

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tentara Nasional Indonesia (TNI) jadi dirinya adalah Tentara Pejuang, yaitu tentara yang berjuang menegakkan Negara Kesatuan Republik Indonesia dan tidak mengenal menyerah dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya (Undang Undang Republik Indonesia nomor 34 tahun 2004 tentang *Tentara Nasional Indonesia*, pasal 2 huruf b). TNI Angkatan Laut sebagai bagian dari TNI mempunyai jatidiri yang sama, untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya tanpa mengenal menyerah. Tidak mengenal menyerah dalam melaksanakan tugas sebagai benteng negara memerlukan kesatuan dan kekompakan dalam bertindak serta adanya jiwa korsa yang kuat sebagai rohnyanya. Kekompakan dan kesatuan tindak (sesuai perintah komando) menjadi sangat penting sebagai perekat jiwa korsa satuan. Karena dalam penyelesaian tugas hampir selalu dalam formasi satuan bukan perorangan maka peran setiap individu dalam satuan sangatlah penting, satu orang tidak ada atau terpisah dalam satuannya akan mempengaruhi penyelesaian tugas satuannya.

Christopher P. Neck dan John F. Milliman Thought (1994) menyatakan “*Spirituality involves an individual’s search to fulfil their potential for greater meaning and life purpose in their work. Core spiritual beliefs often involve a strong sense of community and need to contribute to the betterment of others and society*” (Christopher, Neck, & Milliman, 1994). Spiritualitas melibatkan pencarian individu untuk memenuhi potensinya makna dan tujuan hidup yang lebih besar dalam pekerjaan mereka. Rasa kebersamaan dalam satuan ini perlu diukur dengan data kuantitatif yang akurat.

Sergio Catignani (2004) menyatakan “*Not numbers or strength bring victory in war; but whichever army goes into battle stronger in soul, their enemies generally cannot withstand them*” (Sergio, 2004). Bukan bilangan atau kekuatan yang membawa kemenangan dalam perang, tetapi tentara manapun masuk ke dalam pertempuran menjadi lebih kuat karena jiwa (jiwa korsa/moril tempur). Kepemimpinan yang kuat dalam pertempuran sering menjadi faktor utama dalam menciptakan keberanian pasukan untuk mampu dengan cepat memenangkan peperangan. Memotivasi pasukan adalah tugas pemimpin dalam satuan agar jiwa, moril pasukan atau spirit satuan menjadi semakin kuat.

Kemampuan personel pengawak organisasi, terutama kemampuan profesionalisme sesuai korps menjadi hal yang sangat penting dalam pencapaian tujuan. Kemampuan profesionalisme korps diperoleh pada proses pembentukan yang didasari nilai-nilai prajurit pejuang Sapta Marga, prajurit profesional Matra Laut yang memiliki kesehatan dan kesamaptaan jasmani prajurit Matra Laut. Performa prajurit dengan tingkat kesiapan dan ketanggap segera dalam bergerak yang mumpuni, mampu menyelesaikan tugas pokoknya sesuai dengan harapan.

Prajurit matra laut yang profesional memerlukan kehadiran fisik yang intens sebagai bagian dari proses meningkatkan ketrampilan dalam pelaksanaan tugas. Kehadiran pada waktu dan tempat yang telah ditentukan padanya merupakan kewajiban. Keharusan untuk hadir menjadi mutlak, sehingga ketidakhadiran diartikan sebagai suatu kejahatan. Kunci utama dari ketaatan akan kehadiran terletak pada kedisiplinan prajurit. Disiplin adalah nafas prajurit adalah sebuah keniscayaan. Kejahatan yang merupakan tindak pidana mengandung konsekuensi hukum dengan ancaman hukuman kurungan atau penjara. Berbeda dengan kehidupan organisasi bukan

militer, bahwa perbuatan tersebut bukan merupakan suatu kejahatan, melainkan sebagai pelanggaran disiplin organisasi.

