah dipengaruhi oleh tingkat kecerdasan emosional personel dalam berkolaborasi dan bekerja sama melaksanakan misi untuk mencapai visi organisasi. Personel yang mempunyai kecerdasan emosional yang baik akan mampu dalam membaca dan memahami situasi kemudian mengelaborasi kelebihan para individu dalam penyelesaian permasalahan organisasi.

Penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional sangat berpengaruh dalam kinerja, dan efektifitas organisasi serta mampu diterapkan pada setiap tingkatan pekerjaan sampai dengan kepemimpinan. Paradigma lama bahwa kecerdasan intelektual (IQ) sebagai faktor dominan penentu kesuksesan seseorang, dipatahkan dengan meningkatnya kajian tentang kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional terbukti lebih tangguh dalam membantu individu dalam menghadapi permasalahan yang semakin meningkat seiring pertambahan usia dan peningkatan karier. Dalam kajian tentang pengaruh kecerdasan emosional dalam dunia kerja, kesuksesan perusahaan/organisasi lebih dominan dipengaruhi oleh kompetensi/kecerdasan emosional dibandingkan dengan kemampuan kognitif/kecerdasan intelektual.

Kecerdasan emosional tersusun dari lima

dimensi yaitu kesadaran diri (*self awareness*), manajemen diri (*self management*), motivasi diri, kesadaran sosial (*social awareness*) dan manajemen hubungan (*relationship management*) (Cherniss & Barbarasch, 2016). Peningkatan kompetensi sosial dan emosional berpengaruh terhadap keberhasilan dan kesuksesan personel meliputi kompetensi sosial membantu mengembangkan kesadaran diri dan keterampilan manajemen diri untuk mencapai kesuksesan sehingga tercipta perubahan kearah positif; kesadaran sosial dan keterampilan interpersonal membantu personel dalam membangun dan memelihara hubungan positif; kompetensi emosional mendukung kualitas pengambilan keputusan dan perilaku bertanggung jawab dalam konteks pribadi maupun komunitas (Cherniss C. E., 2006).

Kecerdasan emosional mempunyai pengaruh yang positif dengan profesionalitas dalam berorganisasi (Montgomery, 2007). Kendatipun banyak penelitian yang meng-hubungan kecerdasan emosional dengan kinerja, atau profesionalisme, namun belum ada penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruhnya terhadap profesionalisme, dan bagaimana strategi yang digunakan dalam peningkatan kecerdasan emosional tersebut. Sehingga peneliti melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Profesionalisme Personel di Staf Personalia TNI Angkatan Laut (Spersal)”.

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang ada, maka didapatkan identifikasi masalah sebagai berikut:

- Spersal mempunyai tugas pokok pembinaan dan perumusan kebijakan personel yang kompleks sehingga perlu didukung kemampuan personel pengawak organisasi yang profesional.
- Kecerdasan emosional masih belum dianggap sebagai faktor penting dalam me-

ningkatkan profesionalisme kerja di lingkungan TNI Angkatan Laut, khususnya Spersal.

- Belum adanya penelitian atau kajian yang menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap profesionalisme personel di Spersal.
- Belum adanya penelitian atau kajian yang menganalisis pengaruh lima faktor yang meliputi kesadaran diri, manajemen diri, motivasi diri, kesadaran sosial, dan manajemen hubungan.
- Perlunya dirumuskan strategi peningkatan kecerdasan emosional sehingga mampu meningkatkan profesionalisme di lingkungan TNI AL, khususnya Spersal.

3. Pembatasan Masalah

Pada penelitian ini, masalah dibatasi pada penelitian di satker Spersal dengan populasi dan sampel adalah personel Spersal. Penelitian terbatas pada aspek kecerdasan emosional yang meliputi kesadaran diri (*self awareness*), manajemen diri (*self management*), motivasi diri (*self motivation*), kesadaran sosial (*social awareness*) dan manajemen hubungan (*relationship management*). Penelitian dibatasi pada pengaruh kecerdasan emosional terhadap profesionalisme personel di Spersal. Penelitian dilaksanakan menggunakan metode *mix method* dengan analisis kuantitatif menggunakan SEM yang diolah dengan *smart* PLS dan kualitatif dengan wawancara *expert*.

4. Rumusan Masalah

Berdasar identifikasi permasalahan dan pembatasan masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- Bagaimanakah pengaruh kesadaran diri (*self awareness*) terhadap profesionalisme di Spersal?
- Bagaimanakah pengaruh manajemen diri (*self management*) terhadap profesionalisme di Spersal?
- Bagaimanakah pengaruh motivasi diri

(*self motivation*) terhadap profesionalisme di Spersal?

d. Bagaimanakah pengaruh kesadaran sosial (*social awareness*) terhadap profesionalisme di Spersal?

e. Bagaimanakah pengaruh manajemen hubungan (*relationship management*) terhadap profesionalisme di Spersal?

f. Bagaimanakah pengaruh kecerdasan emosional terhadap profesionalisme personel di Spersal?

g. Bagaimanakah strategi peningkatan kecerdasan emosional terhadap profesionalisme personel di Spersal?

5. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah rumusan kalimat yang menunjukkan bagaimana sesuatu akan diperoleh dalam proses penelitian. Tujuan penelitian ini adalah untuk:

a. Menganalisis pengaruh kesadaran diri (*self awareness*) terhadap profesionalisme personel di Spersal.

b. Menganalisis pengaruh manajemen diri (*self management*) terhadap profesionalisme personel di Spersal.

c. Menganalisis pengaruh motivasi diri (*self motivation*) terhadap profesionalisme personel di Spersal.

d. Menganalisis pengaruh kesadaran sosial (*social awareness*) terhadap profesionalisme personel di Spersal.

e. Menganalisis pengaruh manajemen hubungan (*relationship management*) terhadap profesionalisme personel di Spersal.

f. Menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap profesionalisme personel di Spersal.

g. Menganalisis strategi peningkatan kecerdasan emosional terhadap profesionalisme personel di Spersal.

6. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian adalah harapan peneliti terhadap hasil penelitian sehingga memberi manfaat atau kegunaan secara teoritis (keilmuan) dan praktis.

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memperluas pemahaman tentang konsep kecerdasan emosional. Jika sebelumnya profesionalisme diukur dari sisi kognitif (IQ), akan tetapi kecerdasan emosional berperan penting dalam kesuksesan individu dalam konteks profesional.

b. Secara Praktis

Sebagai saran dan masukan kepada pimpinan TNI Angkatan Laut dalam strategi peningkatan profesionalisme personel, dan sebagai referensi penelitian lanjutan.

7. Pengertian-Pengertian

a. Kecerdasan Emosional adalah kecerdasan yang berkenaan dengan hati dan kepedulian antar sesama manusia, makhluk lain, dan alam sekitar.

b. Profesionalisme adalah mutu, kualitas, dan tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi atau orang yang profesional (KBBI).

c. Perencanaan strategis (*strategic planning*) adalah proses merumuskan dan melaksanakan keputusan mengenai arah organisasi di masa depan dengan mengidentifikasi tujuan jangka panjang dan memilih strategi untuk mencapainya (Kerzner, 2009).

d. Organisasi dari sisi mikro meliputi struktur dan proses di dalam dan di antara individu, kelompok kecil, dan pemimpin. Sedangkan pada perspektif makro meliputi struktur dan proses di dalamnya dan di antara sub-sistem utama, organisasi, dan lingkungan mereka (Önday, 2016).

e. Strategi, adalah rencana cermat mengenai kegiatan untuk mencapai sasaran khusus (KBBI).

B. TINJAUAN PUSTAKA

1. Deskripsi Teori

a. Profesionalisme

Teori profesionalisme merupakan suatu konsep yang mengacu pada standar perilaku, kualitas kerja, dan etika seorang profesional dalam menjalankan bidang tugasnya. Menekankan pentingnya integritas, kompetensi, tanggung jawab, dan kesetiaan terhadap kode etik profesi di dalam menjalankan tugas sehari-hari. Diharapkan dapat menunjukkan dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaannya, tetap mengutamakan kepentingan klien atau masyarakat, serta senantiasa mengembangkan kemampuan dan pengetahuannya agar dapat memberikan pelayanan terbaik.

