

## Karakteristik demografi dan alasan motivasional pilihan karir pendaftar TNI AL strata perwira, bintara, dan tamtama

Mithra\*, Tri Budi Marwanto, M Agung Satriyo  
Universitas Hang Tuah  
\*pakmithra@yahoo.com

Received: 30 December 2024      Revised: 2 October 2025      Accepted: 28 November 2025

**Abstract.** This exploratory study aims to identify preliminary indications of the relationship between demographic aspects and career choice motives among Indonesian Navy applicants. Data were obtained from secondary sources in the form of 2023 biodata records and analyzed using descriptive statistics. The respondents consisted of 1,206 prospective servicemen from various entry levels, selected through stratified purposive sampling. Demographic variables included age, gender, education, domicile, family background, and previous selection experience. Findings in these research are: Among cadet candidates, six main themes emerged: "personal aspiration," "serving the nation," "family pride," "leadership," "world exploration," and "employment need." For non-commissioned officer candidates, male applicants preferred operational duties aboard warships or within the Marine Corps, whereas female applicants tended to choose administrative roles. Only family background showed a strong indication related to career choice. The selection ratio, especially among female NCO applicants, was low. The large gap between applicants and available quotas may lead to recurring applicants or repeated failures, potentially resulting in frustration and apathy. The integrated recruitment system of TNI (Army, Navy, and Air Force) for the officer level, introduced in 2024, might be expected to mitigate potential issues caused by the low selection ratio.

**Keywords:** indonesian navy, demographics, recruitment, selection, motivation, military

**Abstrak.** Penelitian eksploratif ini bertujuan mengidentifikasi indikasi awal adanya hubungan antara aspek demografis dan alasan pilihan karier pelamar TNI Angkatan Laut. Data diperoleh dari sumber sekunder berupa catatan biodata tahun 2023 dan dianalisis menggunakan statistik deskriptif, meliputi; frekuensi, persentase, perhitungan tendensi sentral, tabulasi silang (*crosstab*), dan penyajian diagramatik. Responden terdiri atas 1.206 calon prajurit dari berbagai jenjang yang dipilih melalui teknik *stratified purposive sampling*. Variabel demografi mencakup usia, jenis kelamin, pendidikan, domisili, latar belakang keluarga, serta pengalaman seleksi sebelumnya. Hasil penelitian menunjukkan terdapat enam tema utama dari respon calon kadet, yaitu "cita-cita," "pengabdian kepada bangsa dan negara," "kebanggaan keluarga," "kepemimpinan," "menjelajahi dunia," dan "kebutuhan pekerjaan." Pada calon

bintara, pelamar laki-laki cenderung menyukai tugas operasional di kapal perang atau Korps Marinir, sedangkan pelamar perempuan lebih menyukai pekerjaan administratif atau staf. Hanya latar belakang keluarga yang menunjukkan indikasi kuat terhadap pilihan karier. Rasio Seleksi, terutama pada bintara perempuan, tergolong rendah. Kesenjangan yang besar antara jumlah pelamar dan kuota penerimaan dapat menimbulkan pendaftaran berulang dan kegagalan berulang, yang berpotensi menimbulkan frustrasi dan apatisme. Sistem rekrutmen terpadu TNI (gabungan AD, AL, dan AU) untuk tingkat perwira yang dilaksanakan pada tahun 2024 diharapkan dapat memitigasi potensi masalah akibat rendahnya rasio seleksi.

**Kata kunci:** angkatan laut, demografi, rekrutmen, seleksi, motivasi, militer

## PENDAHULUAN

Indonesia di tahun 2020 hingga 2030 memasuki masa bonus demografi yang dikenal sebagai "jendela peluang" (Adioetomo dkk. dalam Kuncoro & Harmadi, 2015; Nasution, 2021 BPS, 2023), dimana ketergantungan anak-anak dan orang tua terhadap penduduk usia kerja berada di titik terendah. Peluang tersebut menguntungkan pencapaian visi "Indonesia Emas 2045". Bagaimanapun visi yang lebih menonjolkan usia produktif tersebut memunculkan berbagai reaksi/masukan kritis dari berbagai pihak di masyarakat termasuk kaum akademisi. Jati (2015) menyatakan bahwa bonus demografi tidak kontributif bila tidak disertai lapangan kerja yang memadai, sistem pendidikan berbasis kompetensi industri, serta keseimbangan antar wilayah. Hardiani et al. (2023) juga menyatakan bahwa tingginya angka *NEET* (Not in Education, Employment, and Training) individu-individu usia produktif menunjukkan ketidaksiapan Indonesia memanfaatkan bonus demografi. Anggraini & Taifur (2020) terkait masalah gender, bahkan mengatakan bonus demografi sering diklaim sebagai momentum emas, namun kenyataan menunjukkan banyak pemuda tidak terserap oleh sistem kerja dan pendidikan, terutama di wilayah matrilineal. Kenyataan bahwa bonus demografi ternyata kompleks dan tidak semata-mata otomatis "menjadi bonus" bagi realisasi Indonesia Emas, menggelitik penulis untuk mengeksplor variabel-variabel demografi dikaitkan minat karir individu-individu usia produktif. Sentral dari Indonesia Emas pada hakekatnya adalah semua individu berusia produktif terserap oleh dunia kerja. Survey-survey demografi yang lebih disempurnakan tentunya akan akan menjadi

kontribusi berarti bagi strategi rekrutmen TNI AL, misalnya terkait kegiatan *mapping* demografis dalam hal ini bisa dikaitkan dengan pilihan karir para tenaga produktif.

