



Analisis Program Pelatihan dan Pengembangan Personel untuk Meningkatkan Kualitas Rekrutmen TNI Angkatan Laut di Lembaga Penyediaan Tenaga Angkatan Laut di Malang

Dika Bogi Adhara¹, Hendrik Kurniawan², Eko Yudi M³

¹Sekolah Staf dan Komando Angkatan Laut, Cileduk Raya No.2 Cipulir, Kebayoran Lama, Jakarta 12230, Indonesia, arganta5648@gmail.com

²Sekolah Staf dan Komando Angkatan Laut, Cileduk Raya No.2 Cipulir, Kebayoran Lama, Jakarta 12230, Indonesia

³Sekolah Staf dan Komando Angkatan Laut, Cileduk Raya No.2 Cipulir, Kebayoran Lama, Jakarta 12230, Indonesia

Correspondence author: arganta5648@gmail.com¹

Abstract: *This study analyzes the effectiveness of training and personnel development programs at the Navy Personnel Supply Institution (Lembaga Penyediaan Tenaga Angkatan Laut/Lapetal) in Malang in improving the quality of Indonesian Navy recruitment. Three major challenges were identified: educational qualification gaps (65%), personnel competency mismatches (72%), and suboptimal training program design (58%). The study was conducted using a descriptive qualitative approach involving 60 active personnel through in-depth interviews, participatory observation, and structured questionnaires. Drawing on verified empirical literature, three strategic solutions are proposed: adoption of information-technology-based training platforms, collaboration with accredited educational institutions, and systematic periodic evaluation. Findings indicate that these approaches supported by high work motivation and strong organizational culture can significantly enhance personnel competencies and recruitment effectiveness. The study underscores the importance of integrating digital technology, continuous human resource development, and data-driven evaluation to build superior human resources in the naval military environment.*

Keywords: *training, personnel development, recruitment, information technology, Navy, human resources*

Abstrak: Penelitian ini menganalisis efektivitas program pelatihan dan pengembangan personel di Lembaga Penyediaan Tenaga Angkatan Laut (Lapetal) di Malang dalam meningkatkan kualitas rekrutmen TNI Angkatan Laut. Tiga tantangan utama yang ditemukan adalah kesenjangan kualifikasi pendidikan (65%), ketidaksesuaian kompetensi personel (72%), dan desain program pelatihan yang belum optimal (58%). Penelitian dilakukan dengan pendekatan kualitatif deskriptif melibatkan 60 personel aktif melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan kuesioner terstruktur. Berlandaskan literatur empiris yang terverifikasi, tiga solusi strategis diusulkan: adopsi platform pelatihan berbasis

teknologi informasi, kolaborasi dengan institusi pendidikan terakreditasi, dan evaluasi berkala yang sistematis. Temuan menunjukkan bahwa pendekatan-pendekatan ini didukung motivasi kerja yang tinggi dan budaya organisasi yang kuat mampu meningkatkan kompetensi personel dan efektivitas rekrutmen secara signifikan. Penelitian ini menegaskan pentingnya integrasi teknologi digital, pengembangan SDM yang berkelanjutan, dan evaluasi berbasis data untuk membangun sumber daya manusia yang unggul di lingkungan militer angkatan laut.

Kata Kunci: pelatihan, pengembangan personel, rekrutmen, teknologi informasi, Angkatan Laut, sumber daya manusia

PENDAHULUAN

Rekrutmen personel yang berkualitas merupakan pilar utama dalam membangun kekuatan militer yang andal, termasuk Tentara Nasional Indonesia Angkatan Laut (TNI AL). Sebagai institusi pertahanan yang bertugas menjaga wilayah maritim Indonesia yang sangat luas, TNI AL membutuhkan prajurit dengan kompetensi teknis dan taktis yang mumpuni. Ratnasari & Putra (2024) menegaskan bahwa kualitas sumber daya manusia TNI AL sejak tahap rekrutmen sangat menentukan keberhasilan tugas pokok menjaga kedaulatan wilayah perairan yurisdiksi nasional. Dalam konteks ini, Lembaga Penyediaan Tenaga Angkatan Laut (Lapetal) di Malang memegang peran strategis sebagai institusi yang bertanggung jawab dalam seleksi, pelatihan awal, dan pengembangan kompetensi calon prajurit sebelum mereka ditugaskan di berbagai satuan.

