

**EVALUASI IMPLEMENTASI KEBIJAKAN REKRUTMEN
PERWIRA DINAS PENERANGAN TNI ANGKATAN LAUT**




**Disertasi yang Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
untuk Mendapatkan Gelar Doktor**

**PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2021**

**PERSETUJUAN DEWAN PENGUJI
DIPERSYARATKAN UNTUK UJIAN TERBUKA/PROMOSI DOKTOR**

Promotor

Co-Promotor


_____

Prof. Dr. Maruf Akbar, M.Pd.
Tanggal: 04/02/2021

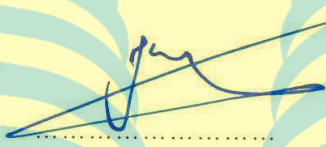
Prof. Dr. Thomas Suyatno, M.M.
Tanggal: 04/02/2021

NAMA

TANDA TANGAN

TANGGAL

Prof. Dr. Nadiroh, M.Pd
(Ketua)¹



08-02-2021

Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si
(Sekretaris)²



05/02/2021

Nama : Manahan Simorangkir

No. Registrasi : 7647130467

Program Studi : Ilmu Manajemen

Tgl. Lulus :

¹)Direktur Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta

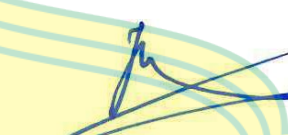
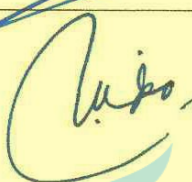




²)Koordinator Prodi S3 Ilmu Manajemen

BUKTI PERSETUJUAN HASIL PERBAIKAN DISERTASI**SETELAH UJIAN TERTUTUP**

Nama Mahasiswa : Manahan Simorangkir

No Registrasi : 7647130467

Program Studi : Ilmu Manajemen

No	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1	Prof. Dr. Nadiroh, M.Pd (Ketua)		08-02-2021
2	Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si (Sekretaris)		05/02/2021
3	Prof. Dr. Maruf Akbar, M.Pd. (Promotor)		04/02/2021
4	Prof. Dr. Thomas Suyatno, M.M. (Kopromotor)		04/02/2021
5	Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S, SE., M.Bus. (Penguji)		04/02/2021
6	Dr. Elisabeth Tanti (Penguji Luar)		04/02/2021

EVALUATION OF THE IMPLEMENTATION OF RECRUITMENT POLICIES INDONESIAN NAVY INFORMATION SERVICE'S OFFICER

Manahan Simorangkir

ABSTRACT

The purpose of this research is to assess the extent of the personnel recruitment rules and procedures implementation—especially among those of officers' rank-strata—within the Indonesian Navy public affairs office. The research process had taken place in the headquarter of Indonesian Navy through documentation, interview, observation, and questionnaire methods. The respondents of this research are 47 officers of Dispenal and the key informans are the head of the navy public affairs, Personnel Assistant of Navy chief of staff, the head of personnel administration affairs and the sub-heads of navy public affairs. The findings are as follows: (1) Need Aspect; the officers' recruitment in navy public affairs is a necessary program, (2) Problems aspect; along the process of recruitment there found the lacks the availability of candidates who possess the suitable qualification, (3) Purpose Aspect; the recruitment program has not been implemented to the most optimal state, (4) HR aspect; the presence of human resources is both qualitatively and quantitatively essential, (5) Budget aspect; the budget allocated for the recruitment program has been utilized effectively and efficiently, (6) Facility aspect; the navy public affairs facility—in the form of computer-network connectivity—has not been optimally integrated with the navy administration and personnel affairs and TNI Headquarter's Personnel affairs computer-network, (7) Recruitment readiness aspect; all administrative phases have been executed, (8) Recruitment mechanism aspect; the executed mechanism has been done in accordance with the widely-accepted procedure within TNI, (9) Obstacle aspect; the lacks of communication among interested parties, (10) Administration standard aspect; the appointment of personnel within the organization must meet the minimum eligibility standard as provided in the initial administrative conditionality, (11) Competences standard aspect; it has been difficult lately to attract personnel who possess an educational background in public affairs.