Selama ini penelitian penelitian yang dilakukan TNI AL, banyak berkaitan dengan masalah alutsista, namun penelitian-penelitian di luar TNI AL terkait manusia, pada area-area tertentu, dapat juga dijadikan sumbangan data. Penelitian ini diharapkan dapat memperkuat data aspek demografi dan pilihan jenis karir personel yang juga merupakan salah satu informasi yang diperlukan bagi kegiatan penjurusan korps di lingkungan TNI AL. Data tersebut biasanya digali dalam proses wawancara psikologi pada saat kegiatan rekrutmen dan seleksi.

Beberapa peneliti sebelumnya juga melaporkan adanya keterkaitan faktor-faktor demografi dengan pilihan karir. Sari & Ratnaningsih (2016) melaporkan adanya hubungan positif antara dukungan sosial orangtua dan minat menjadi anggota TNI AD. Pratiwi et al., (2019) melalui analisis faktor, menemukan faktor-faktor yang banyak dijadikan pertimbangan mahasiswa farmasi dalam memilih tempat berkarir yaitu; gaji / pendapatan, manfaat (*benefits*), jadwal kerja fleksibel, lingkungan kerja, dan letak geografis. Lebih lanjut, Sudrajat et al., (2022) menemukan hubungan yang kuat antara kota asal dengan pilihan karir menjadi guru, sedangkan gender serta latar belakang keluarga tidak mempunyai hubungan kuat dengan pilihan karir sebagai guru. Dari beberapa penelitian di atas ada faktor faktor demografis konsisten muncul seperti geografi, ada juga yang kurang konsisten keterkaitannya dengan pilihan karir seperti latar belakang keluarga. Penelitian sebelumnya menunjukkan pentingnya mempertimbangkan faktor demografis dalam membahas sumber daya manusia dalam organisasi.

Pilihan karier yang didasari motivasi kerja ada 3 komponen motivasi yang terlibat, yaitu energy (dorongan), direction (arah), dan maintenace yang berkaitan dengan konsistensi perilaku (Steers & Porter dalam Muchinsky, 2006). Dalam penjurusan korps atau kegiatan pembinaan personel yang lain, dapat disimpulkan bahwa aspek motivasi maupun demografi perlu diperhatikan.

Dalam konteks psikologi sosial dan sosiologi, para pendaftar calon prajurit TNI AL

tahun 2023 yang usianya berkisar dari 18 sampai 22 tahun (Perpang TNI no 61/2023) merupakan bagian dari generasi Z (GenZ) dengan tahun kelahiran 1995 hingga 2012 (BPS, 2023; Sawitri, 2023). Gen Z dikenal cerdas, terampil, kreatif, kritis dalam memanfaatkan teknologi dan cenderung tertarik pada pekerjaan yang kreatif, fleksibel, dan berbasis teknologi (Sawitri, 2023). Beberapa pekerjaan populer di kalangan generasi ini meliputi *Digital Marketer*, *Data Analyst*, *Content Writer*, *Content Creator*, dan Desain Grafis ([www.idxchannel.com](http://www.idxchannel.com)). Terdapat faktor-faktor personal motivasional yang unik dan mempengaruhi pemilihan karier (Muchinsky, 2006; Andjarwati, 2015). Untuk menganalisis alasan pemilihan karier oleh Gen Z, penelitian ini menggunakan beberapa teori motivasi yang dianggap relevan dengan topik, di antaranya adalah Teori Hierarki Kebutuhan Maslow, *Equity Theory* dari Adams, *Expectancy Theory* dari Vroom, *Intrinsic Motivation Theory* dari Deci, Teori ERG dari Alderfer, serta *Goal Setting Theory* dari Locke (Muchinsky, 2006) Teori-teori ini digunakan untuk menganalisis motivasi Responden dalam memilih karier sebagai prajurit TNI AL.

Mendukung visi Indonesia Emas 2045, seluruh elemen bangsa perlu berperan serta, termasuk TNI AL. Salah satu aspek penting yang perlu disorot adalah aspek sumber daya manusia yang merupakan sentral dari suatu organisasi, kemudian aspek sumber daya ini dipersempit pada aspek rekrutmen calon militer, yang merupakan asal muasal individu berada dalam organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi karakteristik demografis calon prajurit TNI AL, menganalisis motivasi mereka dalam memilih karier sebagai prajurit, serta menautkan berbagai aspek demografis dengan kecenderungan motivasional tersebut. Selain itu, penelitian ini juga berupaya mengeksplorasi potensi temuan tambahan yang relevan dengan proses seleksi dan rekrutmen di lingkungan TNI AL, sehingga memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi keputusan berkarier dalam organisasi ini.