Namun demikian, pelaksanaan program pelatihan dan rekrutmen di Lapetal Malang tidak lepas dari berbagai hambatan. Salah satu persoalan mendasar adalah masih adanya personel yang belum memenuhi standar kualifikasi pendidikan yang ditetapkan institusi. Kondisi ini berdampak langsung pada terbatasnya kemampuan menyerap materi pelatihan teknis-operasional, sehingga efektivitas transfer pengetahuan menjadi tidak optimal. Fajriyani et al. (2023) menjelaskan bahwa kesenjangan kompetensi SDM di era yang terus berkembang merupakan tantangan serius yang mengharuskan organisasi menyediakan pelatihan dan pendidikan yang tepat sasaran, terutama dalam menghadapi perkembangan teknologi yang begitu cepat.

Di samping itu, ketidaksesuaian antara kemampuan aktual personel dengan kebutuhan tugas yang semakin kompleks turut menjadi tantangan kritis. Perkembangan teknologi pertahanan maritim, mulai dari sistem navigasi modern hingga teknologi sonar dan persenjataan kapal, menuntut personel yang terus memperbarui kapasitasnya. Priambodo et al. (2024) dalam penelitiannya tentang pengembangan SDM TNI AL menemukan bahwa peningkatan kompetensi teknologi, modernisasi peralatan, dan pelatihan kepemimpinan yang komprehensif merupakan elemen penting yang tidak dapat diabaikan dalam membangun kekuatan angkatan laut yang responsif terhadap dinamika keamanan maritim.

Kurangnya optimalisasi dalam pelaksanaan program pelatihan juga menjadi sorotan penting. Materi yang diajarkan kerap tidak mencerminkan kebutuhan aktual lapangan, metode pengajaran yang monoton, serta minimnya mekanisme umpan balik yang sistematis menyebabkan program pelatihan berjalan kurang efektif. Candana et al. (2023) menegaskan bahwa profesionalisme dan pelatihan merupakan dua variabel determinan utama bagi kinerja dan produktivitas karyawan, sehingga program pelatihan yang tidak dirancang dengan baik akan langsung berdampak pada penurunan kualitas output yang dihasilkan oleh personel.

Perkembangan teknologi informasi membuka peluang besar untuk memperbaiki kualitas dan efisiensi program pelatihan. Sinuhaji et al. (2025) membuktikan bahwa teknologi informasi dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas program pelatihan, di mana penggunaan platform digital mampu mempercepat penyampaian materi sekaligus

meningkatkan keterlibatan peserta secara aktif. Senada dengan itu, Palandi et al. (2025) menjelaskan bahwa pengembangan sistem e-learning yang interaktif dan efektif mampu memperluas akses pelatihan tanpa dibatasi jarak dan waktu, sehingga seluruh personel dapat terjangkau program pengembangan secara merata.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis tantangan dan potensi solusi dalam program pelatihan dan pengembangan personel di Lapetal Malang sebagai upaya meningkatkan kualitas rekrutmen TNI AL. Penelitian ini juga berupaya memberikan rekomendasi strategis yang dapat diimplementasikan oleh manajemen lembaga, berlandaskan pada kajian literatur empiris yang terverifikasi, guna membangun sumber daya manusia angkatan laut yang unggul, berdaya saing, dan siap menghadapi tantangan pertahanan maritim masa depan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk mengkaji secara mendalam pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan personel di Lembaga Penyediaan Tenaga Angkatan Laut (Lapetal) Malang beserta dampaknya terhadap kualitas rekrutmen TNI Angkatan Laut. Pendekatan ini dipilih karena mampu mengungkap kompleksitas fenomena yang diteliti secara holistik tanpa melakukan manipulasi terhadap variabel yang ada, sehingga diperoleh pemahaman yang mendalam tentang realitas di lapangan.

