

PENGEMBANGAN SISTEM SELEKSI PRAJURIT TNI AL KORPS ELEKTRONIKA BERBASIS KUALIFIKASI, KOMPETENSI DAN KINERJA DALAM PENENTUAN KOMPENSASI SEBAGAI PENGAWAK PERTAMA ALUTSISTA KRI

Nur Rizal Abdul Wahid¹, Dewi Puspaningtyas Faeni²

¹Master of Management, Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma, Jakarta, Indonesia

²Lecturer of Postgraduate Masters of Management Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma, Jakarta, Indonesia

Email: dewi.faeni@unsurya.ac.id

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Received :26-07-2025

Revised :11-08-2025

Accepted :19-08-2025

Keywords: Selection system, Qualification, Competence, Performance, Compensation.

DOI: <https://doi.org/10.62335>

ABSTRACT

This study aims to develop a selection system for Indonesian Navy (TNI AL) personnel in the Electronics Corps based on qualifications, competencies, and performance as criteria for determining compensation for primary crew members of modern warship. Conventional selection processes often lack integration of comprehensive assessment methods that objectively evaluate educational background, technical skills, and performance records. Employing a mixed method approach, this research combines quantitative analysis of personnel performance data with qualitative interviews and field observations. The developed selection model uses weighted multicriteria analysis to create a transparent, accountable, and adaptive assessment tool aligned with advancements in naval technology. Findings indicate that the integrated selection system enhances the effectiveness of personnel placement, reduces subjective biases in decision-making, and establishes a fairer basis for compensation tied to actual contributions and performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan sistem seleksi bagi personel Angkatan Laut Indonesia (TNI AL) di Korps Elektronika berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja sebagai kriteria

penentuan kompensasi bagi awak kapal utama kapal perang modern. Proses seleksi konvensional seringkali kurang terintegrasi dengan metode penilaian komprehensif yang mengevaluasi latar belakang pendidikan, keterampilan teknis, dan catatan kinerja secara objektif. Dengan menggunakan pendekatan metode campuran, penelitian ini menggabungkan analisis kuantitatif data kinerja personel dengan wawancara kualitatif dan observasi lapangan. Model seleksi yang dikembangkan menggunakan analisis multikriteria tertimbang untuk menciptakan alat penilaian yang transparan, akuntabel, dan adaptif yang selaras dengan kemajuan teknologi angkatan laut. Temuan menunjukkan bahwa sistem seleksi terintegrasi meningkatkan efektivitas penempatan personel, mengurangi bias subjektif dalam pengambilan keputusan, dan menetapkan dasar kompensasi yang lebih adil yang terkait dengan kontribusi dan kinerja aktual. Sistem yang diusulkan diharapkan dapat menjadi acuan bagi kebijakan manajemen sumber daya manusia di lingkungan Angkatan Laut Indonesia, yang mendukung operasi kapal perang yang optimal.

PENDAHULUAN

Negara Kesatuan Republik Indonesia merupakan suatu negara kepulauan dengan jumlah pulau besar dan kecil 17.499 pulau. Letak Indonesia secara geografis sangat strategis diantara Benua Asia dan Benua Australia serta diantara Samudera Hindia dan Samudera Pasifik. Indonesia dengan luas wilayah sekitar 5.219.270 km², dimana luas daratan sekitar 1.919.270 km² dikelilingi oleh sekitar 3.3 juta km² laut teritorial yang merupakan 2/3 dari total luas wilayah Indonesia. Jarak dari utara ke selatan adalah sekitar 1.770 km dan 5.152 km dari Timur ke Barat atau 1/8 dari keliling dunia. Berdasarkan tujuan nasional Negara Indonesia dalam UUD 1945 dan Undang Undang No 3 tahun 2022 tentang pertahanan negara, menetapkan bahwa pertahanan negara adalah upaya untuk melindungi kedaulatan, keutuhan wilayah, dan keamanan nasional. Sebagai sebuah negara besar yang memiliki penduduk 275.773.774 jiwa (BPS, 2022), dan letak geografis Indonesia yang sangat penting dalam lalu lintas perdagangan dunia, banyak potensi ancaman yang mewajibkan sebuah negara memiliki kekuatan militer yang disegani di Kawasan maupun dunia.

