

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

TNI Angkatan Laut sebagai bagian integral dari TNI merupakan komponen utama pertahanan negara di laut yang melaksanakan kebijakan pertahanan negara sebagaimana tertuang dalam Undang Undang Nomor 34 Tahun 2004 tentang Tentara Nasional Indonesia. Pada Pasal 9 Undang Undang tersebut mengamanatkan bahwa TNI Angkatan Laut bertugas: melaksanakan tugas TNI matra laut di bidang pertahanan, menegakkan hukum dan menjaga keamanan di wilayah laut yurisdiksi nasional sesuai dengan ketentuan hukum nasional dan hukum internasional yang telah diratifikasi; melaksanakan tugas diplomasi Angkatan Laut dalam rangka mendukung kebijakan politik luar negeri yang ditetapkan oleh pemerintah, melaksanakan tugas TNI dalam pembangunan dan pengembangan kekuatan matra laut, serta melaksanakan pemberdayaan wilayah pertahanan laut. Dalam hal melaksanakan tugas dan fungsi semakin efektif maka TNI Angkatan Laut menetapkan visinya sebagai *World class navy* (Marsetio, 2014c). Dengan menjadi *world class navy* maka TNI Angkatan Laut diharapkan mampu menuntaskan setiap tugas dan menjalankan peran serta fungsinya dalam mewujudkan tujuan nasional serta kewajiban internasional dalam mewujudkan ketertiban dunia (Marsetio, 2014d). Angkatan Laut kelas dunia sebagai suatu paradigma memiliki karakter unggul (*excellent*) dan menjadi pusat keunggulan (*center of excellence*). Karakter ini ingin selalu ditunjukkan atau ditampilkan secara konsisten dari waktu ke waktu. Karakter unggul tersebut antara lain: (1) sumber daya manusia yang unggul (*excellent human resources*), (2) unggul teknologi (*excellent technology*), (3) unggul organisasi (*excellent organization*) dan (4) unggul kemampuan operasional (*excellent operational capability*). Dalam hal pencapaian visi TNI AL tersebut maka

salah satu yang terpenting adalah faktor sumber daya manusia, yaitu dimulai dari peningkatan kapasitas dan kapabilitas Sumber Daya Manusia (SDM), hal ini terjadi dikarenakan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dicirikan oleh adanya personil yang memiliki kapasitas dan kapabilitas tinggi yang memberikan kontribusi dalam mewujudkan tercapainya tugas pokok organisasi, dengan kata lain bahwa sumber daya manusia merupakan modal utama sebagai pengawal dan menggerakkan organisasi secara maksimal.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Burma yang menyatakan:

At an age where total quality is of primary importance, efficiency can only be achieved by the successful utilization of human resources. Human resource management is one of the necessary needs of today's business. Human resource management department has a very important role for supply of the human being to main resources of companies. Human resource management department has fundamental role for personil recruiting, orientation and performance appraisal and so on. Human resource management issues to be addressed at the highest level in the organization and management of strategic decisions are required (Burma, 2017).

Yang memiliki makna bahwa pada usia dimana kualitas total sangat penting, efisiensi hanya dapat dicapai dengan keberhasilan pemanfaatan sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu kebutuhan bisnis saat ini. Departemen manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting untuk memasok manusia ke sumber daya utama perusahaan. Bagian manajemen sumber daya manusia memiliki peran mendasar dalam perekrutan personil, orientasi dan penilaian kinerja dan sebagainya. Masalah pengelolaan sumber daya manusia menjadi hal terpenting dalam berjalannya organisasi dan dalam pengelolaan keputusan strategis yang ingin dicapai.

Terkait dengan pentingnya peran SDM dalam lingkungan organisasi sebagaimana pernyataan pada penelitian di atas, dalam TNI AL, terdapat satuan kerja yang memiliki peran sebagai penghubung antara TNI Angkatan Laut dengan masyarakat melalui

kegiatan dan media. Pada satuan ini peran SDM sangatlah vital karena tugas dan tanggung jawab yang berhubungan langsung dengan publikasi dan informasi mengenai TNI Angkatan Laut dan keangkatanlautan, serta mempunyai peranan penting di dalam membentuk opini dan pemahaman publik atau masyarakat, baik nasional maupun internasional. Satuan tersebut adalah Dinas Penerangan TNI Angkatan Laut (Dispenal). Mulai tahun 2015 Dispenal sebagai pembina teknis dari hubungan masyarakat dan penerangan TNI Angkatan Laut telah memiliki visi menuju *world class naval public affairs* (Dispen TNI Angkatan Laut, 2015b).