Key words: Evaluation of policy implementation, Recruitment, Indonesian Navy public affairs officers

EVALUASI IMPLEMENTASI KEBIJAKAN REKRUITMEN PERWIRA DINAS PENERANGAN TNI ANGKATAN LAUT

Manahan Simorangkir

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui sampai sejauh mana penerapan peraturan dan prosedur dalam perekrutan, khususnya strata perwira di Dispen TNI Angkatan Laut. Proses penelitian dilakukan di Markas Besar TNI AL ini, menggunakan metode dokumentasi, wawancara, observasi dan kuesioner. Responden pada penelitian ini adalah sejumlah 47 orang perwira Dispenal dengan key informan terdiri dari Kepala Dinas penerangan TNI AL, Asisten Personil KASAL, Kepala Dinas Administrasi Personil dan Kasubdis Dispenal.

Hasil temuannya adalah: (1) Aspek kebutuhan; program rekrutmen perwira di Dispenal merupakan suatu program yang sangat dibutuhkan, (2) Aspek permasalahan; dalam pelaksanaan program rekrutmen kendala yang ditemui antara lain berupa kurangnya ketersediaan calon sesuai kualifikasi yang diinginkan, (3) Aspek tujuan; program rekrutmen yang ada belum sepenuhnya terwujud secara optimal, (4) Aspek SDM; keberadaan sumber daya manusia dalam program rekrutmen adalah penting dari sisi kuantitas maupun kualitasnya, (5) Aspek anggaran; anggaran dalam program rekrutmen digunakan secara efektif dan efisien, (6) Aspek fasilitas; fasilitas berupa koneksitas jaringan komputer di Dispenal belum optimal terkoneksi dengan jaringan komputer di Disminpersal maupun di Spers Mabes TNI, (7) Aspek kesiapan rekrutmen; segala pentahapan administrasi telah dilaksanakan, (8) Aspek mekanisme rekrutmen; mekanisme yang dilakukan sesuai dengan prosedur yang berlaku dalam lingkungan TNI, (9) Aspek hambatan; kurangnya komunikasi antar pemangku kepentingan, (10) Aspek standar administrasi; dalam menempatkan seorang personil dalam suatu jabatan tertentu, haruslah memenuhi ketentuan administrasi awal berupa persyaratan eligible, (11) Aspek standar kompetensi; untuk saat ini sangatlah sulit menjaring personil yang memiliki latar belakang pendidikan penerangan

Kata kunci: Evaluasi Implementasi Kebijakan, Rekrutmen, Perwira Dinas Penerangan TNI Angkatan Laut

RINGKASAN

A. Pendahuluan

TNI Angkatan Laut sebagai bagian integral dari TNI merupakan komponen utama pertahanan negara di laut yang melaksanakan pertahanan negara yang tertuang dalam Undang Undang Nomor 34 Tahun 2004 tentang Tentara Nasional Indonesia. Dalam hal melaksanakan tugas dan fungsi, 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). Dalam hal pencapaian visi TNI AL tersebut maka salah satu yang terpenting adalah meningkatkan kapabilitas dan kompetensi sumber daya manusia,

Demikian juga dengan Dispenal, sebagai satuan TNI AL haruslah menyesuaikan dengan pencapaian visi tersebut. Untuk itu sangat membutuhkan personil yang berkeahlian dan menguasai tugas penerangan sebagai hubungan masyarakat, harus memiliki standar pengetahuan dan kemampuan serta keahlian sebagai personil penerangan agar Dinas Penerangan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Namun berdasarkan observasi sementara hingga saat ini sangat sulit untuk mendapatkan personil yang berkompeten. Oleh karena itu, perlu ada penelitian terhadap implementasi kebijakan rekrutmen sehingga didapatkan hasil untuk mengambil keputusan dan rekomendasi agar mampu menjaring personil yang berpotensi dan berkompeten sebagai perwira Dispenal.

Secara umum fokus dari penelitian ini adalah “Evaluasi Implementasi Kebijakan *Recruitment*”. Dengan penelitian yang dilaksanakan pada personil yang berstrata Perwira di Dinas Penerangan (Dispen) TNI Angkatan Laut, baik yang berada di Mabesal maupun di daerah.