Penggunaan Alutsista (Alat Utama Sistem Persenjataan) adalah salah satu faktor penting dalam menjadikan kekuatan militer yang kuat. Alutsista adalah alat peralatan utama beserta pendukungnya yang merupakan suatu sistem senjata yang memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas pokok Tentara Nasional (PERATURAN MENTERI PERTAHANAN REPUBLIK INDONESIA NOMOR 17 TAHUN 2014). Kapal Republik Indonesia (KRI) merupakan salah satu jenis alutsista TNI dengan tipe kapal perang yang

dioperasikan oleh TNI AL. Seiring berjalannya waktu dan perkembangan teknologi, peremajaan KRI dilaksanakan oleh Kementerian pertahanan maupun TNI AL menurut skala prioritas dan ketersediaan suku cadang guna mendukung berbagai tugas operasi.

Masa pakai kapal perang lebih lama dibandingkan dengan kapal non militer, hal ini didasari dengan konsep bangunan kapal dan penggunaan peralatan yang didesain dengan spesifikasi khusus. Masa pakai ini bergantung kepada regenerasi awak sebagai operator dan pelaksana pemeliharaan tingkat organik serta ketersediaan suku cadang. Secara ideal, masa pakai kapal perang dapat dikelompokkan menjadi beberapa tahap, diantaranya (Anissa, 2019):

1. Tahap awal (0-10 Tahun) kapal perang baru dan masih dalam masa garansi.
2. Tahap operasional (10-20 Tahun) kapal perang telah beroperasi dan memerlukan pemeliharaan rutin.
3. Tahap modernisasi (20-30 tahun) kapal perang dapat mengalami modernisasi untuk meningkatkan kemampuan dan memperpanjang masa pakainya.
4. Tahap akhir (30-40 tahun atau lebih) kapal perang dapat pensiun atau dijual ke negara lain.

Pendukung utama alutsista adalah SDM militer sebagai pengawak dan *onboard maintenance team*, dan SDM non-militer sebagai *supporting maintenance team* yang memiliki kemampuan, integritas dan kinerja yang baik. Pengawakan kapal perang oleh SDM terpilih, terlatih dan handal merupakan modal dasar keberlangsungan penggunaan kapal perang selain ketersediaan suku cadang dan perkembangan teknologi.

Seiring berjalannya waktu, alutsista TNI AL yang dimiliki sejak masa kemerdekaan telah dilaksanakan pemenuhan dan penghapusan serta modernisasi terjadwal guna menjaga kehandalan TNI AL dalam melaksanakan pertahanan Indonesia di wilayah perairan. Berdasarkan data, beberapa alutsista TNI AL yang masih aktif walaupun sudah melewati masa pakai ideal diantaranya (Wikipedia, 2025):

1. KRI kelas Ahmad Yani berusia 57 tahun (dibuat Tahun 1965 dan masuk TNI AL 1980) melaksanakan *re-powering engine* tahun 2007-2008 dan modernisasi *combat sistem* tahun 2011-2015.
2. KRI kelas Fatahilah berusia 45 tahun (dibuat Tahun 1977 dan masuk TNI AL 1979) melaksanakan *mid-level maintenance* (MLM) Tahun 2020
3. KRI kelas Cakra berusia 42 tahun (dibuat Tahun 1977-1981 dan masuk TNI AL 1981) melaksanakan *overhaul* tahun 2021 - 2022.
4. KRI kelas Kapitan Pattimura berusia 44 tahun (dibuat Tahun 1981 dan masuk TNI AL 1993).
5. KRI kelas Gilimanuk berusia 50 tahun (dibuat Tahun 1975 dan masuk TNI AL 1993).

Dalam mempersiapkan pemenuhan kebutuhan Alutsista, pemerintah Indonesia telah menetapkan kebijakan Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) Nasional tahun 2010-2024 sinergi dengan Perpres Nomor 5 Tahun 2010 dan Rencana Strategis TNI AL 2025-2029 dan Postur Pembangunan Kekuatan TNI AL 2025-2044. MEF (*Minimum Essential Forces*) ini dibagi menjadi tiga tahap yaitu Rencana Strategis yang selanjutnya

akan disebut sebagai Renstra, yaitu Renstra I (2009-2014), Renstra II (2015-2019), dan Renstra III (2020-2024). Hingga tahun 2022 arahan kebijakan pemerintah mencakup peningkatan peralatan dengan suku cadang *obsolete*, pembelian alutsista baru dan penghapusan alutsista lama. Kemajuan pengembangan MEF untuk TNI AL pada tahun 2022 mencapai 59.69 persen (Fajarta, 2022).