Dalam mengimplementasikan teori profesionalisme, penting bagi seorang profesional untuk senantiasa mengikuti perkembangan terbaru di bidangnya, terus meningkatkan keterampilan, dan memperluas jaringan kerja. Dengan berpegang teguh pada nilai-nilai profesionalisme, seseorang dapat menjalani karier dengan sukses dan membangun reputasi yang solid dalam dunia kerja.

b. Kecerdasan Emosional

Emosi adalah luapan perasaan yang berkembang dan surut dalam waktu singkat, keadaan dan reaksi psikologis dan fisiologis (seperti kegembiraan, kesedihan, keharuan, kecintaan, marah)(KBBI). Sedangkan kecerdasan adalah kemampuan belajar, memahami, dan berfikir secara logis tentang berbagai hal, kemampuan untuk melakukan hal dengan baik (*Oxford Advanced Learner's Dictionary*).

Kecerdasan emosional adalah serangkaian pengetahuan dan kemampuan emosional dan sosial yang mempengaruhi kemampuan kita secara keseluruhan untuk mencapai efektif tuntutan lingkungan, yang meliputi kemampuan menyadari, memahami, dan mengekspresikan diri, kemampuan menyadari, memahami, dan berhubungan dengan orang lain, kemampuan

menghadapi emosi yang kuat dan mengendalikan dorongan hati, kemampuan beradaptasi terhadap perubahan dan memecahkan masalah-masalah yang bersifat pribadi atau sosial. Terdapat empat domain kecerdasan emosional yaitu (Boyatzis, Goleman, & Rhee):

1) Kesadaran diri (*self awareness*). Memiliki kesadaran diri yang tinggi memungkinkan seseorang mengetahui kelebihan, kelemahan, nilai, motif diri, mampu mengukur suasana hati mereka sendiri, dan mampu mempengaruhi orang lain, terbuka terhadap masukan, berusaha terus meningkatkan diri, dan mampu membuat keputusan yang tepat meskipun dihadapkan pada tekanan dan ketidakpastian, mampu menunjukkan rasa humor, mampu mengenali faktor-faktor seperti apakah dia disukai, atau memberikan tekanan yang tepat pada anggota organisasi.

2) Manajemen diri (*self management*). Adalah seberapa baik kita mengendalikan emosi, impuls, dan sumber daya kita, menunjukkan kejujuran dan integritas, bersikap fleksibel pada saat perubahan, mempertahankan dorongan untuk bekerja dengan baik dan memanfaatkan peluang, dan tetap optimis bahkan setelah kegagalan.

3) Motivasi diri (*self motivation*). Adalah berorientasi pada hasil dan mengejar tujuan melebihi apa yang dibutuhkan. Motivasi meliputi prestasi, komitmen, inisiatif, dan *optimisme*.

4) Kesadaran sosial (*social awareness*). Meliputi pemahaman dan kepekaan terhadap perasaan, pikiran, dan situasi orang lain, merasakan emosi orang lain, dan mengetahui kebutuhannya meskipun tidak dinyatakan, kepedulian terhadap orang lain, jaringan sosial dan politik sosial, pandai mengakui kekuatan, pencapaian, dan perkembangan orang.

5) Manajemen hubungan (*relationship management*). Di dalam pelaksanaannya dibutuhkan kemampuan berkomunikasi dengan

jas dan meyakinkan, dengan tujuan mempengaruhi orang lain dan akan mampu memperluas jaringan ke orang-orang untuk mendapatkan dukungan mereka ketika dukungan diperlukan (Lunenburg).

Konsep kecerdasan emosional tidak hanya kemampuan mental yang berkaitan dengan kecerdasan dan emosi, tetapi juga bersifat kepribadian seperti motif, kemampuan bersosialisasi, dan kehangatan. Empati terhadap orang lain, reaksi simpati terhadap perasaan orang lain, dan keterlibatan imajinatif terhadap perasaan orang lain.

c. Organisasi

Organisasi adalah sekelompok manusia dalam suatu sistem kerjasama yang terkoordinir, yang menetapkan dan melimpahkan wewenang tanggung jawab kerja masing-masing dalam mempunyai tujuan bersama.

d. *Structural Equation Modeling- Partial Least Squares (SEM-PLS)*

Structural Equation Modeling (SEM) merupakan gabungan metodologi disiplin ilmu yaitu perspektif ekonometrika yang memfokuskan pada prediksi dan *psychometrika* yang mampu untuk menggambarkan konsep model dengan variabel yang tidak dapat diukur secara langsung akan tetapi diukur melalui indikator-indikatornya. PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* dan sering disebut juga sebagai *soft modeling* karena meniadakan asumsi-asumsi OLS (*Ordinary Least Square*) regresi, seperti data harus terdistribusi normal secara *multivariate* dan tidak adanya problem multikolonieritas antar variabel eksogen. (Ghozali, 2015)

e. Strategi

Strategi adalah upaya perencanaan yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama. Strategi yang disusun harus mempunyai definisi dan tujuan yang meliputi empat model konteks yang meliputi:

1) Uji konsistensi sasaran yaitu bahwa strategi yang diusulkan harus di tolak jika mengandung sasaran, dan/atau tujuan kebijakan yang tidak konsisten.

2) Uji bingkai yaitu bahwa strategi harus di tolak jika mengeksploitasi tujuan yang berbeda.

3) Uji kompetensi yaitu bahwa strategi harus valid dan ditolak jika menimbulkan permasalahan yang tidak dapat terselesaikan dengan sumber daya, keterampilan dan kompetensi organisasi.

4) Uji kemampuan kerja (*workability test*) yaitu strategi harus ditolak jika kebijakan tidak dapat dilaksanakan berdasarkan sudut pandang sumber daya dan pengetahuan bahwa tujuan strategi tidak akan tercapai melalui kebijakan. (Rumelt)

Strategi perlu dilakukan pengujian dengan alat penguji yang tepat, sehingga upaya dan kebijakan yang ditetapkan tidak boleh menyimpang dari tujuan awal strategi.

2. Definisi Operasional dan Hipotesis

Definisi operasional adalah peneliti mendefinisikan penelitian yang terukur dilengkapi dengan rincian indikator penelitian (terukur) dan unit analisis pengukuran variabel yang dibuat. Sedangkan dari hipotesis spesifik dilihat dari kecerdasan emosional dan profesionalisme. Dimensi kecerdasan emosional dibagi menjadi lima yang meliputi:

a. Kesadaran individu bahwa individu dengan kesadaran diri yang tinggi memiliki profesionalisme yang lebih tinggi, karena mereka mampu memahami kekuatan dan kelemahan diri mereka sendiri, serta mampu mengelola emosinya dengan baik.

b. Manajemen diri bahwa individu yang mampu memanajemen dirinya dengan tinggi akan memiliki profesionalisme yang tinggi juga karena individu tersebut mampu mengendalikan emosinya dan berperilaku yang tepat pada situasi yang sulit.

c. Motivasi diri, bahwa individu dengan motivasi yang tinggi memiliki profesionalisme yang lebih tinggi, karena mereka memiliki tekad yang kuat untuk mencapai tujuan dan menyelesaikan tugas dengan baik.

d. Kesadaran sosial, bahwa individu yang mempunyai kesadaran emosional yang tinggi akan memiliki profesionalisme yang lebih tinggi, karena rasa kepedulian, kesadaran akan orang lain sangat tinggi.

e. Manajemen hubungan bahwa individu yang mampu dalam manajemen hubungan dengan orang lain yang tinggi akan memiliki profesionalisme yang lebih tinggi.

Sedangkan dimensi profesionalisme meliputi:

a. Keterampilan, teknis (*skill*) bahwa individu dengan tingkat keahlian yang tinggi akan memiliki profesionalisme yang lebih tinggi, karena mereka memiliki pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dengan baik.

b. Kejujuran, bahwa individu dengan kejujuran yang tinggi akan memiliki profesionalisme yang lebih tinggi, karena mereka selalu berkata jujur dan terbuka.

c. Disiplin, bahwa individu dengan disiplin yang tinggi akan memiliki profesionalisme yang lebih tinggi, karena mampu manajemen dirinya terhadap tugas yang diemban.

d. Etik kerja yang tinggi, bahwa individu dengan etik kerja yang tinggi akan memiliki profesionalisme yang lebih tinggi, karena mampu bersikap dan bertindak dalam setiap situasi dan kondisi yang sangat sulit.

e. Kesetiaan terhadap organisasi, bahwa individu dengan kesetiaan terhadap organisasi yang tinggi akan memiliki profesionalisme yang lebih tinggi, karena individu tersebut akan mampu melaksanakan tugas dengan baik, mampu menjaga kerahasiaan terhadap tugas yang diemban.

f. Kerjasama tim, bahwa individu yang memiliki kerjasama tim yang tinggi memiliki profesionalisme yang lebih tinggi, karena mampu membawa tim dalam melaksanakan setiap tugas yang ada baik dalam masa sulit.