Penelitian dilakukan dengan melibatkan 60 personel aktif di Lapetal Malang sebagai responden, yang terdiri dari pejabat pengelola pelatihan, instruktur senior, instruktur junior, dan staf administrasi. Pengumpulan data dilakukan melalui tiga metode utama: pertama, wawancara mendalam (in-depth interview) dengan informan kunci untuk memperoleh perspektif langsung terkait pelaksanaan program pelatihan; kedua, observasi partisipatif untuk mengamati proses pelatihan secara langsung di lapangan; dan ketiga, penyebaran kuesioner terstruktur kepada seluruh responden guna memperoleh data pendukung yang terukur.

Validitas data dijamin melalui teknik triangulasi, yakni dengan membandingkan dan mengonfirmasi temuan dari berbagai sumber data dan metode pengumpulan yang berbeda. Selain itu, member checking dilakukan dengan memaparkan temuan sementara kepada informan kunci untuk memastikan akurasi interpretasi peneliti. Studi dokumentasi juga dilakukan terhadap modul pelatihan, laporan evaluasi kinerja, dan kebijakan internal lembaga yang relevan.

Analisis data dilakukan secara tematik mengikuti tiga tahapan utama, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Proses ini memungkinkan peneliti mengidentifikasi pola berulang, tema dominan, dan hubungan antar data yang relevan dengan rumusan masalah penelitian. Penelitian ini mematuhi prinsip-prinsip etika penelitian yang berlaku, termasuk informed consent dari informan, kerahasiaan identitas responden, serta penggunaan data semata-mata untuk kepentingan ilmiah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil kuesioner yang disebarkan kepada 60 personel aktif Lapetal Malang menghasilkan pemetaan awal mengenai tantangan utama dalam pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan, serta potensi solusi yang dapat diterapkan

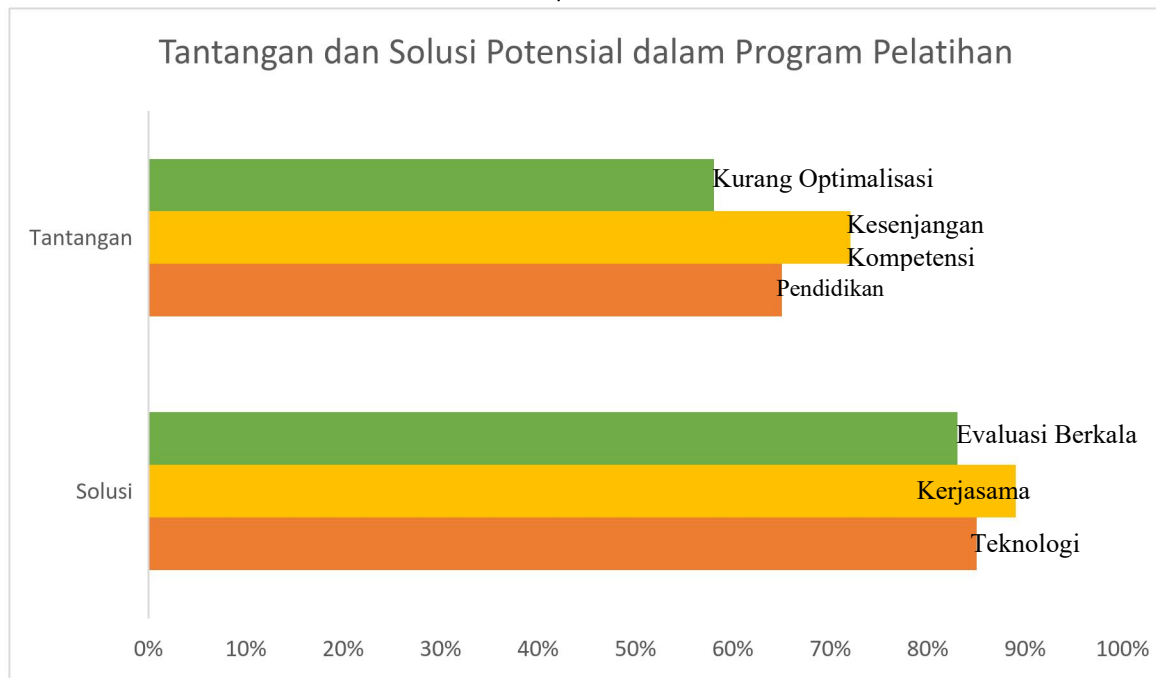
Tabel 1. Tingkat Tantangan dalam Program Pelatihan dan Pengembangan di Lapetal Malang