Fleksibelitas dan responsif terhadap perkembangan sistem senjata dasar TNI Angkatan Laut yaitu alat utama sistem senjata yang sangat peka terhadap kemajuan dan atau perubahan ilmu pengetahuan teknologi, yang menjadi inti Sistem Senjata Armada Terpadu menjadi tuntutan bagi seluruh personel/prajurit Angkatan Laut. Tingkat profesionalitas prajurit Matra Laut tercermin dari tingkat kemampuan (skill dan knowledge) yang dimilikinya dalam rangka mendukung organisasi (kepentingan TNI Angkatan Laut). Untuk mampu memenangkan setiap perubahan diperlukan keterlibatan dan kepercayaan. Keterlibatan seluruh anggota dan kepercayaan pemimpin terhadap anggotanya (Alarcon, Eschleman, Lyons, & Wynne, 2017).

Tidak hadir tanpa keterangan yang syah satu hari sampai dengan 30 hari dimasa damai dinamakan mangkir jika lebih dari itu maka dinyatakan desersi. Setiap pelanggaran tidak masuk tanpa ijin dimulai dari hari kedua dan seterusnya, satuan tempat anggota bergabung mulai melakukan pencarian dan pemanggilan sesuai alamat tempat tinggal pelanggar dan atau keluarganya. Prosedur pencatatan absensi terus berjalan dan penyelidikan terhadap perkaranya juga dilakukan sampai dengan batas dinyatakan desersi oleh Komandan Satuannya selaku Atasan yang Berhak Menghukum. Prosedur tersebut diatas juga dianut oleh militer negara lain seperti Amerika Serikat dan militer Blok Nato lainnya (Headquarters Departemen of the Army, 2006). Peraturan pelaksanaan penanganan tindak pidana desersi tersebut juga berlaku di TNI Angkatan Laut.

Desersi sesuai pasal 87 KUHPM, adalah ketidakhadiran dalam waktu damai lebih lama dari tigapuluh hari, dalam waktu perang lebih lama dari empat hari (Kitab Undang Undang Hukum Pidana Militer pasal 87 angka 1 ke- 2). Unsur utama dalam

tindak pidana ini (desersi) adalah ketidak hadiran tanpa izin yang dilakukan oleh seorang militer/prajurit pada suatu tempat dan waktu yang ditentukan baginya dimana dia seharusnya berada untuk melaksanakan kewajiban dinas. Diancam dengan pidana penjara maksimum dua tahun delapan bulan jika terjadi dimasa damai dan diancam dengan pidana penjara maksimum delapan tahun enam bulan untuk desersi di masa perang (KUHPM, 2011).

Pada hakekatnya tindak pidana desersi ini menggambarkan bahwa ada sikap dari seorang prajurit yang sudah tidak ada lagi keinginan meneruskan keberadaannya dalam satuan dinas militer. Realisasi dari sikap tersebut diatas yaitu dengan tidak hadir tanpa ijin atau pergi meninggalkan kesatuan dalam batas tenggang waktu minimal 30 hari secara berturut-turut atau perbuatan menarik diri untuk selamanya dari dinas militer. Dimasa perang sikap memisahkan diri dari satuannya sangat berbahaya karena dapat melemahkan kekuatan satuan sendiri sampai pada kemungkinan berbalik melawan satuan sendiri (pengecut). Pada perang dunia pertama dan kedua terhadap kasus tersebut dalam satuan tentara Inggris sering dihakimi sendiri dengan eksekusi mati oleh pasukan sendiri (Deakin, 2018). Hal tersebut menggambarkan betapa bahayanya tindakan desersi bagi kawan dan satuannya sehingga satuan memilih untuk mengeksekusi sendiri anggotanya yang desersi. Demikian juga dimasa damai peristiwa kejahatan kriminal yang ditangani oleh aparat hukum sipil (kepolisian), beberapa kejadian ternyata ada keterlibatan desertir baik langsung maupun tidak langsung (turut serta) (Sulistiriyanto, 2011). Penanganan desersi ini sangatlah penting karena prajurit yang memisahkan diri dari satuan tidak hanya merugikan bagi satuan tetapi juga bisa menghancurkan satuan jika desertir lari dan bergabung dengan satuan lawan (pengecut). Keadaan ini pernah menjadi perhatian khusus militer Amerika Serikat sebagaimana diungkap dalam tulisan yang berjudul "*The Status of Deserters Under The*

1949 Geneva Prisoner of War Convention”, dalam tulisannya mempertanyakan juga tentang perlakuan desertir yang tertangkap yang diatur dalam Konvensi Jeneva 1949 (Clause, 1961).