Tabel 1 Daftar Pengadaan KRI tahun 2014-2024 (Sumber : Dinas Pengadaan TNI AL)

NO	JENIS KAPAL	JUMLAH
1	CORVET	2 UNIT
2	BANTU RUMAH SAKIT	2 UNIT
3	BANTU CURAH MINYAK	2 UNIT
4	LANDING PLATFORM DOCK	1 UNIT
5	ANGKUT TANK	6 UNIT
6	KAPAL CEPAT RUDAL 60 M	5 UNIT
7	PATROL CRAFT 60 M	6 UNIT
8	PATROL CRAFT 40 M	14 UNIT
9	HARBOR TUG BOAT	4 UNIT
10	KAL 28	2 UNIT
11	KAL SPECIAL BOAT	3 UNIT
12	KAL LATIH	2 UNIT
TOTAL		49 UNIT

Kapal perang generasi terbaru dilengkapi dengan berbagai sistem otomatisasi, sensor canggih, dan persenjataan yang kompleks, sehingga pengoperasiannya memerlukan SDM yang terlatih secara khusus dan memiliki kompetensi tinggi. Kualifikasi yang memadai meliputi pendidikan dan pelatihan teknis yang sesuai standar internasional, kemampuan analisis situasi, serta kesiapan untuk beradaptasi dengan perkembangan teknologi yang cepat. Selain itu, kinerja yang baik dari setiap awak kapal sangat menentukan efektivitas operasional kapal dalam menjalankan berbagai tugas, mulai dari patroli laut, pengamanan wilayah kedaulatan, hingga operasi militer khusus.

Dalam konteks strategis, keberadaan SDM yang kompeten dan berkinerja tinggi juga menjadi faktor penentu dalam menjaga keunggulan teknologi dan daya saing TNI AL di tingkat regional maupun global. Oleh karena itu, pengembangan SDM yang berkelanjutan melalui pendidikan, pelatihan intensif, dan pembinaan karakter menjadi prioritas utama agar mampu menghadapi tantangan keamanan maritim yang semakin kompleks dan dinamis.

Kondisi ideal dalam pengembangan sumber daya manusia TNI AL yang mampu mengawaki kapal perang generasi terbaru adalah terciptanya personel yang memiliki kualifikasi tinggi, kompetensi teknis dan non-teknis yang lengkap, serta kinerja optimal dalam menghadapi tantangan operasional modern. Kondisi ini mencakup penguasaan teknologi canggih, kesiapan fisik dan mental, serta kemampuan adaptasi

terhadap dinamika ancaman keamanan maritim yang semakin kompleks.

Kondisi di lapangan menunjukkan bahwa SDM TNI AL menghadapi tantangan signifikan dalam menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi kapal perang generasi terbaru, terutama terkait kualifikasi dan kompetensi teknis. Namun, dengan upaya seleksi berdasarkan kemampuan dan kualifikasi yang diperlukan, peningkatan pendidikan, pelatihan berkelanjutan, dan pengembangan fasilitas modern, serta pembinaan kinerja yang berkelanjutan, TNI AL memiliki potensi besar untuk menciptakan personel yang siap dan profesional dalam mengawaki kapal perang modern demi menjaga kedaulatan dan keamanan laut Indonesia.

Kesenjangan antara *grand theory* dan kondisi lapangan dalam kebutuhan SDM TNI AL yang berkualifikasi, kompeten, dan berperforma tinggi dalam mengawaki kapal perang generasi terbaru sangat nyata. *Grand theory* menuntut SDM yang terlatih, modern, dan adaptif dengan dukungan teknologi dan infrastruktur yang lengkap, sementara kondisi lapangan masih menghadapi keterbatasan dalam pelatihan, fasilitas, modernisasi alutsista, dan kesiapan menghadapi ancaman modern. Oleh karena itu, diperlukan strategi terintegrasi dan investasi berkelanjutan untuk menutup gap ini demi mewujudkan kekuatan laut yang profesional dan tangguh sesuai dengan tuntutan zaman (Nurdiansyah, 2022).