Dari variabel kecerdasan emosional dan profesionalisme di atas sehingga penulis mendapatkan hipotesis yaitu:

a. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari faktor kesadaran diri (*self awareness*) terhadap profesionalisme?

b. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari faktor manajemen diri (*self management*) terhadap profesionalisme?

c. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari faktor motivasi diri (*self motivation*) terhadap profesionalisme?

d. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari faktor kesadaran sosial (*social awareness*) terhadap profesionalisme?

e. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari faktor manajemen hubungan (*relationship management*) terhadap profesionalisme?

f. Bagaimanakah strategi dalam peningkatan kecerdasan emosional terhadap profesionalisme?

3. Penelitian Terdahulu

Peneliti mencari dan mengamati penelitian-penelitian terdahulu yang ada kesamaan ataupun kemiripannya dengan penelitian ini sehingga dapat dijadikan sebagai skala pembanding untuk dapat diambil manfaatnya bagi penulisan tesis ini. Adapun beberapa penelitian sebelumnya yang dijadikan gambaran dalam penulisan tesis yaitu:

a. Artikel jurnal "*Perspective: Can Emotional Intelligence Training Serve as an Alternative Approach to Teaching Professionalism to Residents*" yang ditulis Christine Taylor, Ph.D, Carol Farver, MD, MS, and James K Stoller, MD, MS. Menyimpulkan bahwa kecerdasan

emosional mempunyai nilai dalam profesionalisme pengajaran kepada dokter yang magang. Sehingga penulis memberikan saran untuk kecerdasan emosional perlu dimasukkan dalam kurikulum profesionalisme. Dapat disimpulkan oleh peneliti bahwa kecerdasan emosional mempunyai pengaruh terhadap profesionalisme dan penelitian di luar negeri. Di Amerika Serikat menganut paham individualisme akan tetapi kecerdasan emosional sangat dibutuhkan dalam profesionalisme. Sehingga bisa digunakan sebagai referensi.

b. Artikel jurnal “*Emotional Intelligence and Medical Professionalism*” yang ditulis oleh penulis Zayapragassarazan and dr. Santosh dengan hasil penelitian adalah Studi menunjukkan IQ tidak semata-mata yang membuat pelatihan terhadap profesionalisme tenaga medis berhasil, tetapi dibutuhkan juga Tingkat EI yang tinggi.

c. Artikel jurnal “*Incorporating Emotional Intelligence Concepts into Legal Education: Strengthening the Professionalism of Law Students*” yang ditulis oleh penulis John E. Montgomery dengan hasil penelitian Terdapat bukti empiris yang cukup untuk menunjukkan hubungan antara profesionalisme dan kecerdasan emosional. Tempat penelitian di Amerika Serikat.

d. Artikel jurnal “*Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Etos Kerja terhadap Profesionalisme Kerja pada Anggota Subbidpaminal Bidpropam*” yang ditulis oleh penulis Widhiastuti, Mulya Virgonit terdapat bukti empiris yang cukup untuk menunjukkan hubungan antara profesionalisme dan kecerdasan emosional.

4. **Kebaharuan Penelitian (*State of The Art*)**

Unsur kebaruan penelitian sangat penting sebagai tolak ukur karya ilmiah. Penelitian kali ini meneliti pengaruh dimensi kecerdasan emosional terhadap profesionalisme personel di Spersal. Bahwa kecerdasan emosional yang baik

akan mampu meningkatkan profesionalisme personel Spersal sehingga tujuan Spersal sebagai organisasi personel yang bertanggung jawab dalam pembinaan dan perumus kebijakan dalam bidang personel TNI Angkatan Laut tercapai.

5. **Kerangka Penelitian**

Kerangka penelitian disusun berdasarkan pertanyaan penelitian yang dihubungkan dengan teori-teori dalam membuat strategi untuk meningkatkan kecerdasan emosional terhadap profesionalisme personel di Staf Personalia TNI Angkatan Laut.

C. **METODOLOGI PENELITIAN**

1. **Metode Penelitian**

Pendekatan dalam penelitian ini dengan menggunakan metode *Mix Method* yaitu penelitian yang menggabungkan pendekatan kuantitatif dan pendekatan kualitatif dalam satu studi. Metode ini dilaksanakan dengan melakukan pengumpulan data, kuesioner yang dianalisis secara kuantitatif, tahap selanjutnya dengan melakukan wawancara narasumber atau observasi untuk memperoleh wawasan yang lebih mendalam tentang dinamika sosial. Penelitian deskriptif dirancang untuk mengumpulkan informasi tentang keadaan-keadaan nyata sekarang dari suatu organisasi. Tujuannya adalah untuk menggambarkan sifat atau kondisi keadaan yang berlangsung pada saat penelitian dilakukan, dan memeriksa sebab-sebab. Hasil yang diperoleh adalah data yang representatif, guna mengambil tindakan atau keputusan lebih lanjut.

2. **Unit Analisis**

Unit analisis pada pendekatan *mix method* (kuantitatif-kualitatif) mencakup kuesioner, wawancara atau data observasi yang dianalisis. Dalam penelitian *mix method* ini, unit analisis yang digunakan adalah unit analisis orang dimana dalam memahami fenomena yang

terjadi peneliti akan mengambil data melalui wawancara kepada narasumber. Adapun yang menjadi narasumber dalam penelitian ini adalah:

- a. Wakil Asisten Personalia Kasal Spersal, Laksma TNI Dery Triesananto Suhendi, S.E., M.Tr.Opsla.
- b. Kepala Dinas Pembinaan Mental TNI Angkatan Laut, Brigjen TNI Sandy Muchjidin Latief, S.IP.
- c. Paban V Watpers Spersal, Kolonel Marinir Ali Bahar Saragih, S.E., M.M. Nrp 10422/P.
- d. Kasubag Minpersmilsip Dispsial Mabesal, Mayor Laut (KH/W) Afrida Kurniasari, S.Psi., M.Si., Psikolog. Nrp 18402/P.

3. Sumber dan Jenis Data

a. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini didapatkan dari kuesioner kepada sejumlah responden yang terkait dan wawancara narasumber/*expert* kepada para pejabat yang berkompeten. Data sekunder dalam penelitian ini didapatkan dari kajian ilmiah dan studi literatur terkait dengan kecerdasan emosional dan profesionalisme.

b. Jenis Data

Jenis data penelitian yang digunakan dalam penelitian model *mixed-method* adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Data kualitatif adalah data yang berupa kalimat terbuka dengan materi pembahasan tertentu. Data kualitatif diperoleh berdasarkan opini, pendapat dan preferensi narasumber terkait dengan pertanyaan penelitian yang diajukan. Data kuantitatif adalah data dalam bentuk angka. Data kuantitatif didapatkan dari responden yang memberikan nilai tertentu terhadap kuesioner.

4. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mendapatkan data dalam

penelitian. Dalam penelitian kuantitatif, instrumen yang digunakan adalah kuesioner yang diberikan kepada responden.

Dalam hal ini terdapat dua instrumen yang diperlukan sesuai dengan variabel penelitian yaitu:

- a. Instrumen untuk mengukur pengaruh kecerdasan emosional terhadap profesionalisme.
- b. Instrumen untuk mengukur pengaruh lima indikator kecerdasan emosional terhadap profesionalisme.