Indonesia secara umum keamanan dalam negeri sangat kondusif, sehingga permasalahan desersi dipandang sebagai permasalahan tindak pidana militer biasa. Tetapi jika dilihat secara kuantitatif terus meningkat perlu adanya perhatian serius untuk dicari solusi penyebabnya. Manajemen militer secara umum menjadi masalah, dalam hubungan satuan, permasalahan personel, hukum bahkan sampai dengan perencanaan secara umum (kinerja satuan). Negara dalam situasi damai adanya desertir dampaknya tidak tampak, tetapi dalam situasi keamanan dalam negeri tidak kondusif (terjadi konflik bersenjata) maka adanya desersi dapat membahayakan keamanan nasional. Keamanan dalam negeri Kolombia sebagai gambaran, konflik berkepanjangan sebagai penyebabnya salah satunya adanya pembelot (pemberontak) dari pelarian angkatan bersenjatanya. Konflik dari tahun 1958 sampai dengan 2012 memakan korban tidak kurang dari 220.000 meninggal dunia (80% warga sipil), 5 juta warganya mengungsi. Sehingga menempatkan Kolombia sebagai negara tertinggi terjadi pengungsian akibat konflik dalam negeri dibawah Suriah (Oppenheim, 2015).

Tindak pidana desersi di lingkungan Tentara Nasional Indonesia sering terjadi juga, bahkan dalam jumlah yang tergolong tinggi. Sebab terjadinya bervariasi dari masalah internal satuan sampai dengan pengaruh perkembangan lingkungan di luar satuan. Demikian juga di lingkungan TNI Angkatan Laut intensi atau niatan personel untuk melakukan desersi selalu saja terjadi, ini terlihat dari angka pelanggaran kejahatan dari tahun 2012 sampai dengan tahun 2016 yang cenderung meningkat, terlihat pada tabel 1.1 di bawah ini.

Tabel 1.1 Daftar Perkembangan Kasus Desersi Prajurit

Jenis		Tahun				
No	Pelanggaran/Kasus	2012	2013	2014	2015	2016
1.	Desersi	108	111	140	81	132

Sumber : Olahan data Mabesal tahun 2017.

Angka desersi yang cukup tinggi tersebut diatas jika dihadapkan dengan animo masyarakat yang sangat tinggi untuk menjadi anggota/prajurit TNI Angkatan Laut adalah hal yang sangat krontradiktif. Pada satu sisi rekrutmen dilakukan sangat ketat dan transparan dengan animo yang sangat tinggi, tidak lebih dari 5 % (lima persen) jumlah pendaftar yang lolos menjadi prajurit TNI Angkatan Laut, tetapi setelah di didik untuk menjadi prajurit dan berdinasi aktif di satuan satuan TNI Angkatan Laut intensi desersinya cukup tinggi juga. Seperti terlihat pada tabel 1.2 di bawah ini.

Tabel 1.2 Daftar Tindak Pidana Desersi Menurut Golongan

No	Golongan	Tahun				
		2012	2013	2014	2015	2016
1.	Perwira	10	6	10	2	9
2.	Bintara	22	30	36	29	46
3.	Tamtama	76	75	94	50	77
4.	Jumlah	108	111	140	81	132

Sumber : Olahan data Mabesal tahun 2017.

Dari gambaran data pelanggar tindak pidana desersi selama kurun waktu lima tahun kebelakang menunjukkan bahwa pelanggar yang terbanyak adalah dari golongan Tamtama yaitu rata rata 65 % dari total keseluruhan pelanggar, golongan Bintara rata rata 29 % dan sisanya golongan Perwira rata rata 6 % dari total jumlah pelanggar tindak pidana desersi.