Untuk menyelesaikan masalah sumber daya manusia dalam mengawaki kapal perang modern, penelitian ini berfokus pada kebutuhan dan pengembangan SDM militer TNI Angkatan Laut yang memiliki kualifikasi, kompetensi, dan kinerja optimal dalam mengawaki kapal perang generasi terbaru. Fokus ini penting untuk memastikan bahwa personel TNI AL mampu mengoperasikan teknologi canggih dan menjalankan tugas pertahanan laut secara efektif dan profesional. Untuk mendalami fokus penelitian, pendalaman terhadap kajian standar pendidikan, pelatihan, dan sertifikasi yang harus dimiliki oleh personel TNI AL agar memenuhi persyaratan teknis dan operasional pengawakan kapal perang generasi terbaru. Penelitian ini juga menilai kesesuaian latar belakang pendidikan dan pengalaman personel dengan tuntutan teknologi modern.

Evaluasi kompetensi teknis dan non-teknis untuk menelaah tingkat penguasaan SDM terhadap sistem dan teknologi kapal perang terbaru, termasuk kemampuan teknis seperti navigasi, persenjataan, dan komunikasi. Selain itu, kompetensi non-teknis seperti kepemimpinan, kerja sama tim, dan pengambilan keputusan dalam situasi kritis juga menjadi fokus penting. Penilaian kinerja SDM dalam operasional kapal perang bertujuan untuk mengukur efektivitas dan produktivitas personel dalam menjalankan tugas di kapal perang generasi terbaru. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, seperti pengalaman, pelatihan, dan kondisi kerja, juga dianalisis untuk mengetahui hubungan antara kompetensi dan hasil kerja di lapangan.

Program pendidikan dan pelatihan yang efektif untuk meningkatkan kualifikasi dan kompetensi SDM TNI AL. Selain itu, pembinaan karier, motivasi, dan kebijakan organisasi yang mendukung peningkatan kinerja personel. Dalam pelaksanaan tahap identifikasi kendala yang dihadapi dalam rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan

SDM yang mampu mengawaki kapal perang generasi terbaru. Penelitian juga merumuskan rekomendasi solusi dan kebijakan strategis untuk mengatasi hambatan tersebut agar kualitas SDM TNI AL terus meningkat.

Dalam menjaga kedaulatan bangsa di laut, TNI Angkatan Laut memainkan peran yang sangat vital. Keberadaan Kapal Perang Republik Indonesia (KRI) sebagai alat utama sistem senjata (Alutsista) bukan hanya sekadar simbol kedaulatan maritim, tetapi juga ujung tombak pertahanan yang membutuhkan kesiapan personel yang andal. Di balik teknologi canggih yang dimiliki KRI, terdapat prajurit TNI AL sebagai sumber daya manusia yang menjadi penggerak utama agar setiap sistem berjalan optimal.

Selama ini, proses penempatan prajurit, khususnya di Korps Elektronika yang menjadi tulang punggung penyiapan dan penjaga kehandalan sistem senjata dan elektronika kapal, kerap menghadapi tantangan. Salah satunya adalah bagaimana memilih personel yang benar-benar sesuai dengan kualifikasi, kompetensi, dan rekam jejak kinerja. Dalam praktiknya, proses seleksi masih sering bergantung pada penilaian konvensional yang berpotensi dipengaruhi subjektivitas, sehingga belum sepenuhnya mampu mencerminkan kemampuan prajurit secara objektif dan terukur.

Di sisi lain, keadilan dalam penentuan kompensasi juga menjadi isu penting. Prajurit yang mengemban tugas sebagai pengawak Alutsista KRI terbaru memikul tanggung jawab yang besar dan menghadapi risiko tinggi. Oleh karenanya, sistem yang transparan dan berbasis kinerja aktual sangat dibutuhkan, tidak hanya untuk memastikan penempatan prajurit tepat sasaran, tetapi juga untuk memberikan penghargaan yang sesuai dengan beban dan kontribusi mereka.

Dengan demikian, diperlukan sebuah inovasi dalam pengembangan sistem seleksi yang lebih modern, adil, dan terintegrasi, sehingga mampu menjawab kebutuhan TNI AL dalam era perkembangan teknologi militer yang semakin kompleks. Melalui penelitian ini, penulis berupaya menawarkan solusi berupa sistem seleksi berbasis kualifikasi, kompetensi, dan kinerja dalam penentuan kompensasi, agar proses pengawakan Alutsista KRI berjalan lebih efektif, objektif, dan sejalan dengan semangat profesionalisme TNI AL.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan dengan pendekatan kuantitatif deskriptif kausalitas yaitu penelitian dengan metode pengolahan angka dan analisis statistik dimana data yang disajikan secara deskriptif dengan mencari hubungan sebab akibat antara variabel yang teliti. Populasi yang dijadikan subjek penelitian yaitu prajurit TNI AL Korps Elektronika dengan strata Perwira, Bintara dan Tamtama, meliputi pengawak pertama KRI pengadaan baru, prajurit TNI AL Korps Elektronika pejabat pengambil keputusan. Sampel uji coba terhadap 100 orang Prajurit yang telah menjadi pengawak pertama KRI pengadaan baru dan 100 orang prajurit yang belum pernah menjadi pengawak pertama KRI.