Peneliti menganalisa teori kecerdasan emosional adalah sebagai variabel pertama, yang mempunyai lima indikator sebagai berikut:

- a. Kesadaran diri (*self awareness*) meliputi:
 - 1) Mampu mengetahui, mengukur, dan menilai kelebihan, kelemahan dan bagaimana suasana hati sendiri secara intuitif.
 - 2) Mampu mempengaruhi orang lain.
 - 3) Terbuka terhadap saran atau masukan.
 - 4) Terus meningkatkan diri.
 - 5) Mampu memutuskan yang tepat meskipun ada ketidakpastian dan tekanan.
 - 6) Mampu menunjukkan rasa humor.
 - 7) Mampu mengenali faktor-faktor seperti apakah dia disukai.
 - 8) Memberikan tekanan yang tepat pada anggota organisasi.
- b. Manajemen diri (*self management*) meliputi:
 - 1) Mampu mengendalikan emosi.
 - 2) Menunjukkan kejujuran dan integritas.
 - 3) Bersikap fleksibel saat perubahan.
 - 4) Mempertahankan dorongan untuk bekerja dengan baik memanfaatkan peluang.
 - 5) Tetap optimis bahkan setelah kegagalan.
- c. Motivasi diri (*self motivation*) meliputi motivasi prestasi, komitmen, inisiatif, dan optimisme.

d. Kesadaran sosial (*social awareness*). Pemahaman dan kepekaan terhadap perasaan, pikiran, dan situasi orang lain, memahami situasi orang lain; merasakan emosi orang lain, mengetahui kebutuhannya meskipun tidak dinyatakan.

e. Manajemen hubungan (*relationship management*).

- 1) Manajemen hubungan mengacu pada membimbing emosi orang lain.
- 2) Menginspirasi orang lain.
- 3) Mempengaruhi keyakinan, dan perasaan orang lain, mengembangkan kemampuan orang lain.
- 4) Mengelola perubahan, menyelesaikan konflik, membangun ikatan pribadi yang kuat.
- 5) Mendukung kerja sama tim.
- 6) Memimpin dengan memberi contoh.

Dalam pelaksanaan manajemen hubungan dibutuhkan kemampuan berkomunikasi dengan jelas dan meyakinkan, dengan tujuan mempengaruhi orang lain dan akan mampu memperluas jaringan ke orang-orang untuk mendapatkan dukungan mereka ketika dukungan diperlukan.

5. Teknik Pengumpulan dan Teknik Pengolahan Data

a. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dengan menggunakan metode:

1) Kuesioner

Peneliti memberikan kuesioner kepada responden yang terkait dengan tujuan untuk merumuskan strategi terbaik dengan menggunakan analisis SEM dengan *smart PLS*, untuk mencari pengaruh antar variabel yang diteliti. Sampel dalam penelitian ini sebanyak tujuh puluh empat personel Spersal. Data yang diperoleh dari sampel akan digunakan untuk membuat kesimpulan yang dapat diterapkan

pada seluruh populasi. Informasi yang diperoleh dari sampel ini kemudian diterapkan pada populasi secara umum. Karena itu, sampel berfungsi sebagai representasi dari populasi.

Pengukuran sampel merupakan langkah untuk menentukan jumlah sampel yang akan diambil dalam penelitian terhadap suatu objek. Sehingga sampel yang diambil dapat menggambarkan keadaan populasi dengan benar, atau representatif. Oleh karena itu, sampel harus dipilih sehingga mampu mencerminkan keadaan populasi secara akurat. Pengukuran sampel dapat dilakukan melalui teknik statistik atau estimasi penelitian. Dalam penelitian ini, metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *nonprobability sampling*, dengan menggunakan teknik Random Sampling.

2) Wawancara

Peneliti melakukan wawancara tertutup dan terstruktur kepada narasumber/*expert* yaitu Waaspers Kasal, Kadisbintalal dan para pejabat di bawahnya, yang mempunyai kompetensi terhadap rencana strategi peningkatan profesionalisme personel.

b. Teknik Pengolahan Data

Pengolahan data dalam penelitian ada dua yang meliputi kuantitatif dan kualitatif. Pengolahan data kuantitatif meliputi proses menganalisa data dari variable-variabel numerik. Data tersebut didapat dari survei, kuesioner, pengukuran, eksperimen, dan sumber lainnya yang menghasilkan data dalam bentuk statistik. Langkah pertama dalam pengolahan data kuantitatif dengan mereduksi data, kemudian data direorganisasi dan dikategorikan ke dalam pola tertentu berdasar topik yang diharapkan.

Berikut proses analisis statistik inferensial dalam penelitian kuantitatif meliputi:

- 1) Menyusun Hipotesis. Menentukan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) yang akan diuji dalam penelitian.
- 2) Menentukan tingkat signifikan yang dapat digunakan untuk mengambil keputusan apakah

menerima atau menolak H_0 .

- 3) Pengumpulan data. Pengumpulan data sesuai dengan desain penelitian yang dimiliki.
- 4) Memastikan data memenuhi prasyarat analisis tertentu, seperti keberdistribusian normalitas data, homoskedastisitas, dan lainnya.
- 5) Melakukan uji analisis SEM dengan *smart PLS*.
- 6) Interpretasi hasil analisis statistik untuk menentukan apakah terdapat variabel yang signifikan antara kelompok atau hubungan yang diuji.
- 7) Membuat kesimpulan berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dan melaporkan temuan-temuan berdasarkan format penulisan ilmiah yang akurat.
- 8) Mengulangi analisis jika diperlukan.

Partial Least Square (PLS) merupakan sebuah model persamaan struktural yang digunakan untuk menguji atau mengembangkan teori dengan tujuan prediksi (Imam Ghazali, 2011). PLS adalah untuk menguji teori dan data yang mungkin lemah, seperti jumlah sampel yang terbatas atau masalah normalitas data, memprediksi pengaruh variabel eksogen pada variabel endogen, serta menjelaskan hubungan teoritis antara keduanya. Salah satu keunggulan utama PLS adalah kemampuannya untuk menganalisis konstruk dengan indikator reflektif dan formatif secara bersamaan, serta tidak terpaku pada asumsi tertentu dan dapat menangani data dengan distribusi non-normal dan skala pengukuran yang beragam.

Analisis dengan *Smart PLS* meliputi:

- 1) Analisis *path* diagram untuk mendapatkan pemahaman terhadap hasil *output* dari *Smart PLS*.
- 2) Evaluasi model pengukuran (*outer model*) untuk menilai hubungan antara variabel konstruksi dengan variabel yang diindikasikan atau manifestasinya.
- 3) Analisis struktural (*inner model*) untuk mengevaluasi estimasi parameter koefisien

jalur dan tingkat signifikansinya.

Analisis kualitatif dengan triangulasi sumber, metode, dan teori adalah pendekatan yang digunakan untuk memastikan validitas dan keandalan temuan dalam penelitian meliputi:

- 1) Triangulasi sumber. Penelitian menggunakan data wawancara dengan narasumber, observasi, dan studi dokumen untuk mendapatkan sudut pandang yang berbeda dan menyeluruh.
- 2) Triangulasi metode. Peneliti juga menggunakan analisis dokumentasi, analisis konten, dan analisis tematik untuk melihat dari berbagai sudut pandang.
- 3) Triangulasi teori. Peneliti menggunakan beberapa kerangka teori yang berbeda, untuk menginterpretasikan data dan temuan, sehingga memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif tentang pengaruh kecerdasan emosional terhadap profesionalisme personel.

Dengan melakukan triangulasi sumber dapat memastikan keabsahan temuan, mengurangi bias, dan memberikan pemahaman lebih tentang pengaruh kecerdasan emosional terhadap profesionalisme.

6. Teknik Analisis Data

a. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif dilaksanakan untuk menganalisis pengaruh yang signifikan dari masing-masing dimensi yaitu kesadaran diri (*self awareness*), manajemen diri (*self management*), motivasi diri (*self motivation*), kesadaran sosial (*social awareness*), manajemen hubungan (*relationship management*) terhadap kecerdasan emosional yang dilaksanakan kepada sampel responden. Tahapan selanjutnya adalah menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap profesionalisme personel.

b. Analisa Kualitatif

Analisis kualitatif dilaksanakan setelah mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap profesionalisme personel. Pengambilan

data secara wawancara kepada narasumber yang berkompeten dalam menyusun strategi peningkatan kecerdasan emosional terhadap profesionalisme personel di Spersal Hasil wawancara selanjutnya akan dirumuskan sebagai strategi peningkatan profesionalisme personel Spersal melalui peningkatan lima dimensi kecerdasan emosional.