B. Metode Penelitian

Pendekatan penelitian akan dilakukan secara deskriptif dengan kualitatif sedangkan evaluasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah model *CIPP* (*Context, Input, Process, dan Product*). Adapun data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan kualitatif, untuk data kuantitatif diperoleh dari instrumen angket/kuesioner yang merupakan pendapat para praktisi dalam membuat *judgement* berupa hasil kesepakatan tentang konseptualisasi pengembangan instrumen evaluasi *CIPP* (*Context, Input, Process, and Product*) pada Program rekrutmen perwira Dispenal.

C. Hasil Evaluasi

Dari hasil observasi terlihat adanya suatu permasalahan terkait dengan program rekrutmen yang mengakibatkan timbulnya suatu anggapan bahwa program atau hasil kerja Dispenal kurang optimal dalam pencapaian tugasnya terlebih dalam menghadapi era kekinian yaitu era yang ditandai dengan kemajuan IT.

Permasalahan ini dibuktikan dari data penempatan personil khususnya pada jabatan perwira pada Dinas Penerangan baik dipusat maupun daerah. Hampir secara menyeluruh atau sebagian besar perwira yang mengawaki Dispenal adalah perwira yang tidak memiliki latar belakang penerangan, sehingga belum dapat melaksanakan tugas secara profesional dalam rangka menciptakan dinas penerangan yang *world class*.

Evaluasi didasarkan pada hasil wawancara dan data sekunder. Dari angket/kuesioner yang disebarakan kepada 47 perwira Dsipenal diperoleh hasil sebagai berikut :

NO	PERNYATAAN	RATA-RATA	KET
<i>CONTEXT</i>			
Aspek Kebutuhan			
1	Kejelasan Visi Dispenal	4,11	Baik
2	Kejelasan pemenuhan DSP Dispenal terhadap program rekrutmen (personil yang berasal dari luar) dan penempatan jabatan (untuk personil yang berasal dari dlm)	3,36	Cukup Baik
Aspek Permasalahan			
3	saling kordinasi proses rekrutmen/penempatan jabatan	3,34	Cukup Baik
4	Pemahaman proses rekrutmen/penempatan jabatan	3,89	Baik
5	Kesesuaian dengan kompetensi yang dibutuhkan	2,51	Kurang baik
6	Kebijakan/peraturan pendukung	3,87	Baik
Aspek Tujuan			
7	Ketercapaian tujuan program satker	2,51	Kurang Baik
<i>INPUT</i>			
Aspek SDM			
8	Ketersediaan SDM yang menangani program rekrutmen	3,59	Baik
Aspek Anggaran			
9	Kecukupan anggaran	2,43	Kurang baik
Aspek Fasilitas			
10	Keterdukungan fasilitas	2,53	Kurang baik
Aspek Kesiapan			
11	Kesiapan proses rekrutmen	3,94	Baik
<i>PROCESS</i>			
Aspek Mekanisme Rekrutmen			
12	Mekanisme rekrutmen	4,00	Baik
Aspek Hambatan			
13	Adanya hambatan	2,85	Cukup baik
<i>PRODUCT</i>			
Aspek Standarisasi Administrasi			
14	Ketercapaian standarisasi administrasi	3,70	baik
Aspek Standarisasi Kompetensi			
15	Ketercapaian standarisasi Kompetensi	2,29	Kurang baik

Dari hasil evaluasi dengan menggunakan metode CIPP terhadap data-data yang ada diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Aspek kebutuhan, Program rekrutmen khususnya rekrutmen terhadap kebutuhan perwira di satuan kerja (Satker) Dispenal merupakan suatu program yang sangat dibutuhkan.
2. Aspek permasalahan. Dalam pelaksanaan program rekrutmen diketahui masih banyak dijumpai adanya kendala antara lain berupa ketersediaan calon sesuai kualifikasi yang diinginkan.