Visi ini merupakan tuntutan perkembangan kekinian, yaitu menjawab perkembangan globalisasi dan peran Angkatan Laut Indonesia di dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara serta di kancah internasional.

Untuk itu, Dispenal sangat membutuhkan personil yang berkeahlian dan menguasai permasalahan medan tugasnya dengan baik. Sebagai seorang Perwira yang bertugas di Dinas Penerangan, harus memiliki standar pengetahuan dan kemampuan serta keahlian sebagai personil penerangan agar Dinas Penerangan dapat melaksanakan tugas dengan profesional. Seorang Perwira selalu berada pada posisi sebagai seorang manajer, yang harus dapat mengelola sumber daya manusia pada satuan kerjanya serta menguasai bidang pekerjaannya. Seorang perwira yang berdinasi di Dispenal harus mampu menjadi seorang *Public Relation* (PR) yang handal. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rachmawati dalam jurnal filsafat dan budaya hukum yang menyatakan bahwa:

Tim inti Penyusunan Standar Kompetensi PR Indonesia kerjasama BAKOHUMAS (Badan Kordinasi Kehumasan Pemerintah) dan departemen teknis yang mendukung fungsional kehumasan DEPKOMINFO telah menyusun beberapa pokok pikiran tentang Standar Kompetensi PR Umum, Inti dan Khusus yang terdiri dari *Pertama*, keterampilan komunikasi (*communication skills*) yang terdiri dari komunikasi lisan dan komunikasi tulisan. *Kedua*, keterampilan teknik kehumasan. *Ketiga*, kompetensi inti *manajemen issue* dan penelitian (*research*).

Keempat, managerial, *leadership* dan *ethic*. *Kelima*, keterampilan khusus di bidang IT dan kemampuan berbahasa (Rachmawati, 2014).

Untuk itulah, perekrutan Perwira untuk bidang penerangan harus sesuai dengan kebutuhan dalam kemampuan dan pengetahuannya, karena lingkup bidang tugas yang sangat variatif serta kemampuan dalam manajerial sumber daya manusia. Sehingga, perekrutan Perwira pada bidang penerangan sangat berpengaruh terhadap kinerja dari Dinas Penerangan itu sendiri. Adanya keterkaitan yang memberikan pengaruh antara rekrutmen dengan kinerja sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ekwoaba yang menyatakan bahwa:

the study suggests that in designing and instituting recruitment and selection criteria quality should not be compromised. This is more so as the right type of labour is hard to come by. Furthermore, given that organizational environment is ever changing (Ekwoaba, 2015), yang bermakna bahwa penelitian ini menunjukkan bahwa dalam merancang dan menerapkan kualitas kriteria perekrutan dan pemilihan tidak boleh dikompromikan.

Ini lebih karena jenis atau tipe tenaga kerja yang tepat sulit didapat. Lebih jauh lagi, mengingat bahwa lingkungan organisasi selalu berubah. Demikian pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Bhoganadam dan Rao yang menyatakan bahwa:

recruiting the candidates the organizations has to map carefully the available human resources because they create the competitive advantage for the organizations (Bhoganadam & Rao, 2014).

Yang menyatakan bahwa merekrut kandidat, organisasi harus memetakan dengan hati-hati sumber daya manusia yang ada karena mereka menciptakan keunggulan kompetitif bagi organisasi.

Berdasarkan pandangan dari beberapa journal tersebut, maka dapat dikatakan bahwa pemahaman akan pentingnya perekrutan personil yang diperuntukkan untuk mengisi jabatan di Dinas Penerangan TNI AL seharusnya merupakan hal mutlak yang harus dimiliki oleh pemimpin khususnya yang menangani bidang personil, namun dalam kenyataannya proses rekrutmen belum secara optimal menghasilkan

sebagaimana yang dibutuhkan pengguna yang dalam penelitian ini yang dimaksud dengan pengguna rekrutmen adalah Satuan kerja (Satker) Dispenal, dengan kata lain selama ini perekrutan Perwira yang berdinasi di Dinas Penerangan belum sesuai dengan harapan karena banyaknya kendala yang dihadapi. Ketidaksesuaian hasil rekrutmen sebagaimana yang diharapkan, tentunya akan memberikan dampak pada hasil kerja yang didapat yaitu tidak akan memperoleh kinerja yang optimal sebagaimana yang diharapkan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Elizabeth yang menyatakan: *the recruitment procedures used in the organisation influence personnel behaviour and performance to a large extent* (Elizabeth, 2013). Yang memiliki makna bahwa prosedur perekrutan yang digunakan dalam organisasi mempengaruhi perilaku dan untuk sebagian besar kinerja personil.