7. Tahapan Kegiatan Penelitian

Jadwal penelitian mencantumkan berbagai kegiatan penelitian, namun tidak terbatas pada pengumpulan judul tesis, uji konsep judul tesis.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Penelitian

Staf Personalia TNI Angkatan Laut adalah unsur pembantu pimpinan ditingkat Markas Besar TNI Angkatan Laut yang berkedudukan langsung di bawah Kepala Staf Angkatan Laut (Kasal). Staf Umum Personalia TNI Angkatan Laut (Spersal) sebagai bagian integral dari TNI Angkatan Laut dalam melaksanakan fungsi perencanaan penyediaan personel untuk pembangunan kekuatan TNI Angkatan Laut secara keseluruhan. Oleh karena itu perencanaan penyediaan personel dan pola pembinaannya haruslah merupakan substansi dari sistem perencanaan yang mampu menjamin adanya satu tingkat kemampuan dan kekuatan.

a. Tugas Pokok/Fungsi/Peran Objek Penelitian

Tugas Pokok Staf Personalia TNI Angkatan Laut (Spersal) bertugas membantu Kasal dalam merumuskan kebijakan strategis dan menyelenggarakan fungsi staf umum TNI Angkatan Laut di bidang personel dalam rangka mendukung tugas TNI Angkatan Laut. Spersal menyelenggarakan fungsi-fungsi sebagai berikut: (Peraturan Kepala Staf Angkatan Laut Nomor 55, 2020)

1) Menyelenggarakan pembinaan tenaga manusia (Aspek Makro) yang terdiri dari

fungsi-fungsi sebagai berikut:

- a) Penyiapan petunjuk-petunjuk dan pembinaan kualifikasi personel, dan
- b) Prajurit dan pegawai Negeri Sipil serta purnawirawan TNI Angkatan Laut.

2) Menyelenggarakan pembinaan personel (Aspek Mikro) yang terdiri dari fungsi-fungsi yaitu: Fungsi Penyediaan, Fungsi Pendidikan, Fungsi Penggunaan, Fungsi Perawatan, Fungsi Pemisahan.

b. Struktur Dari Objek Penelitian

Ruang lingkup penelitian adalah seluruh personel yang berdinasi di satuan kerja Staf Personalia TNI Angkatan Laut (Spersal). Sampel dari penelitian yang digunakan sebanyak tujuh puluh empat orang, yang menjadi responden dalam pengisian kuesioner. Variabel dalam penelitian meliputi variabel independen yaitu kecerdasan emosional, dan variabel dependen yaitu profesionalisme. Profesionalisme dapat diukur dengan menggunakan indikator yang meliputi keterampilan teknis, etika kerja yang baik, disiplin, kejujuran, mampu berinteraksi dengan baik, kesetiaan terhadap organisasi.

Terdapat empat personel sebagai narasumber/*expert* dalam penelitian ini, dengan kualifikasi sebagai *expert* dalam bidang personel dan pembinaan mental TNI Angkatan Laut, serta psikologi.

c. Kegiatan Objek Penelitian

Staf Personalia TNI Angkatan Laut (Spersal) dalam menyelenggarakan pembinaan dalam bidang personel TNI Angkatan Laut mempunyai fungsi penyediaan, fungsi pendidikan, fungsi penggunaan, fungsi perawatan, dan fungsi pemisahan. Sesuai dengan tugas dan fungsinya Spersal Pembina mulai dari perencanaan, pembinaan, pengendalian, pengawasan dan evaluasi bidang personel serta menyusun kebijakan-kebijakan dalam bidang personel meliputi pembinaan tenaga manusia, bidang pendidikan personel; pembinaan karier

personel TNI Angkatan Laut; kegiatan perawatan personel TNI Angkatan Laut; serta kegiatan kompetensi dan kinerja, reformasi birokrasi (RB) pada bidang sistem Sumber Daya Manusia (SDM) aparatur dan sosiometri uji kompetensi.

2. Pengumpulan Data

a. Teknik Pengumpulan Data

Pertama, menggunakan metode kuesioner kepada responden dengan pengolahan data menggunakan analisis SEM dengan *smart PLS*, sehingga didapatkan adanya pengaruh antara variabel X1 (kesadaran diri), X2 (manajemen diri), X3 (motivasi diri), X4 (kesadaran sosial), X5 (manajemen hubungan) terhadap variabel Y (profesionalisme). Jumlah sampel yang akan menjadi responden dalam pengisian kuesioner sebanyak tujuh puluh empat orang,.

Kedua dengan wawancara narasumber/*expert* sesuai jabatan, profesi, serta kompetensi yang dimiliki, yaitu yang mempunyai kompetensi dalam menentukan strategi dari penelitian terhadap kecerdasan emosional personel yang ada di satuan kerja Spersal.

b. Instrumen Dan Subjek Penelitian

Instrumen penelitian meliputi kuesioner dan wawancara berupa daftar pertanyaan yang harus dijawab oleh responden. Subjek penelitian adalah sebanyak tujuh puluh empat responden di satuan kerja Spersal baik individu atau kelompok yang menjadi target penelitian.

3. Pengolahan Data

a. Pengolahan Data Dengan Metode Kuantitatif. Pengolahan data kuesioner untuk diolah dan dianalisa dengan *Smart PLS*.

b. Pengolahan Data Dengan Metode Kualitatif. Data yang diperoleh dari hasil wawancara kepada narasumber/*expert* sesuai kompetensi yang dimiliki secara manual, dengan langkah tabulasi, kondensasi, dan penarikan kesimpulan.

4. Analisis Data

a. Analisis Hasil Pengolahan Data dengan Metode Kuantitatif.

Analisis kuantitatif dilaksanakan untuk menganalisis pengaruh yang signifikan dari masing-masing dimensi yaitu kesadaran diri (*self awareness*), manajemen diri (*self management*), motivasi diri (*self motivation*), kesadaran sosial (*social awareness*), manajemen hubungan (*relationship management*) terhadap profesionalisme. Analisis dilaksanakan terhadap personel Staf Personalia TNI Angkatan Laut (Spersal) sebanyak tujuh puluh empat responden.

1) Analisis Setiap Variabel dari Kecerdasan Emosional Terhadap Profesionalisme.

Dari hasil olah data dari tujuh puluh empat orang responden di Spersal didapatkan analisis yaitu:

- a) Adanya pengaruh variabel X1 (kesadaran diri) terhadap variabel Y (profesionalisme).
- b) Adanya pengaruh variabel X2 (manajemen diri) terhadap variabel Y (profesionalisme).
- c) Adanya pengaruh variabel X3 (motivasi diri) terhadap variabel Y (profesionalisme).
- d) Adanya pengaruh variabel X4 (kesadaran sosial) terhadap variabel Y (profesionalisme).
- e) Adanya pengaruh variabel X5 (manajemen hubungan) terhadap variabel Y (profesionalisme).
- f) Adanya pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y (profesionalisme).

2) Hasil Analisis *R Square* dan *Adjusted R Square*.

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi, dapat disimpulkan bahwa Nilai *R Square* atau yang berarti pengaruh secara bersama-sama atau simultan X1 (kesadaran diri), X2 (manajemen diri), X3 (motivasi diri), X4 (kesadaran sosial), X5 (manajemen hubungan) terhadap Y (profesionalisme) adalah sebesar 0,743 dengan nilai *adjusted r*

square 0,724. Maka dapat dijelaskan bahwa semua *exogen* (X1, X2, X3, X4, X5) secara serentak mempengaruhi Y sebesar 0,724.

3) Hasil Analisis Model Struktural Pengaruh X1 (kesadaran diri), X2 (manajemen diri), X3 (motivasi diri), X4 (kesadaran sosial), X5 (manajemen hubungan) terhadap Y (profesionalisme).

Berdasarkan hasil analisis model X1 (kesadaran diri), X2 (manajemen diri), X3 (motivasi diri), X4 (kesadaran sosial), X5 (manajemen hubungan) dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) Adanya pengaruh langsung X1 (kesadaran diri) terhadap Y (profesionalisme), apabila variabel-variabel lain bersifat tetap adalah sebesar 0,150 yang artinya jika X1 (kesadaran diri) meningkat satu satuan unit maka nilai Y (profesionalisme) meningkat sebesar 0,150.

b) Adanya pengaruh langsung X2 (manajemen diri) terhadap Y (profesionalisme), apabila variabel-variabel lain bersifat tetap adalah sebesar -0,052 yang artinya jika X2 meningkat satu satuan unit maka nilai Y (profesionalisme) dapat turun sebesar 0,052.

c) Adanya pengaruh langsung X3 (motivasi diri) terhadap Y (profesionalisme.), apabila variabel-variabel lain bersifat tetap adalah sebesar 0,140 yang artinya jika X3 (motivasi diri) meningkat satu satuan unit maka nilai Y (profesionalisme) meningkat sebesar 0,140.

d) Adanya pengaruh langsung X4 (kesadaran sosial) terhadap Y (profesionalisme), apabila variabel-variabel lain bersifat tetap adalah sebesar 0,281 yang artinya jika X4 (kesadaran diri) meningkat satu satuan unit maka nilai Y (profesionalisme) meningkat sebesar 0,281.

e) Adanya pengaruh langsung X5 (manajemen hubungan) terhadap Y (profesionalisme), apabila variabel-variabel lain bersifat tetap adalah sebesar 0,501 yang artinya jika X5 (manajemen hubungan) meningkat satu

satuan unit maka nilai Y (profesionalisme) meningkat sebesar 0,501.