3. Aspek tujuan. belum sepenuhnya terwujud secara optimal terkait dengan upaya menuju *the world class navy*.
4. Aspek SDM. Keberadaan Sumber daya manusia dalam program rekrutmen adalah penting dari sisi kuantitas maupun kualitasnya.
5. Aspek Anggaran. pimpinan akan selalu berusaha menggunakan anggaran secara efektif dan efisien.
6. Aspek Fasilitas. Fenomena yang terjadi dalam penyelenggaraan rekrutmen, fasilitas berupa konektivitas jaringan komputer belum secara optimal.
7. Aspek kesiapan rekrutmen. dalam proses rekrutmen segala pentahapan administrasi telah dilaksanakan.
8. Aspek mekanisme rekrutmen. mekanisme yang dilakukan sesuai dengan prosedur yang berlaku dalam lingkungan TNI.
9. Aspek hambatan. Hambatan yang sering terjadi adalah kurang terjalannya komunikasi antar pemangku kepentingan.
10. Aspek standar administrasi. proses rekrutmen internal mampu menjaring personil berdasarkan pemenuhan standar administrasi.
11. Aspek standar kompetensi. Untuk saat ini sangatlah sulit menjaring personil yang memiliki latar belakang pendidikan.

D. Rekomendasi

Beberapa hal yang direkomendasikan dan dianggap mampu memberikan solusi terkait ketidakefektifan hasil rekrutmen sebagai pengawas Dispenal selaku pengguna dalam rangka menciptakan perwira yang berwawasan global yaitu:

1. Tim rekrutmen agar dipersiapkan dengan waktu yang cukup, mendesain bahan seleksi, kriteria-kriteria latar belakang disiplin ilmu calon, melaksanakan kampanye dengan mendekati langsung lumbung/sumber calon dan membuat prosedur pelaksanaan serta menentukan kuota.
2. Perlunya Dispenal secara berkala dan teliti membuat daftar kebutuhan jumlah dan kualifikasi personil yang diharapkan, kemudian dikoordinasikan dengan Disminpersal, untuk disusun sebagai bahan perencanaan rekrutmen perwira.
3. Untuk mengisi kebutuhan personil Dispenal, TNI AL agar memfokuskan pada penjangkaran calon yang memiliki dasar pengetahuan/disiplin ilmu penerangan berupa ilmu komunikasi, PR, design grafis, multimedia, propaganda dll sedangkan untuk mengisi DSP Dispenal dari internal TNI-AL agar mempertimbangkan kualifikasi personil yang memiliki profesi penerangan, intel dan Portmar.
4. Untuk mencapai tujuan program Satker, Dispenal agar mengikutkan perwiranya dalam pelatihan/kursus penerangan dan keangkatan lautan.
5. Tim rekrutmen agar memanfaatkan bantuan teknologi untuk dapat mengoptimalkan biaya untuk kecukupan anggaran
6. TNI AL agar melakukan pengadaan jaringan IT utk mempermudah koordinasi antara pengguna dan pelaksana, serta sebagai fasilitas dalam pelaksanaan rekrutmen
7. TNI AL agar melakukan Penyebaran informasi secara luas, pelebaran jaringan (network) kepada lembaga-lembaga calon di lapangan
8. Tim rekrutmen agar memilih calon yang terbaik dan yang mendekati syarat minimal kemudian dididik dan dilatih untuk menguasai pengetahuan penerangan

PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

N a m a :Manahan Simorangkir

NIM :7647130467

Konsentrasi :Manajemen Sumberdaya Manusia

Judul :Evaluasi Implementasi Kebijakan Rekrutmen Perwira
Dinas Penerangan TNI Angkatan Laut

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Disertasi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar Doktor baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di institusi pendidikan lainnya.
2. Disertasi ini bukan saduran/terjemahan melainkan merupakan gagasan, rumusan dan hasil pelaksanaan penelitian/implementasi saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan pembimbing akademik dan narasumber penelitian.
3. Disertasi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali yang digunakan sebagai acuan dalam naskah dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari terbukti ada penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya saya ini, serta sanksi lain yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, Februari 2021