Hasil Penelitian diharapkan dapat mendukung rencana strategis TNI AL maupun elemen-elemen kemaritiman lain terkait SDM Kemaritiman. Selain itu diharapkan juga

dapat memberikan manfaat teoretis dan praktis terkait faktor manusia dalam sektor maritim, serta merangsang adanya penelitian lanjutan.

## METODE

Penelitian bersifat kuantitatif dengan teknik Survey. Seperti dinyatakan oleh Lawrence, 2003 dalam Sugiyono (2016) bahwa penelitian survei adalah penelitian kuantitatif. Dalam penelitian survei, peneliti menanyakan ke beberapa orang responden tentang keyakinan, pendapat, karakteristik suatu obyek, dan perilaku yang telah lalu atau sekarang. Penelitian juga menggali data tentang keyakinan dan perilaku responden sendiri. Survey merupakan penelitian deskriptif, dimana hasilnya terbatas pada mengidentifikasi dan menggambarkan variabel yang diamati. tidak membuktikan hipotesis (Soehartono, 2008). Variabel-variabel yang diamati dalam penelitian ini adalah karakteristik demografi para pendaftar TNI AL, alasan mendaftar dan pilihan karir para pendaftar.

### Partisipan Penelitian

Responden Penelitian merupakan hasil Seleksi dan Rekrutmen personel TNI AL tahun 2023, dan sedang mengikuti pendidikan militer TNI AL dengan jumlah sebanyak 1206 orang , tergambar dalam tabel berikut:

**Tabel 1. Responden Penelitian**

| Strata               | Jumlah |
|----------------------|--------|
| Taruna AAL           | 213    |
| Taruni AAL           | 20     |
| Siswa Bintara Pria   | 336    |
| Siswa Bintara Wanita | 81     |
| Siswa Tamtama        | 556    |
| Total                | 1206   |

Pelaksanaan pengambilan data partisipan dilaksanakan melalui pengumpulan data sekunder dari berkas/dokumen dari proses rekrutmen dan seleksi aspek psikologi. Selain berdasarkan strata, Responden penelitian tidak diambil secara random (*non-random*), namun berdasarkan tujuan kelengkapan data. Dengan sifat yang "*purposive*"

tersebut, maka teknik sampling nya adalah “*stratified purposive sampling*” (Soehartono, 2008; Sugiyono, 2016).

### **Instrumen Penelitian**

Data penelitian yang didapat melalui penggalian data sekunder terinci sebagai berikut:

1) Variabel Karakteristik demografi; didapat melalui lembar biodata maupun Riwayat hidup. 2) Variabel Alasan Motivasional Pemilihan karir didapat melalui data hasil wawancara psikologi calon yang tertuang dalam lembar wawancara.

Pemilihan variabel-variabel demografis dilaksanakan melalui panel ekspert beranggotakan pemimpin peneliti dan 2 tenaga ahli Dinas Psikologi Angkatan Laut.

### **Analisis Data**

Data penelitian survey bersifat deskriptif, dan tidak digunakan untuk membuktikan hipotesis (Sugiyono, 2016). Karena itu analisis data menggunakan teknik statistik deskriptif, antara lain menggunakan penghitungan frekuensi, persentase, tendensi sentral maupun tabel, termasuk tabel kontingensi (*cross tab*) dan grafik/diagram (Sugiyono, 2016).