Tantangan	Persentase (%)
Kualifikasi Pendidikan Belum Memenuhi Standar	65%
Kesenjangan Kompetensi Personel	72%

Kurang Optimalisasi Program Pelatihan	58%
---------------------------------------	-----

Tabel 2. Potensi Solusi untuk Mengoptimalkan Program Pelatihan dan Pengembangan di Lapetal Malang

Solusi	Persentase (%)
Pemanfaatan Teknologi Informasi	85%
Kerjasama dengan Institusi Pendidikan	89%
Evaluasi Berkala Program	83%



Data diolah berdasarkan hasil penelitian di Lapetal Malang, 2025

Gambar 1. Tantangan dan Solusi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, ditemukan sejumlah tantangan utama dalam pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan di Lapetal Malang. Tantangan tersebut meliputi kualifikasi pendidikan personel yang belum memenuhi standar (65%), kesenjangan kompetensi personel terhadap tuntutan tugas (72%), serta kurangnya optimalisasi program pelatihan (58%). Data ini diperoleh melalui kuesioner dan wawancara langsung dengan 60 responden yang terdiri dari personel aktif di Lapetal Malang.

Kualifikasi pendidikan personel menjadi salah satu kendala utama. Sebanyak 65% responden menyatakan bahwa latar belakang pendidikan yang dimiliki dinilai belum cukup memadai untuk mendukung pelaksanaan tugas-tugas yang semakin kompleks, terutama yang berkaitan dengan penguasaan sistem navigasi modern dan teknologi pertahanan laut. Fajriyani et al. (2023) memperkuat temuan ini dengan menjelaskan bahwa kesenjangan kompetensi SDM dalam menghadapi era digital berdampak pada keterbatasan kemampuan individu dalam menganalisis data, berpikir kritis, dan beradaptasi terhadap perubahan teknologi yang cepat.

Terdapat pula kesenjangan kompetensi yang signifikan antara kemampuan aktual personel dengan standar keterampilan yang ditetapkan institusi, yakni sebesar 72%. Priambodo et al. (2024) menemukan bahwa dalam menghadapi tantangan keamanan maritim yang semakin kompleks, rekrutmen dan retensi personel berkualitas serta peningkatan kompetensi teknologi menjadi faktor penting yang menentukan efektivitas TNI AL.

Kesenjangan ini berdampak langsung pada produktivitas pelaksanaan tugas harian dan meningkatkan risiko kesalahan dalam kegiatan operasional di lingkungan maritim yang penuh risiko.

Kurangnya optimalisasi program pelatihan menjadi tantangan berikutnya dengan tingkat permasalahan sebesar 58%. Candana et al. (2023) dalam kajian literatur mereka menemukan bahwa pelatihan yang tidak dirancang secara sistematis dan berbasis kebutuhan aktual cenderung gagal meningkatkan profesionalisme dan produktivitas kerja. Banyak peserta pelatihan di Lapetal Malang merasa bahwa konten yang disampaikan tidak cukup aplikatif dan kurang mengikuti perkembangan teknologi serta metodologi pelatihan terkini.