Manahan Simorangkir



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN
KEBUDAYAAN UNIVERSITAS NEGERI
JAKARTA UPT PERPUSTAKAAN

Jalan Rawamangun Muka Jakarta 13220
Telepon/Faksimili: 021-4894221
Laman: lib.unj.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Negeri Jakarta, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Manahan Simorangkir
NIM : 7647130467
Fakultas/Prodi : Ilmu Manajemen
Alamat email : simomanahan@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah:

Skripsi Tesis Disertasi Lain-lain (.....)

yang berjudul :

Evaluasi Implementasi Kebijakan Rekrutmen Perwira Dinas Penerangan TNI Angkatan Laut

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 26 Maret 2021

Penulis

(Manahan Simorangkir)

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa karena atas rahmat dan karunia-Nya, penulisan penelitian disertasi ini dapat diselesaikan pada waktunya.

Disertasi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Doktor pada Program Studi Ilmu Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia pada Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta. Disertasi ini diberi judul “Evaluasi Iplementasi Kebijakan Rekrutmen Perwira Dinas Penerangan TNI Angkatan Laut”

Disertasi ini berisi Bab I Pendahuluan terdiri dari latar belakang masalah, fokus penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian dan kegunaan penelitian. Bab II Kajian Teoretik berisi tentang konsep evaluasi kebijakan implementasi, model evaluasi program atau kebijakan yang dipilih, model CIPP, pejabat pengelola informasi dan dokumentasi di lingkungan TNI AL, konsep kebijakan yang dievaluasi dalam dinas penerangan TNI AL, aturan TNI AL tentang perwira penerangan, konsep rekrutmen, hasil penelitian yang relevan dan kriteria evaluasi. Bab III Metodologi Penelitian berisi tentang tempat dan waktu penelitian, metode penelitian, desain penelitian, instrument penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisis data dan teknik pemeriksaan keabsahan data. Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan berisi tentang hasil evaluasi dan pembahasan penelitian. Bab V Kesimpulan dan Rekomendasi berisi tentang kesimpulan, rekomendasi, kebijakan, strategi dan upaya.

Peneliti menyadari bahwa disertasi ini masih banyak terdapat keterbatasan, baik dalam hal teknis maupun metodologis penulisannya. Oleh karena itu, kritik dan saran

demi perbaikan penelitian selanjutnya senantiasa peneliti harapkan dari berbagai pihak yang membacanya.

Akhirnya peneliti berharap kiranya disertasi ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi bidang pendidikan khususnya penelitian di dunia pendidikan tinggi di Indonesia.

Jakarta, Februari 2021

Peneliti
Manahan Simorangkir
No.Reg. 764 713 0467



UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapkan terima kasih peneliti sampaikan kepada Prof. Dr. Komarudin, M.Si., selaku Rektor Universitas Negeri Jakarta, Prof. Dr. Nadiroh, M.Pd., selaku Direktur Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta, Prof. Dr. Ir. Ivan Hanafi, M.Pd., selaku Wakil Direktur I Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta, Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si, selaku Koordinator Program Studi Ilmu Manajemen-MSDM Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta, yang telah memberikan kesempatan, dorongan, arahan, saran dan masukan yang sangat berguna dalam penyusunan disertasi ini.

Peneliti menyampaikan ucapan terimakasih yang tulus kepada Prof. Dr. Maruf Akbar, M.Pd. selaku Promotor dan Prof. Dr. Thomas Suyatno, M.M. selaku Co-Promotor, yang telah memberikan bimbingan dan arahan sehingga disertasi ini dapat diselesaikan dengan baik.

Ucapan terimakasih yang sangat tulus peneliti sampaikan juga kepada Aspers Kasal, Kadisminpersal, Kadispenal, dan Kasubdis Dispenal yang telah meluangkan waktu sehingga proses wawancara dapat terselesaikan dengan tepat waktu.

Peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada Para Guru Besar dan Dosen Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta yang telah memberikan kuliah dan tugas lain guna pendalaman materi kuliah, rekan-rekan mahasiswa sebagai pendamping diskusi dalam belajar, serta berbagai pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Tidak lupa peneliti mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga kepada isteriku tercinta Rosalinawati Nainggolan, ST dan anak anaku Reynard Pradana Halomoan Simorangkir dan Vania Ophira Simorangkir yang selama ini sudah memberi dorongan semangat dengan penuh cinta.