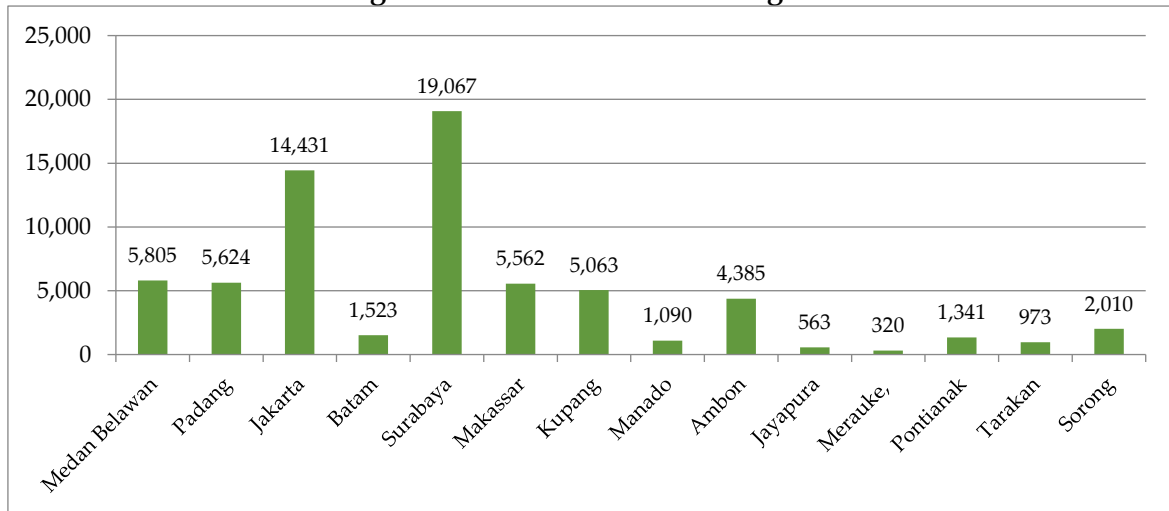
## **HASIL**

Data yang didapat banyak dianalisis strata per strata karena alasan ketidaksetaraan data, perbedaan-perbedaan dalam proses pengumpulan data primer, serta karena adanya situasi-situasi khusus dan unik yang ada pada strata tertentu. Namun, data-data umum yang merupakan gabungan tiga strata (Perwira, Bintara, dan Tamtama) pada situasi-situasi tertentu juga akan dilaporkan.

### **Gambaran Umum Pendaftar**

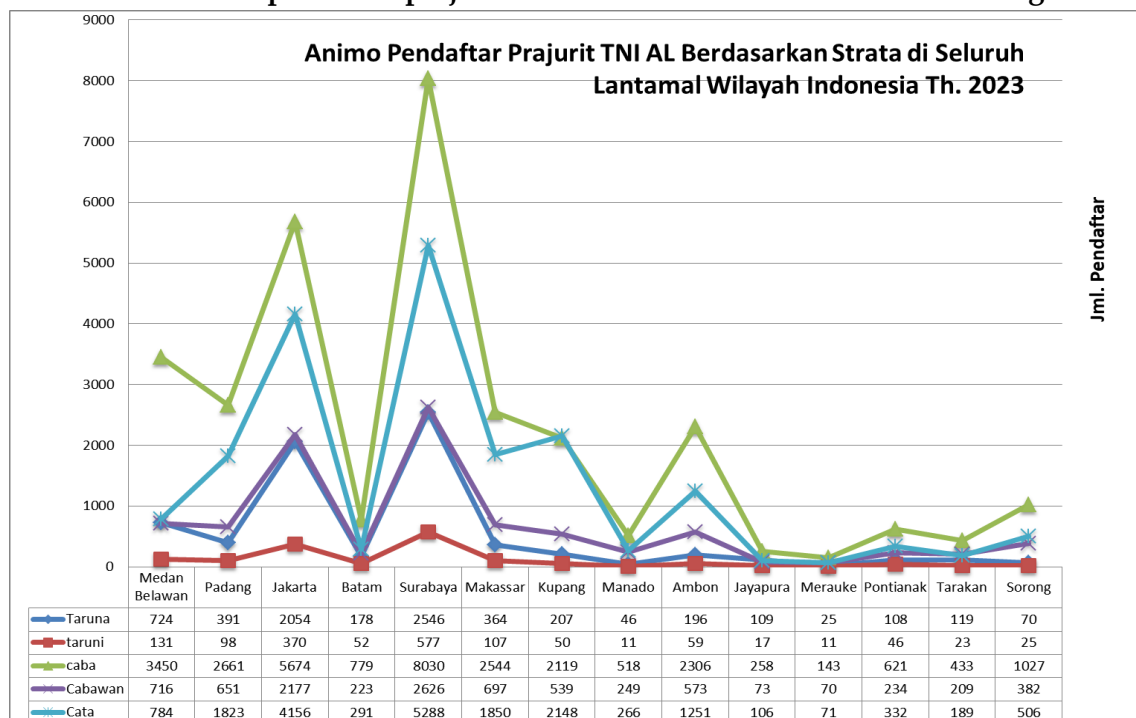
Sebanyak 67.757 (enam puluh tujuh ribu tujuh ratus lima puluh tujuh) orang pendaftar Angkatan Laut th 2023 diakomodir melalui pangkalan Angkatan Utama TNI AL (Lantamal) di seluruh Indonesia, dan terangkum pada Gambar 1 berikut:

**Gambar 1. Rangkuman Animo Pendaftar Angkatan Laut tahun 2023**



Secara lebih terinci berdasarkan strata dan gender, yaitu; calon taruna/taruni (Akademi Angkatan Laut), Calon Bintara (Caba) pria dan wanita (Cabawan) serta Calon Tamtama diperoleh gambaran sebagai berikut:

**Gambar 2: Animo pendaftar prajurit TNI AL Indonesia berdasar strata dan gender**



Beberapa hal yang dapat disimpulkan dari gambar 2 tersebut adalah: 1) Animo pendaftar, baik pria maupun wanita di dua kota, Surabaya dan Jakarta secara umum tergolong tinggi dibanding Pangkalan-pangkalan lain di Indonesia. 2) Sejalan dengan kuota penerimaan, di semua tempat, animo pendaftar wanita selalu lebih kecil dibanding animo pendaftar pria, dan senjang cukup lebar di beberapa kota besar seperti; Jakarta, Surabaya, dan Medan. 3) Animo pendaftar dapat diasumsikan tidak selalu berkorelasi secara linier dengan besar kecilnya populasi masyarakat di kota tempat pangkalan berada, sebagai contoh, animo pendaftar Caba di Kupang sebanyak 2119 orang jauh lebih banyak dibanding kota yg berpopulasi lebih besar, Batam, yang jumlah pendaftarnya hanya 779 orang.