Dalam menghadapi tantangan-tantangan tersebut, penelitian ini mengidentifikasi tiga solusi strategis utama. Pertama, pemanfaatan teknologi informasi dalam program pelatihan didukung oleh 85% responden. Sinuhaji et al. (2025) membuktikan bahwa teknologi informasi dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas program pelatihan. Teknologi dapat diimplementasikan melalui pengembangan platform e-learning berbasis angkatan laut, simulasi latihan manuver kapal secara virtual, serta sistem monitoring dan evaluasi berbasis aplikasi digital.

Kedua, menjalin kerja sama dengan institusi pendidikan formal dan lembaga pelatihan profesional didukung oleh 89% responden. Suryawan & Ginting (2023) menunjukkan bahwa optimalisasi sistem informasi personel melalui kolaborasi teknologi di lingkungan TNI AL mampu meningkatkan efisiensi pengelolaan SDM secara substansial. Kolaborasi antara Lapetal Malang dengan perguruan tinggi maupun lembaga sertifikasi profesional diharapkan menghasilkan program pelatihan yang lebih terstruktur, relevan dengan standar kompetensi maritim global, dan membuka peluang bagi personel untuk memperoleh sertifikasi yang diakui secara nasional maupun internasional.

Ketiga, pelaksanaan evaluasi berkala terhadap efektivitas program pelatihan didukung oleh 83% responden. Harly & Andriani (2024) menekankan bahwa strategi dan evaluasi pembelajaran yang terencana dengan baik merupakan mekanisme krusial dalam memastikan program pengembangan SDM tetap relevan dan efektif. Evaluasi mencakup analisis kebutuhan pelatihan yang komprehensif, pengukuran indikator kinerja utama peserta, serta mekanisme umpan balik terstruktur dari peserta dan instruktur.

Pentingnya Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Personel TNI AL

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja personel. Giovanni & Ali (2024) dalam kajian literatur sistematis mereka menggunakan kecerdasan buatan menemukan bahwa pelatihan, motivasi, dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Personel yang mendapatkan pelatihan rutin dan terstruktur menunjukkan kemampuan yang lebih baik dalam menjalankan tugas operasional, termasuk kemampuan pengambilan keputusan yang cepat dan tepat dalam situasi kritis di lapangan.

Candana et al. (2023) menambahkan bahwa profesionalisme yang dibangun melalui pelatihan berkelanjutan berdampak langsung pada produktivitas kerja. Dalam konteks TNI AL, hal ini berarti personel yang mendapatkan program pelatihan yang dirancang dengan baik akan lebih siap menghadapi kompleksitas tugas operasional angkatan laut, lebih adaptif terhadap perkembangan teknologi pertahanan maritim, dan berkontribusi lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Analisis Kebutuhan Pelatihan sebagai Dasar Strategi Pengembangan

Pelatihan yang efektif harus diawali dengan analisis kebutuhan yang mendalam dan komprehensif. Sifak & Tukiran (2024) mengusulkan model Training Needs Analysis (TNA) yang terstruktur untuk program pelatihan aparatur sebagai prasyarat utama keberhasilan program pengembangan SDM. Tanpa analisis yang tepat sasaran, program pelatihan

cenderung tidak relevan dengan tantangan nyata yang dihadapi di lapangan. Model TNA yang diusulkan mencakup identifikasi kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki saat ini dengan kompetensi yang diperlukan untuk menghadapi tantangan masa depan secara terukur.