Akhirnya peneliti mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada rekan-rekan seperjuangan peneliti, seluruh mahasiswa Kelas A Angkatan 2013 Program Pascasarjana Program Doktor (S3) Prodi Ilmu Manajemen - MSDM Universitas Negeri Jakarta dan seluruh pihak yang memberikan dorongan dan berkontribusi terhadap terselesaikannya Disertasi ini.

Jakarta, 4 Februari 2021

Peneliti
Manahan Simorangkir
No.Reg. 764 713 0467



DAFTAR ISI

	Halaman
PERSETUJUAN KOMISI PROMOTOR.....	ii
BUKTI PERBAIKAN DISERTASI	iii
ABSTRACT.....	iv
ABSTRAK.....	v
RINGKASAN.....	vi
PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT	ix
KATA PENGANTAR.....	x
UCAPAN TERIMA KASIH.....	xii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Fokus Penelitian.....	9
C. Perumusan Masalah	10
D. Tujuan Penelitian.....	12
E. Kebaruan Penelitian (<i>State of the Art</i>).....	12
F. Kegunaan Penelitian.....	13
BAB II KAJIAN TEORITIK	14
A. Konsep Evaluasi Kebijakan Implementasi	19
B. Model Evaluasi Program atau Kebijakan yang Dipilih	25
C. Model CIPP	29
D. Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi (PPID) di Lingkungan TNI AL.....	35
E. Konsep Kebijakan yang Dievaluasi Dalam Dinas Penerangan TNI AL	38
F. Aturan TNI Angkatan Laut Tentang Perwira Penerangan	40
G. Konsep Rekrutmen	43
H. Hasil Penelitian yang Relevan.....	62
I. Kriteria Evaluasi.....	80
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	84
A. Tempat dan Waktu Penelitian	84
B. Metode Penelitian	84
C. Desain Penelitian	85
D. Instrumen Penelitian	88
E. Teknik Pengumpulan Data.....	91
F. Teknik Analisis Data	94
G. Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data.....	97
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	100
A. Hasil Evaluasi	100
1. Latar Belakang (<i>Context</i>) Implementasi Kebijakan Rekrutmen Perwira Dinas Penerangan TNI AL.....	105

2. Masukan (<i>Input</i>) Implementasi Kebijakan Rekrutmen Perwira Dinas Penerangan TNI AL	119
3. Proses / Pelaksanaan Program (<i>Process</i>) Implementasi Kebijakan Rekrutmen Perwira Dinas Penerangan TNI AL	132
4. Produk / Capaian (<i>Product</i>) Implementasi Kebijakan Rekrutmen Perwira Dinas Penerangan TNI AL	137
5. Pemeriksaan Keabsahan Data	143
B. Pembahasan Hasil Evaluasi	149
1. Latar belakang (<i>Context</i>) Implementasi Kebijakan Rekrutmen Perwira Dinas Penerangan TNI AL.....	149
2. Masukan (<i>Input</i>) Implementasi Kebijakan Rekrutmen Perwira Dinas Penerangan TNI AL	153
3. Proses / Pelaksanaan Program (<i>Process</i>) Implementasi Kebijakan Rekrutmen Perwira Dinas Penerangan TNI AL	158
4. Produk / Capaian (<i>Product</i>) Implementasi Kebijakan Rekrutmen Perwira Dinas Penerangan TNI AL	161
BAB V KESIMPULAN DAN REKOMENDASI.....	167
A. Kesimpulan.....	168
B. Rekomendasi	173
DAFTAR PUSTAKA	179
LAMPIRAN	187