Dalam melengkapi data penelitian dilakukan studi literatur dengan menghimpun data sekunder dari dokumen resmi, *Technical Hand Book*, data prajurit korps elektronika, kontrak pengadaan Alutsista, serta literatur akademik terkait kemampuan SDM. Pengumpulan data primer melalui wawancara semi-terstruktur dengan informan kunci, yaitu prajurit korps elektronika yang pernah menjadi pengawas pertama KRI. Pengamatan langsung terhadap pengembangan kompetensi, workshop, penilaian kinerja dan proses seleksi pengawas pertama Alutsista baru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Prajurit TNI AL Korps Elektronika merupakan prajurit TNI AL dengan kompetensi dan kualifikasi di bidang elektronika dengan tugas pokok sebagai pelaksana pengamanan dan pengawasan elektronika untuk mendukung operasi militer dan pertahanan negara, penyediaan informasi elektronika untuk mendukung pengambilan keputusan dan operasi TNI AL, dan pengembangan teknologi elektronika untuk meningkatkan kemampuan dan efisiensi operasional.

Bentuk dedikasi tinggi prajurit korps elektronika berupa pengabdian dalam melaksanakan tugas dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab, kesediaan mengorbankan diri untuk kepentingan bangsa dan negara, menjaga kedisiplinan dan etika militer, sinergi dengan prajurit dan anggota institusi lain untuk mencapai tujuan, serta mengembangkan kemampuan dan pengetahuan yang diaplikasikan dalam inovasi dan menjaga kehandalan alutsista beserta teknologi yang digunakan. Peralatan militer generasi terbaru telah beralih dari teknologi analog menjadi teknologi digital dengan sistem pengamanan *Cyber Security* yang kompleks, sehingga diperlukan pergeseran paradigma pembentukan dan pengembangan prajurit TNI AL Korps Elektronika sebagai *Onboard Maintenance Team (OMT)* yang merupakan bagian dari pengawas alutsista.

Faktor yang mempengaruhi dedikasi meliputi tingkat Pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan yang efektif, kesejahteraan dan fasilitas, pengakuan dan penghargaan serta kebijakan dan strategi organisasi. Korelasi antara dedikasi dengan kompetensi dan kinerja sangat kuat sehingga dalam pengambilan keputusan dalam pemberian kompensasi bagi prajurit dapat dilaksanakan melalui metode meritokrasi. Meritokrasi merupakan sistem sosial dan politik yang menekankan penghargaan dan kesempatan berdasarkan kemampuan, prestasi, dan kualitas individu.

Konsep meritokrasi merupakan konsep lanjutan yang relevan dengan tuntutan kemampuan individu prajurit korps elektronika dalam mengikuti perkembangan teknologi militer saat ini. Tantangan ini perlu dijawab oleh setiap prajurit dalam peningkatan kemampuannya dalam *upgrade skill* dan kualifikasi. Kebutuhan TNI AL akan prajurit profesional dengan kompetensi dan berdedikasi tinggi bertujuan untuk meningkatkan proses keberhasilan *transfer of technology (ToT)*. Sejalan dengan kebutuhan TNI AL tersebut, kompensasi diberikan oleh TNI AL kepada prajurit terpilih melalui proses meritokrasi meliputi tunjangan finansial khusus peserta pelatihan, penugasan luar negeri dan pembinaan karir.