Hasil analisis penggabungan variabel X1, X2, X3, X4, X5 pada dimensi kecerdasan emosional terhadap variabel Y profesionalisme, bahwa kesadaran diri (X1) meningkat 0,150, motivasi diri (X3) meningkat 0,140, kesadaran sosial (X4) meningkat 0,281, dan manajemen hubungan (X5) meningkat 0,501 adanya berpengaruh terhadap profesionalisme, sedangkan manajemen diri (X2) tidak adanya berpengaruh terhadap profesionalisme. dikarenakan nilainya menurun 0,052. Manajemen hubungan mempunyai nilai turun jika digabungkan dengan dimensi kecerdasan emosional yang lain. Peningkatan nilai yang tinggi pada manajemen hubungan (X5) sebesar 0,501.

b. Analisis Hasil Pengolahan Data Dengan Metode Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif dilaksanakan setelah mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap profesionalisme personel. Analisis yang dilakukan adalah analisis strategi peningkatan kecerdasan emosional meliputi lima dimensi yaitu kesadaran diri, manajemen diri, motivasi diri, kesadaran sosial, dan manajemen hubungan personel Spersal. Pengambilan data secara wawancara kepada empat narasumber/expert Spersal. Hasil dari wawancara selanjutnya akan dirumuskan sebagai strategi peningkatan profesionalisme personel Spersal melalui peningkatan lima dimensi kecerdasan emosional.

Uji Hipotesis

Analisis menggunakan *Smart PLS* terhadap data penelitian profesionalisme personel Spersal Mabesal. Dari data yang ada, penelitian dilaksanakan pada tujuh puluh empat orang responden yang keseluruhannya berdinis di satuan kerja Spersal. Hipotesis:

- Adanya pengaruh dimensi kesadaran diri terhadap profesionalisme personel di Spersal.
- Adanya pengaruh dimensi manajemen

diri terhadap profesionalisme personel di Spersal.

c. Adanya pengaruh dimensi motivasi diri terhadap profesionalisme personel di Spersal.

d. Adanya pengaruh dimensi kesadaran sosial terhadap profesionalisme personel di Spersal.

e. Adanya pengaruh dimensi manajemen hubungan diri terhadap profesionalisme personel di Spersal.

f. Adanya pengaruh kecerdasan emosional terhadap profesionalisme personel di Spersal.

6. Pembahasan

Berisi tentang hasil analisis data yang dikaitkan dengan teori-teori, dan penelitian terdahulu sehingga menjadi hasil analisis penelitian.

a. Pengaruh Kesadaran Diri (*Self Awareness*) Terhadap Profesionalisme.

Kesadaran diri yang tinggi dalam diri seseorang memungkinkan mengetahui kelebihan, kelemahan, nilai, dan motif diri, mampu secara akurat mengukur dan memahami suasana hati sendiri, mampu mempengaruhi orang lain, menerima pendapat orang lain, berusaha terus memperbaiki diri, mampu memutuskan meskipun berada dalam ketidakpastian atau tekanan, mampu menunjukkan rasa humor. Oleh karena itu, orang yang sadar diri mereka akan mampu memanajemen waktu dengan sebaik-baiknya dan menyelesaikan pekerjaannya lebih awal dari waktu yang sudah ditentukan, dan mampu bekerja di bawah tekanan (Goleman, 2021).

Berdasarkan dari hasil analisis data menggunakan *Smart PLS* diketahui adanya pengaruh yang signifikan antara kesadaran diri terhadap profesionalisme. personel di Staf Personalia TNI Angkatan Laut (Spersal). Jika dikhususkan pada dari data yang ada bahwa kesadaran diri meliputi mampu memahami kondisi fisik dan emosi setiap saat, mengetahui kelebihan dan kelemahan diri sendiri,

menyelesaikan tugas dengan baik, mampu menyembunyikan emosi, mampu mengelola emosi meskipun dihadapkan situasi yang tertekan mampu mengontrol emosi.

Sehingga dari hasil analisis didapatkan bahwa kesadaran diri merupakan faktor utama dan menjadi dasar yang sangat penting dari kecerdasan emosional. Kesadaran diri mempunyai pengaruh besar terhadap profesionalisme. Jika dihadapkan dengan profesionalisme bahwa dengan kesadaran diri yang baik mampu dan sadar terhadap dirinya sendiri, mampu mengetahui kekurangan, berusaha untuk memperbaiki diri, baik secara fisik maupun emosi, individu tersebut akan mampu bekerja dengan baik meskipun pada lingkungan dengan tekanan sehingga tujuan dalam organisasi akan tercapai. Kesadaran diri yang tinggi akan mempengaruhi emosi diri sendiri untuk selalu melakukan perubahan dalam dirinya untuk menjadi individu yang baik bagi dirinya dan lingkungan.

b. Pengaruh Manajemen Diri (*Self Management*) Terhadap Profesionalisme.

Dengan manajemen diri, personel mampu mengatur diri dengan baik, mengendalikan emosi, sehingga personel fokus dan mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, juga mampu untuk beradaptasi dengan semua perubahan dan tetap termotivasi dalam menghadapi tantangan.

Kesimpulan yang didapat bahwa antara teori manajemen diri dan hasil analisis yaitu bahwa kemampuan manajemen diri memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap profesionalisme seseorang. Individu dengan manajemen diri yang baik, cenderung akan lebih profesional, lebih produktif, lebih adaptif, dan memiliki hubungan interpersonal yang lebih baik. Individu yang mampu menunjukkan sikap yang tenang, percaya diri, dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas, individu yang produktif akan fokus dalam bekerja, mengambil keputusan yang lebih baik, dan menyelesaikn

tugas tepat waktu. Individu yang adaptif akan mampu menghadapi perubahan dengan baik dan tetap termotivasi dalam menghadapi tantangan. Individu juga mampu dalam membangun hubungan yang positif dengan rekan kerja dan atasan. Manajemen diri yang baik akan berpengaruh terhadap profesionalisme, sehingga tujuan organisasi tercapai.

c. Pengaruh Motivasi Diri (*Self Motivation*) Terhadap Profesionalisme

Motivasi meliputi prestasi, komitmen, inisiatif, dan optimisme. Profesionalisme meliputi kejujuran, dan kerjasama tim, kualitas dan sikap yang diperlukan seseorang yang dapat diandalkan, bertanggung jawab, dan berintegrasi dalam pekerjaan. Sehingga didapatkan bahwa personel dengan motivasi diri yang baik mempunyai pengaruh terhadap profesionalisme personel.

Individu yang memiliki motivasi diri yang kuat cenderung lebih profesional. Sehingga dapat disimpulkan individu yang memiliki motivasi diri yang baik akan cenderung memiliki tujuan hidup yang jelas, semangat yang tinggi dalam menjalani tugasnya sehari-hari, mendapatkan dukungan dari lingkungan sekitar, bekerja keras dengan memberikan yang terbaik dalam setiap pekerjaan yang dilakukan, mampu mengatur waktu dengan efektif sehingga dapat menyelesaikan tugas-tugas dengan baik.

d. Pengaruh Kesadaran Sosial (*Social Awareness*) Terhadap Profesionalisme

Secara teori personel yang mempunyai kesadaran sosial yang baik, dengan melakukan pendekatan secara emosional terhadap orang lain, maka akan berpengaruh terhadap profesionalisme. Individu yang mempunyai kesadaran sosial tinggi akan lebih memperhatikan dan terbuka terhadap pendapat, perasaan, atau masalah yang dihadapi oleh orang lain juga lebih peduli terhadap kesejahteraan orang lain dan lingkungan sekitar, cenderung empati

dan mau membantu orang lain.