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Penyediaan Tenaga	6
Tabel 1.2 Jumlah Perwira yang Telah Mengikuti Kursus Penerangan dan yang Telah Memiliki SI untuk Mendukung Kebutuhan Profesi Penerangan ...	8
Tabel 2.1 Stufflebeam's CIPP Model untuk Panduan Evaluasi Formative dan Sumative	34
Tabel 2.2 Indikator Evaluasi Implementasi Kebijakan Rekrutmen Perwira Penerangan TNI AL	82
Tabel 3.1 Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	89
Tabel 3.2 Kode Sumber Data	90
Tabel 3.3 Instrumen Penelitian Untuk Penyebaran Angket	90
Tabel 3.4 Konversi Data Kuantitatif ke Data Kualitatif	96
Tabel 3.5 Konversi Data Kuantitatif Menjadi Data Kualitatif dengan Skala Likert ..	97
Tabel 4.1 Aspek Komponen Konteks.....	105
Tabel 4.2 Hasil Pembobotan Aspek <i>Context</i> Butir Kejelasan Visi Dispenal.....	106
Tabel 4.3 Hasil Pembobotan Aspek <i>Context</i> Butir Kejelasan Pemenuhan DSP Dispenal Terhadap Program Rekrutmen.....	108
Tabel 4.4 Hasil Pembobotan Aspek <i>Context</i> Butir Saling Kordinasi Proses Rekrutmen / Penempatan Jabatan	111
Tabel 4.5 Hasil Pembobotan Aspek <i>Context</i> Butir Pemahaman Proses Rekrutmen / Penempatan Jabatan	113
Tabel 4.6 Hasil Pembobotan Aspek <i>Context</i> Butir Kesesuaian dengan Kompetensi yang Dibutuhkan	114
Tabel 4.7 Hasil Pembobotan Aspek <i>Context</i> Butir Kebijakan / Peraturan Pendukung	114
Tabel 4.8 Hasil Pembobotan Aspek <i>Context</i> Butir Ketercapaian Tujuan Program Satker	117
Tabel 4.9 Analisis Kongruensi Aspek Latar Belakang (<i>Context</i>) Implementasi Kebijakan Rekrutmen	118

Tabel 4.10 Aspek Komponen <i>Input</i>	119
Tabel 4.11 Hasil Pembobotan Aspek <i>Input</i> Butir Ketersediaan SDM yang Menangani Program Rekrutmen	122
Tabel 4.12 Hasil Pembobotan Aspek <i>Input</i> Butir Kecukupan Anggaran	124
Tabel 4.13 Hasil Pembobotan Aspek <i>Input</i> Butir Keterdukungan Fasilitas.....	128
Tabel 4.14 Hasil Pembobotan Aspek <i>Input</i> Butir Kesiapan Proses Rekrutmen.....	129
Tabel 4.15 Analisis Kongruensi Aspek Masukan (<i>Input</i>) Implementasi Kebijakan Rekrutmen	129
Tabel 4.16 Aspek Komponen <i>Process</i>	132
Tabel 4.17 Hasil Pembobotan Aspek <i>Process</i> Butir Mekanisme Rekrutmen.....	135
Tabel 4.18 Hasil Pembobotan Aspek <i>Process</i> Butir Adanya Hambatan	136
Tabel 4.19 Analisis Kongruensi Aspek <i>Process</i> Implementasi Kebijakan Rekrutmen	137
Tabel 4.20 Aspek Komponen <i>Product</i>	138
Tabel 4.21 Hasil Pembobotan Aspek <i>Product</i> Butir Ketercapaian Standarisasi Administrasi.....	141
Tabel 4.22 Hasil Pembobotan Aspek <i>Product</i> Butir Ketercapaian Standarisasi Kompetensi.....	142
Tabel 4.23 Analisis Kongruensi Aspek <i>Product</i> Implementasi Kebijakan Rekrutmen.....	142
Tabel 4.24 Triangulasi Sumber.....	144
Tabel 4.25 Rekomendasi Untuk Hasil Angket.....	163

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Langkah Dalam Proses Perekrutan dan Seleksi	46
Gambar 2.2 Tahapan Perekrutan dan Seleksi dan Hubungannya dengan Perencanaan Sumber Daya Manusia	55
Gambar 3.1 Tahapan Proses Penelitian.....	86
Gambar 3.2 Bagan Analisis Data.....	94
Gambar 4.1 System Thinking.....	165