Tabel 2 Daftar Prajurit Korps Elektronika dalam pengadaan kapal terbaru

NO	JENIS KAPAL	JUMLAH	PERWIRA (KJ)				BINTARA				TAMTAMA		JUMLAH PER KRI	TOTAL
			9	8	7	6	EDE	EKL	ESA	LIS	ETA	LIS		
1	CORVET	2 UNIT	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	11	22
2	BANTU RUMAH SAKIT	2 UNIT	0	2	2	2	3	2	2	3	6	4	26	52
3	BANTU CURAH MINYAK	2 UNIT	0	1	1	1	1	0	1	1	4	3	13	26
4	LANDING PLATFORM DOCK	1 UNIT	1	1	1	1	2	1	1	2	2	3	15	15
5	ANGKUT TANK	6 UNIT	0	1	1	1	2	1	2	2	6	4	20	120
6	KAPAL CEPAT RUDAL 60 M	5 UNIT	1	1	1	1	1	0	0	1	3	3	12	60
7	PATROL CRAFT 60 M	6 UNIT	0	0	1	1	1	1	1	2	1	1	9	54
8	PATROL CRAFT 40 M	14 UNIT	0	0	0	1	1	0	1	1	1	2	7	98
9	HARBOR TUG BOAT	4 UNIT	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	4
10	KAL 28	2 UNIT	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	2	4
11	KAL SPECIAL BOAT	3 UNIT	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
12	KAL LATIH	2 UNIT	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	2	4
TOTAL		49 UNIT												459

(Sumber : Dinas Administrasi Personel TNI AL)

Dalam pengadaan alutsista 10 tahun terakhir (2014-2024), kebutuhan prajurit korps elektronika sebagai pengwak pertama sebanyak 459 orang dengan komposisi perwira KJ 9 (Mayor) 3 orang, perwira KJ 8 (Kapten) 7 orang, perwira KJ 7 (Lettu) 8 orang, perwira KJ 6 (Letda) 9 orang, bintara kualifikasi EDE 13 orang, bintara kualifikasi EKL 7 orang, bintara kualifikasi ESA 9 orang, bintara kualifikasi LIST 15 orang, tamtama kualifikasi ETA 25 orang dan tamtama kualifikasi LIST 22 orang. Hipotesis penelitian ini yaitu pemilihan seleksi dilaksan dengan mempertimbangkan kompetensi, dedikasi, dan kinerja yang didukung pengalaman berdasarkan lama berdinis, konsistensi tanggung jawab sela berdinis, prestasi dan capaian yang diraih selama berdinis.

Acuan pola pemenuhan kebutuhan prajurit korps Elektronika sebagai pengwak Alutsista menggunakan pola seleksi yang ideal, hal ini bertujuan untuk menjaga kehandalan dan meningkatkan masa pakai alutsista yang diawaki serta memberikan motivasi positif kepada prajurit untuk selalu mejaga dan meningkatkan kemampuan individu dalam menunjang karir dan pekerjaan. Dalam pemenuhan pengwak alutsista baru, pemilihan prajurit Korps Elektronika diharapkan mempertimbangkan komptensi, kualifikasi dan kinerja yang dimiliki oleh setiap prajurit. Masa dinas dijadikan aspek pendukung dalam penilaian pengalaman dalam menghadapi masalah dan cara penanganannya.