Seleksi penerimaan golongan perwira dari lulusan Sekolah Menengah Atas (SMA) dengan syarat yang cukup ketat baik syarat administrasi, akademik, kesehatan fisik dan kejiwaan, kesamaptaaan jasmani, psikologi dan mental idiologi. Prosentase penerimaan calon Taruna Akademi Angkatan Laut rata rata 5 % dari pendaftar yang

memenuhi syarat. Peluang menjadi semakin kecil dengan meningkatnya animo pendaftar.

**Tabel 1.3 Animo penerimaan calon Perwira (Taruna/Kadet)
TNI Angkatan Laut.**

No.	Tahun	Animo	Diterima	Prosentase
1.	2013	1.691	90	5 %
2.	2014	1.907	90	5 %
3.	2015	1.628	91	5 %

Sumber: Olahan data Mabesal tahun 2017.

Animo masyarakat untuk menjadi Bintara TNI Angkatan Laut juga cukup tinggi dengan kecenderungan semakin meningkat setiap tahunnya. Rata-rata hanya 2% sampai dengan 5% yang diterima dari jumlah pendaftar yang memenuhi syarat awal.

**Tabel 1.4 Animo penerimaan calon Bintara (Pria)
TNI Angkatan Laut.**

No.	Tahun	Animo	Diterima	Prosentase
1.	2013	8.939	422	5 %
2.	2014	12.812	420	3 %
3.	2015	17.512	375	2 %

Sumber: Olahan data Mabesal tahun 2017.

Rekrutmen personel TNI Angkatan Laut untuk golongan Tamtama juga cukup tinggi dengan prosentase diterima rata rata 5 % dari peserta seleksi masuk yang memenuhi syarat.

**Tabel 1.5. Animo penerimaan calon Tamtama
TNI Angkatan Laut.**

No.	Tahun	Animo	Diterima	Prosentase
1.	2013	8.368	399	5 %
2.	2014	7.800	378	5 %
3.	2015	9.727	700	7 %

Sumber: Olahan data Spersal Mabesal tahun 2017.

Dalam laporan tahunan bidang personel tercatat bahwa motif terjadinya tindak pidana desersi adalah karena faktor eksternal seperti masalah keluarga, masalah lingkungan tempat tinggal, salah pergaulan, mempunyai banyak hutang dan masalah

sosial lainnya, sedangkan faktor internal karena krisis kepemimpinan, lingkungan kerja yang kurang kondusif, kurangnya pembinaan mental dan masalah satuan lainnya.

Pemimpin dengan kepemimpinan akan membawa personel (pengikut) sesuai dengan kehendaknya. Kepemimpinan sebagai perilaku pemimpin dalam proses mengerahkan dan mempengaruhi personel menjadi penentu keberhasilan pemimpin. Kepemimpinan yang tepat sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi akan meningkatkan kinerja personel dalam mencapai produktivitas yang tinggi dan atau sebaliknya jika kepemimpinan yang diterapkan tidak sesuai. Integritas dan efektifitas kepemimpinan menjadi kunci utama dalam mengatur organisasi (Parry & Proctor-Thomson, 2002). Akibat dari salah dalam mengatur organisasi sering berujung pada niatan anggota/personel untuk keluar meninggalkan organisasi tanpa menghitung konsekuensinya. Sering terungkap dalam suatu organisasi, anggotanya keluar karena ketidakcocokan hubungan dengan pemimpinnya.

Organisasi militer (TNI) adalah organisasi yang hierarkis secara penuh, dalam arti sebagai *commanding organization* atau organisasi yang bergerak oleh komando dari atas ke bawah (Tippe, 2012). Organisasi dengan hierarki penuh memerlukan tingkat loyalitas anggota yang kuat. Loyalitas anggota yang kuat akan terwujud dalam karakter kepemimpinan yang kuat dengan menerapkan kepemimpinan yang tepat dan dapat memotivasi personel yang mampu menghasilkan loyalitas yang tinggi terhadap pemimpin/komandan sebagai refleksi satuannya. Memahami perilaku ini adalah hal yang sangat penting bagi pemimpin di lingkungan TNI Angkatan Laut khususnya dan strata perwira pada umumnya, karena perwira adalah pemimpin, manajer, teman dan sekaligus orang tua bagi anggotanya. Pemimpin yang memiliki sifat-sifat tertentu dan yang memperlihatkan kepeduliannya kepada anggotanya serta membangun struktur perilaku akan terlihat lebih efektif minimal akan menghilangkan intensi desersi

anggotanya karena kenyamanannya pada hubungan atasan bawahan yang ada. Tetapi pelaksanaan tugas pokok tetap memerlukan ketegasan dalam pengawasannya oleh sebab itu batasan hubungan atasan bawahan tetap diperlukan.