#### **Kota / Daerah asal Taruna**

Sebanyak 56,10% penduduk Indonesia berada di pulau Jawa (Sensus Penduduk 2020), dalam rekrutmen berskala nasional seperti Werving personel TNI AL, besar kemungkinan penduduk pulau Jawa terjaring dengan jumlah lebih besar dibanding penduduk pulau-pulau lain di Indonesia. Namun, keterwakilan putra-putra daerah selalu diupayakan ada, terutama untuk strata perwira yang dimulai dari pendidikan di AAL yang ada di Surabaya. Untuk Calon Bintara dan Tamtama cenderung lebih mudah dilaksanakan mengingat selain di Surabaya, ada 3 Satuan Pendidikan di tiga wilayah Indonesia; di barat di Tanjung Uban, tengah di Makassar, dan di wilayah timur Indonesia ada di Sorong. Tiga satdik tersebut sekaligus juga menerima hasil rekrutmen putra-putra daerah dari zona zona sekitar yang sudah ditentukan untuk dididik.

Keterwakilan putra daerah sebagai Taruna AAL dimunculkan dalam tabel 2 yang dibagi menjadi dalam Jawa serta luar Jawa dan dikaitkan dengan karakter geografis sekaligus demografis secara global, yakni; Pesisir, Non Pesisir, dan Pesisir Industri. Asal daerah Taruna dari luar Jawa menunjukkan bahwa, sebagian besar (35 dari 45) kota domisili memang merupakan kota pesisir, walau satu di antaranya industri. Hanya 10 kota yang merupakan kota non-pesisir.