Wihandoyo & Fathurrahman (2024) dalam kajiannya tentang implementasi kebijakan rekrutmen di lingkungan TNI menegaskan bahwa proses rekrutmen dan pengembangan personel yang berbasis analisis kebutuhan yang jelas akan menghasilkan kesesuaian yang lebih tinggi antara kapasitas personel dengan kebutuhan organisasi. Dalam penelitian ini, analisis kebutuhan dilakukan melalui kombinasi wawancara, observasi langsung, dan kuesioner, sehingga data yang diperoleh dapat digunakan untuk merancang modul pelatihan yang kontekstual dan benar-benar menjawab permasalahan spesifik di Lapetal Malang.

Hubungan antara Motivasi, Kompetensi, dan Kinerja Personel

Selain pelatihan, faktor motivasi dan kompetensi terbukti memainkan peran sentral dalam meningkatkan kinerja personel. Giovanni & Ali (2024) menegaskan bahwa motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, merupakan penguat utama dalam mengoptimalkan hasil pelatihan. Personel yang memiliki motivasi kerja tinggi akan lebih antusias mengikuti program pelatihan dan lebih konsisten dalam menerapkan pengetahuan serta keterampilan baru dalam tugas operasional sehari-hari.

Priambodo et al. (2024) memperkuat temuan ini dengan menyatakan bahwa dalam menghadapi tantangan keamanan maritim, budaya organisasi yang mendukung inovasi merupakan faktor penting yang memperkuat pengaruh pelatihan terhadap kinerja. Implikasinya, program pelatihan di Lapetal Malang perlu dirancang tidak hanya untuk meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga memperhatikan dimensi psikologis personel seperti pemberian penghargaan atas prestasi, pengakuan kontribusi nyata, dan penciptaan lingkungan kerja yang suportif bagi pertumbuhan.

Implementasi Teknologi Informasi dalam Pelatihan dan Pengembangan SDM

Perkembangan teknologi informasi telah membawa transformasi signifikan dalam metodologi pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, termasuk di lingkungan militer. Palandi et al. (2025) menjelaskan bahwa pengembangan sistem e-learning yang interaktif dan efektif memungkinkan pelatihan dilakukan secara fleksibel dan dapat menjangkau lebih banyak peserta secara merata. Sistem e-learning yang interaktif tidak hanya mempercepat penyampaian materi, tetapi juga meningkatkan keterlibatan aktif peserta melalui simulasi, kuis daring, dan forum diskusi.

Prakosa et al. (2024) dalam kajian mereka tentang kompetensi digital dan manajemen SDM TNI menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi seperti kecerdasan buatan, big data, dan simulasi virtual meningkatkan efisiensi operasional dan ketepatan pengambilan keputusan. Dalam konteks Lapetal Malang, data real-time dari Learning Management System (LMS) juga memudahkan proses monitoring dan evaluasi, sehingga manajemen dapat mengambil keputusan berbasis data yang akurat dalam mengelola dan menyempurnakan program pelatihan secara berkelanjutan.

Pengembangan Karier dan Pembinaan SDM TNI AL Jangka Panjang

Upaya meningkatkan kualitas rekrutmen di Lapetal Malang tidak dapat dilepaskan dari sistem pembinaan karier yang komprehensif dan berjangka panjang. Susilo et al. (2025) dalam penelitian mereka tentang pengembangan model dinamis pada sistem pembinaan karier TNI menemukan bahwa hambatan struktural dalam sistem karier militer sering kali menghambat mobilitas dan pengembangan potensi personel secara optimal. Model dinamis yang mereka usulkan menekankan pentingnya sistem manajemen SDM yang fleksibel, adaptif, dan berbasis kompetensi terukur.

Sumarlin et al. (2023) menambahkan perspektif penting bahwa kolaborasi sumber daya nasional melalui kemitraan antara institusi pertahanan dengan lembaga sipil merupakan strategi yang efektif dalam mengantisipasi ancaman militer sekaligus memperkuat kapasitas SDM. Bagi Lapetal Malang, kolaborasi semacam ini dapat diwujudkan melalui program magang bersama, penyelenggaraan pelatihan lintas sektor, dan penyusunan kurikulum terpadu yang mempertemukan standar kompetensi militer dengan kebutuhan pertahanan maritim nasional.