Muncul niatan untuk memisahkan diri dari satuan selain karena pengaruh perlakuan pemimpin atau perilaku pemimpin adalah lingkungan kerja, karena lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap *quality of work life*. Luthans (2006) menyatakan bahwa: tujuan *quality of work life* adalah mengubah dan meningkatkan iklim kerja sehingga hubungan efektifitas antar manusia, teknologi dan organisasi membuat pengalaman kerja lebih menarik dan hasil akhirnya sesuai yang diharapkan (Luthans, 2006). Lingkungan kehidupan kerja prajurit TNI Angkatan Laut adalah di KRI (Kapal Perang Republik Indonesia), Pesawat Udara dan di pendirat atau kesatrian yang ada di darat. Lingkungan tersebut secara umum bersifat spesifik dengan segala aturan yang berlaku secara khusus bagi semua yang bergiat di dalamnya.

Kehidupan dalam kesatrian ini menjadi sangat penting khususnya bagi prajurit/anggota tidur dalam (tinggal di mess). Lingkungan kesatrian harus mampu dikembangkan dimana seluruh prajurit yang ada sebagai penghuni mampu memberikan kontribusi dengan kapasitas yang maksimal terhadap kinerjanya. Lingkungan kerja yang kurang memberi perhatian terhadap individu beserta permasalahannya, memicu prajurit/anggota mencari jalan keluar/solusi dari permasalahannya di luar lingkungan kesatriannya. *Quality of work life* yang kurang kondusif dalam artian tidak mampu menciptakan sinergitas antara penghuni (prajurit/anggota) yang ada dengan lingkungannya mempengaruhi intensi desersi anggota yang ada.

Mempertahankan kelompoknya adalah tanggung jawab pemimpin kelompok. Seluruh anggota kelompok mempunyai kohesi yang kuat memerlukan motivasi. Setiap pemimpin menginginkan lingkungan kerja yang mempunyai semangat tinggi, yang

memberikan rasa memiliki organisasi juga tinggi, maka organisasi tersebut perlu memiliki *esprit de corps*, suatu semangat kerja dapat muncul jika setiap anggota merasa istimewa. Kesetiaan dan merasa satu kesatuan dalam kelompok/organisasi itulah bentuk *esprit de corps*. *Esprit de corps* adalah fenomena kelompok, semangat kelompok melebihi keinginan individu. *Esprit de corps* sebagai roh organisasi/kelompok merupakan nilai strategis dalam pencapaian kinerja yang dibanggakan. Holmes dalam Edgar Jones (2012) mendefinisikan “as loyalty and identification with a group. Pride in a unit is also linked to comradeship and unit cohesion. *Esprit de corps* sebagai loyalitas dan identifikasi dengan kelompok. Kebanggaan dalam satu unit/satuan juga terkait dengan persahabatan dan kohesi unit/satuan. Angkatan bersenjata Inggris untuk beroperasi, bertarung dan menang didukung oleh moral, fisik dan konseptual sebagai pembentuk kemampuannya (Jones, 2012).

Penelitian yang dilakukan oleh Haryo Sulistiryanto (2011) menyebutkan bahwa perilaku desersi militer oleh para anggota secara tidak langsung menggambarkan adanya penurunan tingkat kedisiplinan serta menurunnya penegakan kedisiplinan di kalangan prajurit militer, sedangkan kedisiplinan merupakan tulang punggung utama dan nafas kehidupan prajurit (Sulistiryanto, 2011). Dengan demikian perlu suatu kajian mendalam berbasis kuantitatif empiris yang berfokus pada faktor-faktor terjadinya desersi militer, sehingga para pengambil kebijakan dalam organisasi militer dapat menentukan solusi dalam menurunkan tingkat intensi desersi prajuritnya.