**Tabel 2: Asal Kota/Daerah Taruna AAL 2023**

| Dalam Jawa       |            |                  |        | Luar Jawa        |              |                  |        |
|------------------|------------|------------------|--------|------------------|--------------|------------------|--------|
| Urut             | Kota       | Ciri Daerah      | Jumlah | Urut             | Kota         | Ciri Daerah      | Jumlah |
| 1.               | Ungaran    | Non Pesisir      | 1      | 1.               | Tual         | Pesisir          | 1      |
| 2.               | Tuban      | Pesisir          | 1      | 2.               | Toba         | Non Pesisir      | 1      |
| 3.               | Tegal      | Pesisir          | 1      | 3.               | Timor Leste  | Pesisir          | 1      |
| 4.               | Surabaya   | Pesisir Industri | 30     | 4.               | Timika       | Non Pesisir      | 1      |
| 5.               | Sumenep    | Pesisir          | 2      | 5.               | Tj. Pinang   | Pesisir          | 2      |
| 6.               | Sumedang   | Non Pesisir      | 1      | 6.               | Tanah Laut   | Pesisir          | 1      |
| 7.               | Sukabumi   | Non Pesisir      | 2      | 7.               | Talaud       | Pesisir          | 1      |
| 8.               | Situbondo  | Pesisir          | 1      | 8.               | Talakar      | Pesisir          | 1      |
| 9.               | Sidoarjo   | Pesisir Industri | 21     | 9.               | Sungailiat   | Pesisir          | 1      |
| 10.              | Semarang   | Pesisir          | 3      | 10.              | Sumbawa      | Pesisir          | 1      |
| 11.              | Sampang    | Pesisir          | 1      | 11.              | Sorong       | Pesisir          | 2      |
| 12.              | Pekalongan | Pesisir          | 1      | 12.              | Solok        | Non Pesisir      | 1      |
| 13.              | Ngawi      | Non Pesisir      | 1      | 13.              | Sabang       | Pesisir          | 1      |
| 14.              | Nganjuk    | Non Pesisir      | 1      | 14.              | Pmt. Siantar | Non Pesisir      | 1      |
| 15.              | Mojokerto  | Non Pesisir      | 1      | 15.              | Paser        | Non Pesisir      | 1      |
| 16.              | Malang     | Non Pesisir      | 7      | 16.              | Pangkep      | Pesisir          | 2      |
| 17.              | Magelang   | Non Pesisir      | 2      | 17.              | Padang       | Pesisir          | 7      |
| 18.              | Lamongan   | Pesisir          | 2      | 18.              | Oku          | Pesisir          | 1      |
| 19.              | Kediri     | Non Pesisir      | 3      | 19.              | Nunukan      | Pesisir          | 1      |
| 20.              | Kebumen    | Non Pesisir      | 1      | 20.              | Merauke      | Pesisir          | 1      |
| 21.              | Karawang   | Pesisir Industri | 1      | 21.              | Medan        | Pesisir Industri | 7      |
| 22.              | Jombang    | Non Pesisir      | 1      | 22.              | Mataram      | Pesisir          | 2      |
| 23.              | Jember     | Non Pesisir      | 3      | 23.              | Manado       | Pesisir          | 3      |
| 24.              | Jakarta    | Pesisir Industri | 36     | 24.              | Makassar     | Pesisir          | 2      |
| 25.              | Gresik     | Pesisir          | 4      | 25.              | Langkat      | Non Pesisir      | 1      |
| 26.              | Depok      | Non Pesisir      | 4      | 26.              | Konawe       | Pesisir          | 2      |
| 27.              | Cirebon    | Pesisir          | 1      | 27.              | Kolaka       | Pesisir          | 1      |
| 28.              | Cimahi     | Non Pesisir      | 1      | 28.              | Kepri        | Pesisir          | 1      |
| 29.              | Bojonegoro | Non Pesisir      | 1      | 29.              | Kendari      | Pesisir          | 1      |
| 30.              | Bogor      | Non Pesisir      | 9      | 30.              | Karimun      | Pesisir          | 1      |
| 31.              | Bekasi     | Non Pesisir      | 10     | 31.              | Kab Buru     | Pesisir          | 1      |
| 32.              | Batu       | Non Pesisir      | 1      | 32.              | Jayapura     | Pesisir          | 3      |
| 33.              | Batang     | Pesisir          | 1      | 33.              | Dairi        | Non Pesisir      | 1      |
| 34.              | Banyuwangi | Pesisir          | 2      | 34.              | Bulungan     | Non Pesisir      | 2      |
| 35.              | Bangkalan  | Pesisir          | 2      | 35.              | Boven Digoel | Pesisir          | 1      |
| 36.              | Bandung    | Non Pesisir      | 2      | 36.              | Bitung       | Pesisir          | 1      |
| Total Responden  |            |                  | 162    | 37.              | Binjai       | Non Pesisir      | 1      |
| Kota Pesisir     |            |                  | 22     | 38.              | Bengkulu     | Pesisir          | 1      |
| Non Pesisir      |            |                  | 52     | 39.              | Barru        | Pesisir          | 1      |
| Pesisir Industri |            |                  | 88     | 40.              | Banjarmasin  | Pesisir          | 1      |
|                  |            |                  |        | 41.              | Balikpapan   | Pesisir          | 1      |
|                  |            |                  |        | 42.              | Babel        | Pesisir          | 3      |
|                  |            |                  |        | 43.              | Asahan       | Non Pesisir      | 1      |
|                  |            |                  |        | 44.              | Ambon        | Pesisir          | 2      |
|                  |            |                  |        | 45.              | Aceh Besar   | Pesisir          | 1      |
|                  |            |                  |        | Total Responden  |              |                  | 71     |
|                  |            |                  |        | Kota Pesisir     |              |                  | 54     |
|                  |            |                  |        | Non Pesisir      |              |                  | 10     |
|                  |            |                  |        | Pesisir Industri |              |                  | 7      |

Tabel menunjukkan bila melihat yang dalam Jawa 13 dari 36 kota asal Taruna adalah kota pesisir dan 4 pesisir industri. Sebanyak 19 sisanya adalah kota non pesisir. Secara total, dari 81 kota asal taruna, yang merupakan daerah pesisir berjumlah 52, dimana 5 diantaranya adalah pesisir industri. Sedangkan kota non pesisir berjumlah 29.

### Rentang Usia

Rentang usia calon personel TNI sudah ditentukan oleh Perpang TNI no 61 th. 2023. Untuk Calon Taruna Akademi TNI, Bintara dan Tamtama, Rentang usia saat seleksi adalah 17 tahun 9 bulan sampai dengan 22 tahun.

Gambar berikut merupakan visualisasi penyebaran rentang usia para kandidat yang sudah lolos seleksi. Data dari semua strata. Persentase dihitung dari jumlah dalam kelompok dan strata.

**Gambar 3: Profil rentang usia kandidat militer TNI AL hasil rekrutmen 2023**



Dari gambar 3 tersebut, beberapa hal yang perlu diperhatikan antara lain: 1) pada kelompok partisipan bintara wanita, puncak usia pendaftar adalah 21 tahun. Jumlah yang berusia maksimal (22 tahun) sekitar 18%, berbeda dengan strata yang lain, yang titik puncaknya pada usia 19 tahun. 2) Semua peserta wanita yang lolos, baik taruni

maupun bintanga wanita, tidak ada yang berusia di bawah 18 tahun. 3) sementara itu Taruni, Bintang Pria, maupun tamtama, kecuali taruna dan bintanga wanita tidak mempunyai partisipan berusia 22 tahun (batas maksimal).