Berdasarkan observasi awal diketahui bahwa proses rekrutmen yang berjalan dalam lingkungan TNI sangat berbeda dengan rekrutmen dalam lingkungan organisasi sipil/perusahaan lainnya. Dalam kehidupan organisasi umumnya rekrutmen dapat diperuntukkan dalam berbagai strata/penjejjangan sesuai kebutuhan organisasi atau perusahaan, sedangkan pada organisasi TNI perekrutan untuk perwira hanya terjadi pada level kepangkatan perwira pertama dengan pangkat letnan dua dalam arti organisasi TNI tidak dapat melakukan perekrutan pada tataran pangkat kapten, mayor, letkol bahkan kolonel ataupun perwira tinggi. Hal ini membuktikan perbedaan secara nyata proses rekrutmen yang terjadi. Kebutuhan personil dalam organisasi TNI khususnya untuk perwira dilakukan melalui dua jalur yaitu jalur rekrutmen dari Sekolah Menengah Umum yang nantinya akan dididik melalui Akademi Angkatan Laut dan lulusan AAL tersebut dilantik sebagai perwira pertama dengan pangkat letnan dua, rekrutmen dengan jalur lain adalah melalui penjangjangan masyarakat sipil dari lingkungan perguruan tinggi yang dididik melalui jalur Perwira Karier, yang dilantik

menjadi perwira berpangkat letnan dua (letda). Kebutuhan personil untuk mengawaki bidang bidang yang membutuhkan keahlian khusus inilah yang dipenuhi dari hasil rekrutmen perwira karier (PAPK). Rekrutmen pada dua jalur tersebut dinamakan sebagai rekrutmen eksternal sedangkan rekrutmen internal adalah rekrutmen yang dilakukan TNI AL dalam rangka penempatan jabatan. Berdasarkan observasi sementara untuk rekrutmen eksternal seringkali terdengar adanya faktor eksternal yang turut andil dalam pelaksanaan rekrutmen antara lain adanya kesepakatan tidak tertulis bahwa TNI menerima Calon Wanita TNI (Wan TNI) sebesar 30 % yang disesuaikan dengan kabinet Jokowi namun dalam pemenuhannya belum mampu menjangking hingga 30 % untuk setiap matra. Data sebagaimana terlihat pada tabel 1.1 berikut ini.

Tabel 1.1 Penyediaan Tenaga

WERVING	2015		2016		2017		2018	
	SAS	CAPAI	SAS	CAPAI	SAS	CAPAI	SAS	CAPAI
CATAR	480	500	458	435	435	435	435	521
TARUNA	444	462	417	417	396	396	396	483
AKMIL	244	253	229	229	212	212	212	278
AAL	110	113	90	90	94	94	94	100
AAU	90	96	98	98	90	90	90	105
TARUNI	36	38	41	41	39	39	39	38
AKMIL	16	15	21	21	18	18	18	18
AAL	10	13	10	10	11	11	11	10
AAU	10	10	10	10	10	10	10	10

Sumber : Aspers Panglima TNI Rapim TNI 2019

Permasalahan selain belum terpenuhinya quota bagi rekrutmen taruni adalah masih disinyalir adanya praktik KKN pada program rekrutmen eksternal dengan lebih mengutamakan meloloskan titipan yang berasal dari kalangan keluarga besar TNI. Kondisi ini jelas berpengaruh terhadap ketercapaian kualitas dari hasil rekrutmen yang diperoleh tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh karena itu melalui Rapim TNI

2019 disusunlah Pokok Pokok Kebijakan Panglima TNI Tahun 2019 NOMOR KEP/32/I/2019 TANGGAL 11 JANUARI 2019 yang melarang adanya praktek KKN pada saat program rekrutmen berlangsung.