Olli Harinen (2011) dalam penelitiannya mencoba untuk menyajikan secara empiris mengenai masalah intensi desersi dari anggota militer dalam kesatuan. Beberapa variabel sebagai pengukur yaitu adanya tekanan, kebutuhan ekonomi, tingkat pendidikan dan faktor umur. Yang menarik adalah adanya indikasi bahwa seseorang yang melakukan tindakan desersi militer sebenarnya merasa “tidak berguna” berada

dalam kesatuan oleh karena ia berada dalam satu pos penugasan dalam periode yang sangat lama (Harinen, 2011). Mereka merasa tidak diberikan tugas yang “menunjukkan kemampuan militer mereka” sehingga berpikir lebih baik untuk meninggalkan kesatuan. Secara umum perilaku menarik diri dari kesatuan/organisasi disebabkan oleh ketidakpuasan kerja, ketidakpuasan secara terus menerus/ berkelanjutan kemudian ada pemicu satu peristiwa destruktif maka terjadilah tindakan memisahkan diri tersebut (Noe, Hollenbeck, Gerhart, & Wright, 2014).

Dari gambaran permasalahan tersebut diatas bahwa intensi desersi Tamtama TNI Angkatan Laut yang cenderung tinggi perlu mendapatkan solusi melalui penelitian yang mendalam terhadap hal hal yang mempengaruhinya. Dari banyak faktor yang kemungkinan berpengaruh terhadap intensi desersi Tamtama TNI Angkatan Laut, ada beberapa faktor yang perlu dilakukan pembuktian secara ilmiah melalui penelitian tentang pengaruh kepemimpinan, *quality of work life* dan *esprit de corps* terhadap intensi desersi Tamtama TNI Angkatan Laut.

B. Pembatasan Penelitian

Intensi desersi Tamtama TNI Angkatan Laut dipengaruhi banyak variabel oleh sebab itu dalam penelitian ini perlu pembatasan. Hal ini dilakukan karena penelitian dibatasi oleh waktu, biaya, kemampuan dan tenaga yang dibutuhkan untuk mengcover seluruhnya. Penelitian ini difokuskan pada tiga variabel, meliputi : kepemimpinan, *quality of work life*, dan *esprit de corps* yang diduga kuat berpengaruh terhadap Intensi Desersi Tamtama TNI Angkatan Laut.

C. Identifikasi Masalah

Permasalahan yang menjadikan intensitas tindak pidana desersi meningkat dapat diidentifikasi dengan faktor-faktor yang mempengaruhi intensi desersi melalui pernyataan sebagai berikut:

1. Kurang optimalnya efektifitas kepemimpinan sehingga berpengaruh terhadap tingkat *quality of work life* organisasi.
2. Kurang optimalnya efektifitas kepemimpinan sehingga berpengaruh terhadap tingkat *esprit de corps* prajurit.
3. Kurang optimalnya efektifitas kepemimpinan sehingga berpengaruh terhadap intensi desersi prajurit.
4. Lemahnya pengawasan terhadap tingkat kehadiran anggota berpengaruh terhadap intensi desersi prajurit.
5. Komunikasi sosial dan partisipasi anggota dalam satuan yang menurun mempengaruhi intensi desersi prajurit.
6. Kerja tim yang melemah berpengaruh terhadap intensi desersi prajurit.
7. *Esprit de corps* prajurit yang rendah akan berpengaruh terhadap intensi desersi prajurit.
8. *Quality of work life* yang rendah berpengaruh terhadap intensi desersi prajurit.
9. *Quality of work life* yang rendah akan mempengaruhi tingkat *esprit de corps* prajurit.

D. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang masalah tersebut diatas, maka didapat beberapa masalah untuk mendapatkan jawaban melalui penelitian ini, antara lain :

1. Apakah kepemimpinan atasan berpengaruh langsung terhadap intensi desersi?
2. Apakah *quality of work life* berpengaruh langsung terhadap intensi desersi?
3. Apakah *esprit de corps* berpengaruh langsung terhadap intensi desersi?
4. Apakah kepemimpinan atasan berpengaruh langsung terhadap *quality of work life*?
5. Apakah kepemimpinan atasan berpengaruh langsung terhadap *esprit de corps*?
6. Apakah *quality of work life* berpengaruh langsung terhadap *esprit de corps*?
7. Apakah kepemimpinan atasan berpengaruh tidak langsung terhadap intensi desersi melalui *esprit de corps*?
8. Apakah *quality of work life* berpengaruh tidak langsung terhadap intensi desersi melalui *esprit de corps*?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengukur seberapa besar pengaruh kepemimpinan, *quality of work life*, dan *esprit de corps* terhadap intensi desersi Tamtama TNI Angkatan Laut. Secara khusus tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji pengaruh kepemimpinan atasan terhadap intensi desersi Tamtama TNI Angkatan Laut.
2. Untuk menguji pengaruh *quality of work life* terhadap intensi desersi Tamtama TNI Angkatan Laut.
3. Untuk menguji pengaruh *esprit de corps* terhadap intensi desersi Tamtama TNI Angkatan Laut.
4. Untuk menguji pengaruh kepemimpinan atasan terhadap *quality of work life*.

5. Untuk menguji pengaruh kepemimpinan atasan terhadap *esprit de corps*.
6. Untuk menguji pengaruh *quality of work life* terhadap *esprit de corps*.
7. Untuk menguji pengaruh tidak langsung kepemimpinan atasan terhadap intensi desersi melalui *esprit de corps*.
8. Untuk menguji pengaruh tidak langsung *quality of work life* terhadap intensi desersi melalui *esprit de corps*.

F. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat secara teoritis dan berguna dalam dunia praktis. Kajian ilmu pengetahuan akan bertambah variasinya dengan hasil penelitian ini khususnya yang berhubungan dengan turnover atau desersi serta Sumber Daya Manusia pada umumnya. Secara praktis atau operasional hasil penelitian ini akan bermanfaat bagi para pihak yang berkaitan dengan : 1) Kebijakan tentang cara menurunkan intensi desersi Tamtama TNI Angkatan Laut, 2) Kebijakan yang berhubungan dengan efektifitas kepemimpinan, *quality of work life* dan *esprit de corps* serta pengaruhnya terhadap intensi desersi prajurit, 3) Pedoman dalam melakukan intervensi tindakan yang diperlukan dengan hasil empirik yang ada sebagai dasarnya, dan 4) Kajian sumber daya manusia untuk kepentingan yang bersifat lebih luas (nasional dan internasional).

G. Kebaruan Penelitian

Belum ada penelitian yang secara komprehensif dan holistik menggunakan faktor-faktor internal maupun eksternal pribadi anggota militer dalam satu analisis yang sama terhadap intensi desersi pada masa damai. Faktor internal yang dimaksudkan adalah yang bersifat pribadi yang merupakan ketidaksiapan seorang prajurit menjadi

anggota militer dan faktor eksternal yaitu lingkungan sekitar, kehidupan sosial prajurit diluar dinas yang secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi pribadi prajurit yang bersangkutan. Pengaruh lingkungan berdampak kuat pada perilaku, terutama jika tugas itu melelahkan sementara ekonominya terbatas. Secara internal dapat disebabkan oleh faktor kejiwaan atau spiritual karena seperti kurangnya pembinaan mental (bintal), krisis kepemimpinan, atau karena lingkungan kerja. Yang kedua adalah penelitian sebelumnya dalam konteks Indonesia pun menggunakan metodologi kuantitatif yang kurang terakomodir oleh cukupnya jumlah cakupan sampel yang sebenarnya bisa lebih luas lagi. Dan yang ketiga adalah belum terdapat penelitian yang secara khusus menganalisis secara *sequential* antara faktor-faktor yang berpengaruh terhadap jiwa korsa (*esprit de corps*) dan kemudian pengaruhnya terhadap intensi desersi. Jika pada penelitian-penelitian sebelumnya penekanannya pada aspek desersi setelah terjadi, maka penelitian ini lebih menekankan pada aspek preventif (pencegahan) oleh karena tujuan analisisnya adalah terhadap “intensi (niatan untuk melakukan) desersi”.