Dapat disimpulkan bahwa individu yang memiliki kesadaran sosial yang tinggi cenderung lebih profesional. Sedangkan individu yang terbuka dan mempertimbangkan pendapat orang lain, akan bisa mengambil keputusan yang lebih baik, dan tujuan organisasi tercapai.

e. Pengaruh Manajemen Hubungan (*Relationship Management*) Terhadap Profesionalisme

Individu yang mampu bekerja dengan tim biasanya lebih mudah menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan bersama, individu tersebut akan dianggap memiliki sikap profesionalisme karena mampu menempatkan kepentingan tim diatas kepentingan pribadi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa individu yang mempunyai kemampuan manajemen hubungan atau manajerial yang baik seperti kemampuan menyampaikan pendapat dan bekerja dalam tim, cenderung lebih profesional. Hal ini dikarenakan bahwa kemampuan mempengaruhi orang lain yaitu mampu meyakinkan orang lain untuk mendukung ide-ide dan bekerja sama dalam mencapai tujuan juga mampu membangun hubungan yang kuat dengan rekan kerja, sehingga mampu bekerja sama dengan efektif. Individu yang memiliki kemampuan komunikasi yang baik, akan mampu menyampaikan ide-ide dengan jelas dan meyakinkan sehingga mampu mempengaruhi orang lain.

f. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Profesionalisme

Kecerdasan emosional dibagi menjadi lima meliputi kesadaran diri (*self awareness*), manajemen diri (*self management*), motivasi diri (*self motivation*), kesadaran sosial (*social awareness*), manajemen hubungan (*relationship management*). Sedangkan profesionalisme. yaitu kejujuran, bekerjasama dengan tim untuk mencapai tujuan organisasi, kualitas dan sikap yang diperlukan seseorang yang dapat diandalkan, bertanggung jawab, dan berintegrasi

dalam pekerjaan, standar perilaku, kualitas kerja, dan etika, kompetensi. Sehingga dibutuhkan sikap dan perilaku yang menunjukkan etika kerja yang baik, keterbukaan dalam komunikasi, serta kesediaan untuk bekerja sama dalam tim, mampu berinteraksi dengan baik dengan rekan kerja, atasan, dan masyarakat secara umum, memiliki kemampuan untuk mengelola konflik, menyelesaikan masalah, dan mengambil keputusan yang tepat dalam lingkungan kerja yang kompleks.

Kecerdasan emosional secara keseluruhan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap profesionalisme personel di Spersal. Namun tidak semua aspek kecerdasan emosional memberikan pengaruh yang sama yang meliputi kesadaran diri (meliputi kemampuan memahami emosi diri, mengelola emosi, dan memiliki kepercayaan diri), motivasi diri (meliputi tujuan hidup, semangat, dan kemampuan mengatur waktu), kesadaran sosial (meliputi kemampuan mendengarkan orang lain, peduli terhadap orang lain, dan bekerja sama dalam tim), serta manajemen hubungan (kemampuan menyampaikan pendapat dan bekerja sama dengan tim).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa berdasarkan teori dan hasil analisis kecerdasan emosional belum serta merta ada kesamaan, bahwa lima dimensi kecerdasan emosional jika dianalisis secara simultan yang mempunyai pengaruh terhadap profesionalisme hanya empat dimensi kecerdasan emosional yaitu kesadaran diri, motivasi diri, kesadaran sosial, dan manajemen hubungan. Sedangkan dimensi manajemen hubungan tidak ada pengaruh terhadap profesionalisme personel di Staf Personalia TNI Angkatan Laut (Spersal). Akan tetapi jika dimensi manajemen diri berdiri sendiri maka mempunyai pengaruh yang kuat terhadap profesionalisme.

g. Strategi Peningkatan Kecerdasan Emosional Personel Spersal Terhadap Profesionalisme

Strategi digunakan sebagai upaya-upaya yang akan dilaksanakan sebagai rekomendasi atau saran dalam upaya profesionalisme personel di Spersal. Emosional tidak hanya kemampuan mental, dan emosi, tetapi juga kepribadian, kemampuan bersosialisasi, kehangatan, empati, dan reaksi simpati terhadap perasaan orang lain. Kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami secara efektif menerapkan daya dan peka terhadap emosi sebagai sumber energi, informasi, dan koneksi. Kecerdasan emosional membuat manusia lebih bisa menghargai diri sendiri dan perasaan orang lain.

Dapat disimpulkan bahwa dalam menciptakan profesionalisme. personel, dibutuhkan kecerdasan emosional yang baik. Dengan kecerdasan emosional yang baik maka akan tercipta kecerdasan mental dan kecerdasan emosi yang baik, yang meliputi kemampuan memahami, mengontrol emosi dengan baik, memahami kekurangan dan berusaha mengembangkan dan meningkatkan kualitas diri, meningkatkan suasana kerja yang kondusif, menghindari konflik, mampu mempengaruhi orang lain, manajemen diri dengan baik sehingga mampu melaksanakan tugas sesuai tujuan yang dicapai, berusaha untuk mendengarkan permasalahan orang lain, simpati terhadap yang dihadapi orang lain, berempati terhadap yang terjadi dengan orang lain, membantu orang lain dapat menghadapi permasalahan, menjalin hubungan kerja yang baik, berkomunikasi secara efektif dengan orang lain.

Strategi peningkatan kecerdasan emosional personel Spersal ini bertujuan membekali mereka dengan keterampilan interpersonal yang kuat, sehingga mampu membangun hubungan kerja yang harmonis, menyelesaikan konflik yang efektif, dan memberikan pelayanan yang prima. Berdasarkan analisis didapat strategi dalam meningkatkan pengaruh kecerdasan emosional terhadap profesionalisme yang meliputi beberapa strategi yaitu:

- 1) Melakukan pendekatan Spiritual dalam

upaya peningkatan kecerdasan emosional meliputi selalu menekankan pentingnya meningkatkan ketakwaannya kepada Tuhan YME dalam setiap langkah kita. Dengan demikian diharapkan tercipta lingkungan kerja yang harmonis, produktif, dan berorientasi pada nilai-nilai luhur. Pemimpin sebagai role model sangat penting dalam keberhasilan strategi ini.

2) Jam Komandan/Pimpinan menjadi ruang istimewa bagi seluruh personel untuk saling berinteraksi secara terbuka dan konstruktif.

3) Kepekaan seorang pemimpin dalam mengamati setiap gerak dan langkah anggotanya menjadi fondasi penting dalam membangun hubungan yang kuat dan saling percaya. Pendekatan yang humanis dan personal ini tidak hanya meningkatkan kecerdasan emosional individu, tetapi juga memperkuat ikatan emosional antara pemimpin dan anggota, sehingga menciptakan atmosfer kerja yang positif.

4) Memahami secara mendalam visi, misi, sebagai langkah yang krusial dalam meningkatkan profesionalisme. Hal ini menciptakan rasa memiliki dan kepuasan dalam berkontribusi pada keberhasilan organisasi.

5) Lingkungan memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap perkembangan emosional dan profesional seseorang. Oleh karena itu, sangat penting untuk mencari lingkungan yang memiliki energi yang positif terhadap kita.

6) Suasana kerja yang kondusif dan harmonis merupakan pondasi penting dalam meningkatkan kecerdasan emosional dan profesionalisme. Hal ini bisa menciptakan ikatan emosional yang kuat, sehingga membentuk tim yang solid dan kompak.

7) Investasi pada pengembangan sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan organisasi.

8) Kegiatan sosial bukan hanya sekedar aksi sosial semata, melainkan juga menjadi sarana efektif untuk memupuk empati dan

meningkatkan kecerdasan emosional.

9) Investasi pada pengembangan sumber daya manusia merupakan langkah strategis untuk meningkatkan kecerdasan emosional dan profesionalisme personel. Melalui pelatihan pengembangan kecerdasan emosional, pelatihan kepemimpinan, *soft skills*, manajemen risiko, konflik, dan stress yang terstruktur, personel dapat mengasah kemampuan inter-personal, memecahkan masalah dengan lebih efektif, serta mengelola emosi dengan baik.

10) Kecerdasan emosional yang tinggi tercermin dalam kemampuan individu untuk memaafkan dan memberikan bantuan kepada sesama. Kemampuan untuk memaafkan dan membantu orang lain merupakan investasi yang berharga bagi individu maupun organisasi.

11) Kemampuan individu dalam mengelola diri sendiri berperan penting dalam meningkatkan profesionalisme. Pelatihan *soft skills* dan manajemen konflik juga sangat penting untuk melengkapi kemampuan manajemen diri ini. Hal ini, diharapkan dapat meningkatkan kontribusi dimensi manajemen diri terhadap peningkatan profesionalisme personel secara keseluruhan.

E. PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dapat ditarik kesimpulan bahwa:

a. Adanya pengaruh yang signifikan antara dimensi kesadaran diri terhadap profesionalisme personel di Staf Personalia TNI Angkatan Laut (Spersal) yang meliputi individu yang mampu memahami kondisi fisik dan emosi setiap saat, menyelesaikan tugas dengan baik, mengelola emosi meskipun dihadapkan situasi yang tertekan.

b. Adanya pengaruh yang signifikan antara dimensi manajemen diri terhadap profesionalisme personel di Staf Personalia TNI Angkatan Laut (Spersal) yang meliputi individu yang percaya diri, individu yang tetap optimis.

c. Adanya pengaruh yang signifikan antara

motivasi diri terhadap profesionalisme. personel di Staf Personalia TNI Angkatan Laut (Spersal) yang meliputi individu yang semangat dalam menjalani kehidupan, yang antusias menyambut setiap harinya, yang mendapatkan *support* lingkungan dalam mencapai tujuan, yang mampu menjalankan tugasnya dengan baik, yang pandai memanajemen waktu, mempunyai pengaruh terhadap profesionalisme.

d. Adanya pengaruh yang signifikan antara kesadaran sosial terhadap profesionalisme. personel di Staf Personalia TNI Angkatan Laut (Spersal) yang meliputi individu yang mampu mendengarkan keluhan orang lain, dan yang mempunyai kepedulian terhadap orang lain.

e. Manajemen hubungan mempengaruhi profesionalisme personel di Staf Personalia TNI Angkatan Laut (Spersal) yang meliputi individu yang mampu menyampaikan pendapat dalam forum, yang mempunyai kemampuan bekerja dengan tim. Sedangkan dimensi kecerdasan emosional yang meliputi individu yang mencari cara efektif dalam penyelesaian masalah, pendengar, individu yang mempunyai kemampuan berkolaborasi dalam penyelesaian masalah, yang mempunyai kemampuan bekerja dengan cara yang tidak diketahui, tidak mempengaruhi profesionalisme personel di Spersal.

f. Adanya pengaruh yang signifikan antara empat dimensi dari lima dimensi kecerdasan emosional terhadap profesionalisme di personel Spersal yang meliputi kesadaran diri, motivasi diri, kesadaran sosial, dan manajemen hubungan. Sedangkan dimensi manajemen diri tidak berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme personel di Spersal. Hal ini tidak berarti manajemen diri tidak penting. Kemungkinan besar pengaruh manajemen diri sudah tercukupi dalam dimensi lain.

g. Strategi peningkatan kecerdasan emosional personel Spersal terhadap profesionalisme dengan melakukan pendekatan spritual, meningkatkan ketaqwaan kepada Tuhan YME dalam setiap langkah kita, jam komandan/pimpinan, kepekaan seorang

pemimpin dalam mengobservasi anggota, memahami secara mendalam visi, misi, dan tujuan organisasi, lingkungan memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap perkembangan emosional dan profesional seseorang, suasana kerja yang kondusif dan harmonis, investasi pada pengembangan sumber daya manusia, kegiatan sosial, investasi pada pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan pengembangan kecerdasan emosional, kecerdasan emosional yang tinggi tercermin dalam kemampuan individu untuk memaafkan dan memberikan bantuan kepada sesama. Dengan menerapkan strategi yang tepat, Spersal dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, inovatif, dan harmonis.

2. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan yang ada maka peneliti memberikan rekomendasi baik secara teoritis maupun secara praktis.

a. Rekomendasi Teoritis

Rekomendasi teoritis meliputi dimensi kesadaran diri, manajemen diri, motivasi diri, kesadaran sosial, dan manajemen hubungan terhadap profesionalisme. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh dimensi berpengaruh secara terhadap profesionalisme, namun pada pengaruh secara simultan, manajemen diri dinyatakan tidak berpengaruh. Dalam manajemen emosional, dimensi manajemen diri berfokus pada kemampuan individu untuk mengatur emosi dan perilaku mereka sendiri agar tetap terkendali dan produktif. Manajemen diri sangat penting karena memungkinkan seseorang untuk menjaga fokus, ketenangan, dan optimisme, terutama dalam situasi yang penuh tekanan atau konflik. Namun, ketika kita melihat pengaruh simultan terhadap profesionalisme, manajemen diri tidak berdiri sendiri. Profesionalisme memerlukan kombinasi dan keseimbangan dari lima dimensi kecerdasan emosional. Tanpa adanya kesadaran diri, motivasi diri, kesadaran sosial, dan kemampuan untuk mengelola hubungan, fungsi manajemen diri menjadi terbatas.

b. Rekomendasi Praktis

Rekomendasi Praktis dalam penelitian ini adalah menyarankan merumuskan kebijakan penyelenggaraan pelatihan yang berfokus pada kecerdasan emosional. Pelaksanaan pelatihan oleh Dinas Psikologi TNI Angkatan Laut. Pelatihan *mindfulness*, me-nyediakan layanan *coaching*, menyiapkan jurnal refleksi, mendorong personel untuk menulis jurnal reflesi secara teratur, *workshop* motivasi, lingkungan kerja yang mendukung, sistem imbalan yang efektif (imbalan non-finansial, imbalan yang sesuai dengan prestasi), fokus pada tujuan organisasi (visi yang jelas, asosiasi tugas dengan tujuan organisasi), komitmen pimpinan menjadi *role model*.

F. DAFTAR PUSTAKA

Buku dan Barang Cetak

- Tippe, Syarifudin. *Human Capital Management Model Pengembangan Organisasi Militer*
- Goleman, Daniel. *Emotional Intelligence: Issues In Paradigm Building. The Emotionally Intelligent Workplace*, 2001,
- Cherniss, C.; Roche, C.; Barbarasch, B. *Emotional Intelligence. Encyclopedia Of Mental Health*. 2016.
- Cherniss, Cary, Et Al. *Emotional Intelligence: What Does The Research Really Indicate. Educational Psychologist*, 2006.
- Montgomery, John E. *Incorporating emotional intelligence concepts into legal education: Strengthening the professionalism of law students. U. Tol. L. Rev.*, 2007
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI).
- Kerzner, Harold. (2001). *Project Management: A System To Planning, Scheduling And Controlling*, (7th Edition, John Wiley & Sons), 2009.
- Önday, Özgür. *Neoclassical organization theory: from incentives of Bernard to organizational objectives of Cyert and March*. *Global Journal of Human Resource Management*, 2016
- “Intelligence Noun - Definition, Pictures,

Pronunciation And Usage Notes, Oxford Advanced Learner’s Dictionary At Oxfordlearnersdictionaries.Com,”N.D.

- Salovey, Peter; Mayer, John D. *Emotional Intelligence. Imagination, Cognition And Personality*, 1990
- Boyatzis, Richard E; Goleman, Daniel; Rhee, Kenneth
- Lunenburg, Fred C, op.cit.
- Ghozali, Imam, dkk, *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris Edisi 2*. Badan Penerbit Undip. Semarang: 2015.
- Rumelt, Richard P. *Evaluation of strategy: Theory and models. Strategic management: A new view of business policy and planning*
- Sugiyono, *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Tippe, Syarifudin. 2022 *.Human Capital Management Model Pengembangan Organisasi Militer*
- ### Peraturan Perundang-Undangan
- Undang-Undang RI Nomor 34 Tahun 2004 Tentang Tentara Nasional Indonesia.
- Keputusan Kasal Nomor Ke.p/1684/VII/2023 tanggal 14 Juli 2023 Tentang Kebijakan Perencanaan TNI Angkatan Laut Tahun 2024.
- Peraturan Kepala Staf Angkatan Laut Nomor 55 Tahun 2020 tanggal 23 Desember 2020 tentang Organisasi Dan Tugas Staf Personalia TNI Angkatan Laut.
- Keputusan Asisten Personalia Kasal Nomor Kep/02/XI/2023. Petunjuk Kerja Staf Personalia TNI Angkatan Laut. Tanggal 7 November 2013. Jakarta: Mabesal, 2023.
- Peraturan Komandan Seskoal Nomor 38 Tahun 2024 tanggal 30 Januari 2024 tentang Pedoman Penulisan Tesis Pendidikan Reguler Seskoal Program Studi Strategi Operasi Laut Program Magister Terapan.