Terkait dengan rekrutmen pada satuan kerja Dispenal, kebutuhan personil yang memiliki keahlian khusus di bidang penerangan sangatlah dibutuhkan mengingat visi yang dimiliki Dispenal, namun berdasarkan observasi sementara hingga saat ini untuk mendapatkan personil dengan keahlian khusus tersebut sangatlah sulit, hingga saat ini solusi yang ditempuh organisasi TNI AL untuk pemenuhan kebutuhan personil penerangan diperoleh dengan mengirim anggota tetap (antap Dispenal) mengikuti berbagai pelatihan atau kursus tentang pengetahuan penerangan. Sulitnya merekrut dengan latar belakang penerangan terlihat pada data kebutuhan personil sebagaimana Pokok-Pokok Kebijakan Panglima TNI Tahun 2019 NOMOR KEP/32/I/2019 TANGGAL 11 JANUARI 2019 berikut: Bidang Personil, melanjutkan pengelolaan dan penambahan personil Perwira melalui penerimaan calon Taruna/Taruni Akademi TNI dan calon Perwira Prajurit Karier dengan memprioritaskan kepada lulusan dokter/tenaga kesehatan, hukum, ekonomi, akuntansi, teknik komputer dan teknologi informasi (siber) yang berpedoman pada kebijakan *Proportional Growth* dan *Right Sizing*.

Dalam pokok kebijakan tersebut kebutuhan akan personil yang mempunyai latar belakang penerangan hanya terwakili oleh bidang teknik komputer dan teknologi informasi, padahal sangat banyak bidang yang dibutuhkan dalam satuan kerja Penerangan.

Berikut merupakan bukti bahwa personil Dispenal sangat minim yang memiliki latar belakang pendidikan penerangan dan hanya mendapatkan pendidikan setelah aktif menjadi antap Dispenal.

Tabel 1.2 Jumlah Perwira yang Telah Mengikuti Kursus Penerangan dan yang Telah Memiliki SI Untuk Mendukung Kebutuhan Profesi Penerangan

NO	Pangkat	Jumlah DSP RIIL	Jumlah yang telah mengikuti Kursus/pelatihan penerangan	Jumlah yang memiliki S1 untuk kebutuhan profesi penerangan
1	Kolonel	4	1	1 (S1 Kom)
2	Letkol	10	5	5 (S1 sejarah/kom)
3	Mayor	10	3	4 (S1 Kom/informatika)
4	Kapten	12	4	3 (S1 Komunikasi)
5	lettu	2	1	1 (S1 Kom Visual)
6	letda	9	4	3 (S1 Komunikasi)
		47	18	17

Sumber: Minpers Dispenal TA 2018

Berdasarkan data tersebut terlihat bahwa dari 9 personil berpangkat letda hanya dijumpai 3 orang personil yang memiliki latar belakang S1 komunikasi hal ini menunjukkan bahwa 33% saja dari program rekrutmen mampu menghasilkan personil sesuai kebutuhan dasar Dispenal, itupun hanya dari satu jenis program studi yaitu S1 Komunikasi dan selebihnya untuk memenuhi kebutuhan akan *skill* penerangan maka kepada personil yang sudah menjadi anggota tetap Dispenal diikutkan kursus atau pelatihan seputar dunia penerangan. Kondisi ini menunjukkan sulitnya mendapatkan hasil rekrutmen sesuai kebutuhan satuan kerja Dispenal, sementara itu dipahami bahwa untuk pencapaian tugas di Dispenal bukan hanya membutuhkan ilmu komunikasi saja namun juga berbagai latar belakang lainnya bidang penerangan dapat terjaring dalam proses rekrutmen, namun SDM dengan kualifikasi tersebut sangat sulit didapat, misalnya kualifikasi Public Relation, fotografi, jurnalistik, ilmu cyber dan lain lain.

Oleh karenanya dengan meminimalis kendala dalam proses rekrutmen secara lebih optimal dan cepat maka dapat diharapkan kedepan Dispenal mampu menjalankan tugasnya secara optimal. Sebagaimana Robbins (2012: 319) menyatakan tentang definisi rekrutmen sebagai berikut: *in recruitment-that is, locating, identifying, and*

attracting capable applicants yang bermakna bahwa yang termasuk dalam perekrutan adalah, menemukan, mengidentifikasi, dan menarik pelamar yang cakap. Berdasarkan hal tersebut, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Evaluasi Implementasi Kebijakan *Recruitment* Perwira Dinas Penerangan TNI Angkatan Laut.