### Latar Belakang pendidikan

Berdasarkan Perpang TNI no 61 th 2023, telah ditentukan bahwa untuk mengikuti pendidikan di AAL strata ijazah minimal adalah SMA atau MA jurusan IPA, kemudian untuk Bintang TNI AL adalah SMA, MA, dan SMK semua jurusan, sedangkan untuk tingkat Tamtama, minimal SMP.

Namun terkait tujuan penelitian, ada dinamika yang perlu diperhatikan terkait Ijazah SMA jurusan IPA.

**Tabel 3: Calon Tamtama dan Bintang dgn ijazah SMA/MA jur. IPA**

| Strata          | Status SMA | Jumlah Subyek | 1X Daftar | Usia < 19 Tahun |
|-----------------|------------|---------------|-----------|-----------------|
| CATA<br>(N:556) | Negeri     | 107           | 22        | 16              |
|                 | Swasta     | 26            | 8         | 6               |
|                 | Total      | 133           | 30        | 22              |
|                 | Persen     | 24%           | 5%        | 4%              |
| Strata          | Status SMA | Jumlah Subyek | 1X Daftar | Usia < 19 Tahun |
| CABA<br>(417)   | Negeri     | 223           | 69        | 57              |
|                 | Swasta     | 53            | 15        | 13              |
|                 | Total      | 276           | 84        | 70              |
|                 | Persen     | 66%           | 20%       | 17%             |

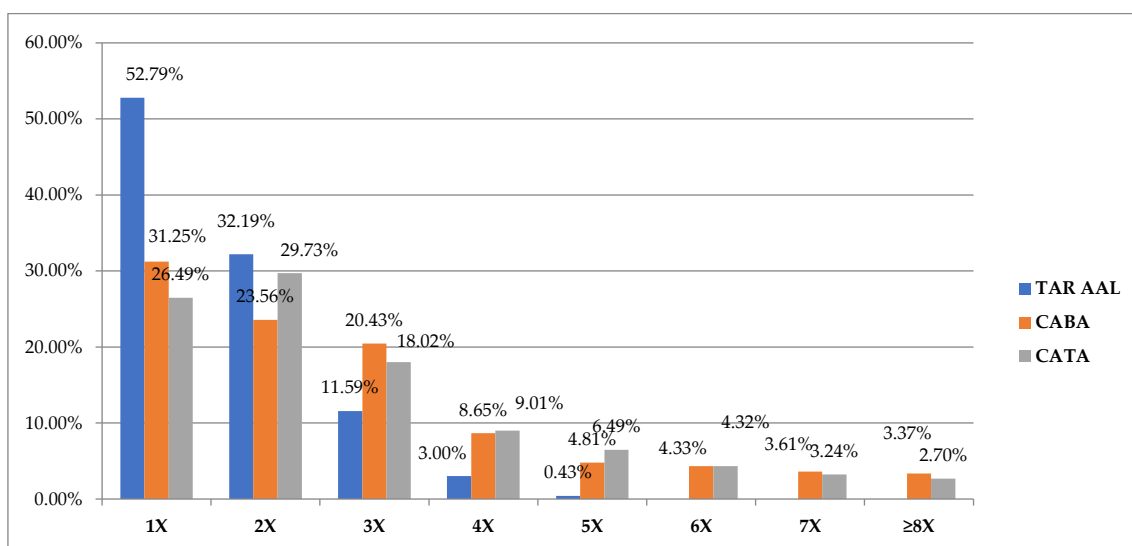
Tabel 3 menunjukkan bahwa 24% (133 orang) dari siswa Tamtama mempunyai ijazah SMA jurusan IPA, yang setara dengan syarat ijazah mendaftar seleksi Taruna AAL bahkan 107 orang diantaranya dari SMA negeri. Calon berijazah SMA negeri tersebut, 22 orang diantaranya baru sekali mendaftar dan 16 orang diantaranya berusia dibawah 19 tahun. Artinya pendaftar masih punya peluang waktu selama 3 tahun untuk mendaftar seleksi taruna AAL atau Caba TNI AL, namun langsung memilih untuk menjadi Tamtama TNI AL yang mensyaratkan ijazah SMP saja. Mengacu pada teori Ekuitas Adams (Muchinsky, 2006) dengan berjalannya waktu, tidak tertutup kemungkinan muncul persepsi “Ketidakadilan” karena merasa “input” (sumber daya pribadi, seperti ijazah dan kemampuan kerja) dipersepsikan sama dengan teman-

temannya saat seleksi yang berada di strata lebih tinggi (perwira atau bintara). Sedangkan “*output*” (misal penghasilan, penghargaan yang didapat) berbeda, sehingga untuk individu-individu tertentu kondisi tersebut berpotensi menyebabkan kondisi demotivasi.

### Frekuensi mengikuti Seleksi TNI/Polri

Responden yang saat ini mengikuti pendidikan, tidak semuanya merupakan pendaftar pertama. Sebagian beberapa kali gagal dalam seleksi, mendaftar kembali (“*Frequent Applicants*”) sampai akhirnya lolos dan mengikuti pendidikan.