Evaluasi Pelatihan sebagai Mekanisme Perbaikan Berkelanjutan

Evaluasi pelatihan merupakan tahapan krusial yang tidak dapat diabaikan dalam siklus pengembangan SDM. Harly & Andriani (2024) menekankan bahwa evaluasi pelatihan yang terstruktur tidak hanya bertujuan mengukur keberhasilan program, tetapi juga berfungsi sebagai dasar perancangan perbaikan yang berkelanjutan dan berbasis data empiris. Tanpa evaluasi yang sistematis, program pelatihan berisiko stagnan dan tidak mampu merespons perkembangan kebutuhan organisasi yang terus berubah.

Dalam penelitian ini, evaluasi dilaksanakan melalui metode pre-test dan post-test terhadap kinerja personel, serta survei kepuasan peserta pelatihan. Hasil evaluasi mengungkapkan adanya peningkatan terukur pada beberapa indikator kinerja utama, termasuk akurasi pelaksanaan prosedur operasional standar, kecepatan respons dalam situasi darurat, serta kemampuan komunikasi tim lintas satuan. Ratnasari & Putra (2024) memperkuat pentingnya evaluasi program yang komprehensif dalam konteks rekrutmen dan pengembangan personel TNI AL, di mana hasil evaluasi menjadi landasan strategis bagi perbaikan program secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa program pelatihan memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja dan kualitas rekrutmen personel TNI Angkatan Laut di Lapetal Malang. Pelatihan yang dirancang berdasarkan analisis kebutuhan yang tepat sebagaimana dikemukakan oleh Sifak & Tukiran (2024) mampu menjawab kesenjangan kompetensi yang ada, sehingga personel dapat bekerja lebih produktif, adaptif, dan profesional dalam menjalankan tugas pertahanan maritim.

Motivasi dan kompetensi terbukti menjadi faktor pendukung utama yang memperkuat pengaruh pelatihan terhadap peningkatan kinerja, sebagaimana ditegaskan oleh Giovanni & Ali (2024). Personel yang memiliki motivasi kerja tinggi serta kompetensi yang mumpuni menunjukkan performa yang lebih konsisten dan berkontribusi lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi TNI AL. Budaya organisasi yang mendukung inovasi, sebagaimana diidentifikasi oleh Priambodo et al. (2024), juga menjadi variabel penting yang memperkuat dampak program pelatihan.

Penggunaan teknologi informasi dalam program pelatihan terbukti meningkatkan efektivitas program dari segi jangkauan, fleksibilitas, dan kemudahan akses materi, sebagaimana dibuktikan oleh Sinuhaji et al. (2025) dan Palandi et al. (2025). Integrasi teknologi digital harus menjadi prioritas strategis bagi Lapetal Malang dalam menghadapi era transformasi pertahanan. Evaluasi berkala yang sistematis, sebagaimana ditekankan oleh Harly & Andriani (2024), menjadi mekanisme penting untuk memastikan program pengembangan personel tetap relevan dan mampu memberikan dampak positif yang nyata terhadap kualitas rekrutmen dan kinerja operasional TNI AL.

Oleh karena itu, Lapetal Malang perlu memberikan perhatian serius dan terpadu terhadap tiga pilar utama: optimalisasi program pelatihan berbasis analisis kebutuhan aktual, pemanfaatan teknologi informasi secara masif dan terstruktur, serta penguatan kerja sama dengan institusi pendidikan dan lembaga pelatihan profesional. Ketiga strategi ini, didukung

oleh sistem pembinaan karier jangka panjang yang dinamis sebagaimana diusulkan oleh Susilo et al. (2025), akan menjadi fondasi kokoh dalam membangun sumber daya manusia Angkatan Laut yang unggul, berdaya saing, dan siap menghadapi kompleksitas tantangan pertahanan maritim Indonesia di masa depan.