B. Fokus Penelitian

Secara umum fokus dari penelitian ini adalah “Evaluasi Implementasi Kebijakan *Recruitment*”. Yang akan dijabarkan melalui evaluasi CIPP, dengan berbagai aspek yang mempengaruhi ditinjau dari konteks, masukan, proses, keluaran serta produk. Dengan penelitian yang dilaksanakan pada personil yang berstrata Perwira di Dinas Penerangan (Dispen) TNI Angkatan Laut, baik yang berada di Mabesal maupun di daerah. Sedangkan secara khusus, fokus dari penelitian, adalah sebagai berikut:

1. Kebijakan atau Aturan atau Ketetapan, merupakan segala peraturan atau kebijakan atau ketetapan yang menjadi acuan di dalam pelaksanaan rekrutmen dari Perwira Penerangan TNI Angkatan Laut yang berlaku. Pada dasarnya, segala peraturan atau kebijakan atau ketetapan yang ada telah dapat dijadikan acuan di dalam pelaksanaannya. Namun, pada penelitian ini akan membahas lebih dalam kepada aplikasinya di kedinasan. Hal ini dikarenakan pada saat sekarang ini, dirasakan terdapatnya keterbatasan jumlah Perwira yang memiliki kualifikasi penerangan jika dibandingkan dengan lingkup dan kebutuhan organisasi penerangan TNI Angkatan Laut.
2. Rekrutmen, merupakan segala upaya yang dilaksanakan oleh bagian perekrutan, dalam rangka mencari atau menyeleksi personil calon Perwira Penerangan TNI Angkatan Laut yang berkualifikasi dan profesional sebagai pengawak Dinas Penerangan yang berada di TNI Angkatan Laut. Rekrutmen memiliki kaitan yang

sangat erat dengan peraturan atau kebijakan atau ketetapan yang telah ada. Pelaksanaan rekrutmen pada saat ini, akan sangat mempengaruhi komposisi personil Perwira dengan kualifikasi penerangan pada organisasi TNI Angkatan Laut.

Pada akhirnya, akan dihasilkan suatu rekomendasi strategis mengenai penanganan secara profesional dan standarisasi personil yang dapat berdinam di bidang penerangan dalam organisasi TNI Angkatan Laut secara khusus melalui proses rekrutmen yang tepat. Hal ini bertujuan agar Dispen TNI Angkatan Laut dapat secara tepat, berkemampuan, dan tangguh di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab organisasi serta mencapai visi sebagai *world class naval public affairs*.

Secara rinci, fokus evaluasi penelitian adalah evaluasi terhadap perekrutan untuk personil dengan strata Perwira yang akan ditempatkan dan berdinam di Dispen TNI Angkatan Laut. Fokus evaluasi akan meliputi beberapa aspek, yaitu konteks, *input/masukan*, proses, *keluaran/outcomes* dan produk.

C. Perumusan Masalah

Perumusan masalah ini akan diuraikan dalam beberapa pertanyaan penelitian yang berkaitan dengan perekrutan personil Perwira pada Dispen TNI Angkatan Laut, yang akan dijawab pada kesimpulan serta rekomendasi dan saran.

1. Aspek Konteks

- a) Apakah kebijakan dari TNI Angkatan Laut mengenai program rekrutmen personil untuk Perwira khususnya pada satuan kerja Dispenal merupakan suatu kebutuhan bagi organisasi tersebut?
- b) Apakah proses perekrutan yang selama ini telah dilaksanakan khususnya untuk mendapatkan perwira yang mampu ditempatkan dan berdinam di Dispen TNI

Angkatan Laut, telah dapat dianggap mampu memenuhi kebutuhan personil sesuai DSP, organisasi, keahlian, dan bidang tugas?

- c) Apa yang dapat dijadikan diagnosa masalah yang melatar belakangi adanya kebutuhan perwira penerangan?
- d) Apakah program rekrutmen ini dapat dipandang mendukung tercapainya program kerja satuan kerja bahkan terhadap pencapaian dan pelaksanaan visi TNI AL?

2. Aspek *Input* atau Masukan

- a) Bagaimana Dinas dalam melakukan kesiapan pelaksanaan proses perekrutan dari sisi Sumber Daya manusia, kesiapan dan anggaran?
- b) Bagaimana ketersediaan fasilitas guna mendukung program rekrutmen?
- c) Bagaimana kesiapan mekanisme rekrutmen dari sisi administrasi, tata cara serta sosialisasi?