KESIMPULAN

Kebutuhan akan SDM militer TNI AL yang memiliki kualifikasi, kompetensi, dan kinerja unggul dalam mengawaki kapal perang generasi terbaru bukan hanya sebuah keharusan, melainkan investasi strategis untuk memastikan pertahanan laut Indonesia tetap tangguh, responsif, dan profesional dalam menghadapi berbagai ancaman di masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Jungjung, Z., Puliwarna, T., Marpaung, B., & Staf dan Komando TNI Angkatan Laut, S. (2019). Pengaruh standar kualifikasi personel terhadap kinerja prajurit tni al. *Kinerja*, 16(2), 204–213. <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA/article/view/6128>
- BPS. (2022). *Jumlah Penduduk menurut Kelompok Umur dan Jenis Kelamin, di INDONESIA - Dataset - Long Form Sensus Penduduk 2020 - Badan Pusat Statistik*. Bps. <https://sensus.bps.go.id/topik/tabular/sp2022/188/1/0>
- Daftar kapal TNI Angkatan Laut yang aktif - Wikipedia bahasa Indonesia, ensiklopedia bebas*. (n.d.). Retrieved August 18, 2025, from https://id.wikipedia.org/wiki/Daftar_kapal_TNI_Angkatan_Laut_yang_aktif
- Farhan Abdi Utama. (2016). Meritokrasi di Berbagai Negara di Dunia (Perbandingan Konstitusi) (Farhan Abdi Utama) MERITOKRASI DI BERBAGAI NEGARA DI DUNIA (PERBANDINGAN KONSTITUSI) MERITOCRACY IN VARIOUS COUNTRIES AROUND THE WORLD (CONSTITUTIONS COMPARATION). *Civil Service*, 10(2), 17–27.
- Heru Samosir. (2022, May 12). *Sistem Meritokrasi dan Penerapannya – Cakra Wikara Indonesia*. <https://cakrawikara.id/publikasi/artikel/sistem-meritokrasi-dan-penerapannya/>
- Ismantara, W. R., Pranatasari, F. D. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Nonfinansial Terhadap Tenaga Kerja Perusahaan (Studi Pada SPBU BS Group). *Business Management Journal*, 15.
- Lingkungan Kementerian, D. I., & Dan, P. (n.d.). *KEMENTERIAN PERTAHANAN REPUBLIK INDONESIA*.
- MENUJU TNI YANG PROFESIONAL, MODERN DAN MEMPUNYAI PROYEKSI REGIONAL*. (n.d.). Retrieved August 18, 2025, from https://www.academia.edu/36189564/MENUJU_TNI_YANG_PROFESIONAL_MODERN_DAN_MEMPUNYAI_PROYEKSI_REGIONAL
- Mujanah, S. (2019). *MANAJEMEN KOMPENSASI*. CV. Putra Media Nusantara.
- Musyafi, Roihatul., et. al. (2016). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan”. (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan APJ Kota Malang). *Universitas Brawijaya Malang*.
- Nurdiansyah, Dr. D. R. (n.d.). *MENUJU TNI YANG PROFESIONAL, MODERN DAN MEMPUNYAI PROYEKSI REGIONAL*. Retrieved August 18, 2025, from https://www.academia.edu/36189564/MENUJU_TNI_YANG_PROFESIONAL_MODERN_DAN_MEMPUNYAI_PROYEKSI_REGIONAL
- Panglima TNI Ungkap Capaian MEF, Angkatan Darat Paling Tinggi*. (n.d.). Retrieved August 18, 2025, from <https://nasional.sindonews.com/read/665943/14/panglima-tni-ungkap-capaian-mef-angkatan-darat-paling-tinggi-1643014863>
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Instansi. *Edisi Kedua*. Penerbit PT RajaGrafindo Persada. Jakarta, 125. [http://tibs-trisakti.ac.id/files/Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.pdf](http://tibs-trisakti.ac.id/files/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia_Untuk_Perusahaan.pdf)
- Santoso, D. O. (2015). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan AKOR Global. *Agora*, 3(1), 56–61.

- Setyaningrum, W. Mukzam, M. D. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention (Studi pada Karyawan PT PLN (Persero) Kantor Area Bojonegoro). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 59(1).
- Spencer LM, S. S. (1993). *Competence at work*.
- Sumartik, S., Abadiyah, R., & Ubaidillah, H. (2022). Buku Ajar Budaya Organisasi. In M. T. Multazam (Ed.), *Buku Ajar Budaya Organisasi (Pertama)*. UMSIDA PRESS. <https://doi.org/10.21070/2022/978-623-464-044-1>
- Susilo, T., Ali, Y., Priyanto, P., & Sunarko, S. (2025). Pengembangan Model Dinamis pada Sistem Pembinaan Karier TNI: Strategi Manajemen SDM untuk Menghindari Hambatan Struktural. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 19(1), 376. <https://doi.org/10.35931/aq.v19i1.4375>
- Tingkir, M. S. D. (2015). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Prima Master Kantor Pusat Surabaya. *Agora*, 3(2).
- TNI AL. (2021). *perkasal no 46 th 2021 penempatan jabatan perwira dengan sistem meritrokrasi.pdf*. TNI AL.
- TNI AL. (2023). *Perkasal No 10 tahun 2023*.
- Wahyuli, A. (2019). Perencanaan Sumber Daya Manusia Perwira TNI Angkatan Laut dengan Metode Rantai Markov. *Repository.Ipb.Ac.Id*, 2019. <https://repository.ipb.ac.id/handle/123456789/98682>
- Widodo. (2016). *Program Pembinaan Karir Perwira Unggulan, Strategi Mempersiapkan Calon Pemimpin TNI Angkatan Laut* (A. Bandono, Ed.; pertama). Pusat Pengkajian Strategi Nasional (PPSN). Ppsn_2000@yahoo.co.id