REFERENSI

- Candana, D. M., Ali, H., & Zefriyenni, Z. (2023). Determinasi Kinerja Karyawan dan Produktivitas Kerja: Analisis Profesionalisme dan Pelatihan (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 4(2), 665–674. <https://doi.org/10.38035/JMPIS.V4I2.1638>
- Fajriyani, D., Fauzi, A., Kurniawati, M. D., Yudo, A., Dewo, P., Fahri Baihaqi, A., Nasution, Z., & Penulis, K. (2023). Tantangan Kompetensi SDM dalam Menghadapi Era Digital (Literatur Review). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 1004–1013. <https://doi.org/10.31933/JEMSI.V4I6.1631>
- Giovanni, N., & Ali, H. (2024). Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja (Pemanfaatan Artificial Intelligence dalam Systematic Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 5(3), 564–573. <https://doi.org/10.38035/JMPIS.V5I3.2017>
- Harly, M. R., & Andriani, T. (2024). Strategi dan Evaluasi Pembelajaran Dalam Perencanaan Pendidikan. *Jurnal Pemikiran Dan Kajian Pendidikan*, 8(6), 92–97.
- Palandi, E. H., Sriyuliawati, F., & Aziz, A. (2025). Peran teknologi dalam pengembangan sistem e-learning yang interaktif dan efektif bagi pendidikan. *Journal Scientific of Mandalika*, 6(7), 1987–1997.
- Prakosa, C. A., Halkis, M., & Susilo, T. (2024). Kompetensi Digital dan Manajemen SDM TNI pada Era Revolusi Industri 4.0. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 7(2), 769–783.
- Priambodo, S., Fartianto, G., & Yuana, S. T. (2024). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia TNI AL dalam Menghadapi Tantangan Keamanan Maritim di Era Milenial. *Judge : Jurnal Hukum*, 5(02), 245–253. <https://doi.org/10.54209/JUDGE.V5I02.587>
- Ratnasari, Y., & Putra, E. A. (2024). Evaluasi Program Talent Scouting Dalam Rekrutmen dan Pengembangan Personel TNI Angkatan Laut. *CEMERLANG: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 4(3), 222–234.
- Sifak, & Tukiran, M. (2024). Analisis Kebutuhan Pelatihan: Model yang disarankan untuk Pelatihan Aparatur. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 5(3), 9–15. <https://doi.org/10.7777/JIEMAR.V5I3.524>
- Sinuhaji, E. M. R. B., Sidebang, D. G., Saragih, E. H., & Ginting, A. (2025). Pengaruh Teknologi Informasi Dan Komunikasi Terhadap Efektivitas Program Pelatihan Pendidikan Masyarakat. *Jurnal Intelek Dan Cendekiawan Nusantara*, 2(2), 823–827. <https://jicnusantara.com/index.php/jicn/article/view/2993>
- Sumarlin, Adriyanto, A., & Warka, I. W. (2023). Pertahanan Maritim: Antisipasi Ancaman Militer Melalui Kolaborasi Sumber Daya Nasional. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 4(6), 20–27. <https://doi.org/10.7777/JIEMAR.V4I6.501>
- Suryawan, W. E., & Ginting, M. L. (2023). Optimalisasi Sistem Informasi Personel dengan Menggunakan Internet of Things dalam Rangka Mendukung Tugas TNI AL. *SATIN-Sains Dan Teknologi Informasi*, 9(1), 93–106.
- 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), 376–393. <https://doi.org/10.35931/AQ.V19I1.4375>
- Wihandoyo, & Fathurrahman, R. (2024). IMPLEMENTASI KEBIJAKAN REKRUTMEN DI LINGKUNGAN BADAN PEMBINAAN HUKUM TENTARA NASIONAL

INDONESIA. *Moderat: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, 10(3), 523–544.
<https://doi.org/10.25157/MODERAT.V10I3.4297>