3. Aspek Proses

- a) Bagaimana proses perekrutan Perwira yang dilaksanakan untuk Dispen TNI Angkatan Laut?
- b) Hambatan apa saja yang dihadapi dalam menjalankan proses rekrutmen?

4. Aspek Produk

- a) Bagaimana hasil rekrutmen dipandang dari sudut pandang standar administrasi dan standar kompetensi?
- b) Bagaimana produk rekrutmen khususnya yang dirasakan Dispenal sebagai pengguna hasil rekrutmen terkait dengan upaya menjalankan tugas pokok Dispenal sesuai misi dan visi organisasi dalam rangka mewujudkan visi TNI Angkatan Laut?

D. Tujuan Penelitian

1. Melakukan pendalaman dan perluasan IPTEKS baru melalui riset khususnya penerapan peraturan dan prosedur dalam perekrutan strata perwira dalam melaksanakan perekrutan dan pengembangan personil Dispen TNI Angkatan Laut, sehingga SDM yang dimiliki oleh TNI Angkatan Laut pada kualifikasi penerangan dapat terpenuhi.
2. Memperoleh bukti secara teoritis dan pengalaman lapangan sehingga dapat meningkatkan sumber daya manusia khususnya perwira pada Dispen TNI Angkatan Laut.

E. Kebaruan Penelitian (*Novelty*)

1. Adapun kebaruan penelitian (*novelty*) pada penelitian ini adalah peneliti menemukan bahwa rekrutmen di TNI AL terdiri dari dua sumber yaitu dari eksternal dan internal. Rekrutmen eksternal yang dimaksud adalah calon yang diambil dari masyarakat sipil / pemuda lulusan SMA dan dari lulusan perguruan tinggi. Untuk rekrutmen eksternal memiliki kerumitan tersendiri oleh karena TNI/ TNI AL akan membentuk tim panitia pusat dan daerah. Dimana para calon perwira pertama diseleksi di daerah berupa seleksi pemeriksaan administrasi, psikotes, kesamaptaan jasmani, kesehatan tubuh dan mental ideology selanjutnya setelah lulus daerah akan diseleksi di Panitia Pusat, dimana materi seleksi relatif sama namun dilaksanakan pendalaman dan lebih teliti serta ditambahkan dengan materi akademis. Pada tahap akhir rekrutmen ini dilakukan pantukhir atau panitia penentu akhir oleh panitia penentu yang terdiri dari pejabat yang telah ditunjuk yang berkaitan dengan SDM dan profesi yang diinginkan. Setelah lulus seleksi akan dilanjutkan dengan pendidikan dasar militer. Rekrutmen eksternal hanya

diperuntukkan untuk calon perwira pertama berpangkat Letnan Dua (Letda). Tidak ada rekrutmen pada strata perwira yang lain. Sedangkan rekrutmen internal adalah kegiatan seleksi diperuntukkan pengisian jabatan yang diambil dari perwira yang sudah berdinast. Seleksi dilakukan terhadap perwira TNI AL melalui prosedur penempatan jabatan, dengan memeriksa administrasi berupa pengalaman penempatan jabatan dan profesi yang dimiliki. Penelitian yang relevan pada umumnya meneliti rekrutmen yang berasal dari luar organisasi (eksternal), dan memungkinkan merekrut di setiap strata jabatan dalam organisasi.

2. Penelitian ini juga belum pernah diungkapkan dalam penelitian sebelumnya, yaitu meneliti program rekrutmen perwira Dinas Penerangan Angkatan laut yang dimaksudkan untuk menjaring calon perwira sebagai pengisi organisasi menuju TNI AL yang berkelas dunia atau *World Class Navy*. Inilah kebaruan (*novelty*) yang dihasilkan dari penelitian ini khususnya pada evaluasi implementasi program rekrutmen .

F. Kegunaan Penelitian

1. **Kegunaan Akademik.** Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan sumbangan pemikiran bagi kemajuan ilmu pengetahuan Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya pada bidang bidang pengadaan personil atau rekrutmen yang pada kesempatan ini dilaksanakan pada organisasi TNI Angkatan Laut khususnya dalam perekrutan perwira penerangan.
2. **Kegunaan Praktis.** Melalui penelitian ini diharapkan berguna sebagai bahan rekomendasi dan solusi strategis serta masukan bagi Pemimpin TNI Angkatan Laut dalam merumuskan kebijakan yang berhubungan dengan program pengembangan personil organisasi TNI Angkatan Laut khususnya yang berkaitan dengan bidang penerangan.