Gambar 4 : Frekuensi mendaftar TNI/Polri



Gambar 4 di atas menunjukkan grafik persentase yg dihitung dari total partisipan yang lolos masuk pendidikan berdasarkan strata. Tampak bahwa pada semua strata pendidikan di Angkatan Laut, selalu ditemui *Frequent Applicants* dengan proporsi yang berbeda-beda. Untuk AAL, *frequent applicants* yang ditemui jumlahnya paling sedikit dibandingkan yang ditemui pada strata bintara dan tamtama. Lebih dari 50% taruna AAL melalui proses seleksi hanya sekali dan langsung lulus. Sekitar 32% mengalami dua kali dan hanya beberapa yang mengalami empat sampai lima kali tes TNI/Polri. Sedangkan untuk siswa bintara dan tamtama yang

menjalani sekali proses seleksi langsung lulus tidak sampai mencapai 35%. Bahkan ada yang mengalami proses seleksi TNI/Polri sampai delapan kali atau lebih.

Fenomena “beberapa kali mengikuti seleksi” yang juga berarti “beberapa kali gagal seleksi” akan merujuk pada suatu kondisi yang tidak kontributif bagi keberhasilan seleksi untuk mendapat kandidat terbaik. Hasil tes yang diperoleh melalui kegagalan berkali-kali dianggap “tidak murni”, kurang menggambarkan potensi yang sebenarnya. Selain itu, muncul kekhawatiran adanya intervensi atau kontaminasi negatif pengalaman saat jeda. Rasa frustrasi akibat kegagalan berulang juga bisa mengarah pada kecenderungan penarikan diri dan apatisme, selain perilaku agresif (Olson & Hergenhahn, 2013). Lebih lanjut, dari aspek alat seleksi, kondisi “berkali kali tes” tersebut juga berpotensi untuk mengurangi validitas internal alat ukur (Hastjarjo, 2011), yang akan dibahas secara lebih mendetail di sub bab diskusi.

### **Gender dan Minat penugasan**

Selanjutnya Tabel berikut menggambarkan Responden strata Bintara menunjukkan bahwa Caba wanita, cenderung mempunyai preferensi penugasan yang sifatnya non operasional seperti tenaga staf. Sedangkan Caba pria lebih memilih tugas-tugas tempur dan operasional seperti tugas sebagai pengawak kapal perang atau dalam korps Marinir, serta menempatkan penugasan di area Staf sebagai pilihan terakhir.

**Tabel 4: Minat Penugasan berdasarkan gender Calon Bintara TNI AL**

| Area Tugas | Minat (Caba Pria) |      | Minat (Caba Wanita) |      |
|------------|-------------------|------|---------------------|------|
|            | Jumlah            | %    | Jumlah              | %    |
| Kapal      | 138               | 41%  | 22                  | 27%  |
| Marinir    | 113               | 34%  | -                   | -    |
| Pangkalan  | 38                | 11%  | 11                  | 14%  |
| Staf       | 47                | 14%  | 48                  | 59%  |
| Total      | 336               | 100% | 81                  | 100% |

Data di tabel 4 tampak sejalan dengan perspektif psikologi lintas budaya tentang stereotipe gender yang universal oleh Williams & Best (dalam Sarwono, 2014). Wanita diasosiasikan dengan sikap pengasuh, tidak agresif, tidak melakukan aktivitas fisik

yang dilakukan pria. Hal sebaliknya terjadi pada pria, yang selalu dikaitkan dengan kekuatan dan sikap yang lebih agresif. Bila kemudian stereotipe tersebut terinternalisasi pada individu menjadi konsep diri, bisa saja mempengaruhi preferensi individu dalam menentukan bidang tugas dalam kemiliteran.

### **Karakter Demografis dan Alasan Motivasional Pilihan Karir**

Tabel 5 berikut adalah tabel *cross tab* rangkuman dari karakter demografi dan alasan para calon Taruna memutuskan mengikuti seleksi pendidikan di AAL. Adapun data yang digunakan hanya data dari strata perwira sehubungan adanya perbedaan proses pengambilan dan tujuan penggalian data di strata bintara dan tamtama. Variabel pendidikan tidak diproses mengingat untuk AAL syarat latar belakang pendidikan untuk semuanya sama, yaitu SMA Jurusan IPA.

Tabel 5 menunjukkan proporsi yang didapat merupakan persentase dari total Responden dalam kelompok demografinya sendiri, bukan dari jumlah total *mixed* dengan kelompok lain yang merupakan total Responden penelitian. Pada dasarnya tabel tersebut “dibaca” secara horizontal dari kiri kekanan. Dari kategorisasi terhadap jawaban Responden, didapat 6 kelompok jawaban alasan mendaftar TNI AL yang paling banyak diutarakan, dengan urutan sebagai berikut: 1) Cita-Cita, 2) ingin mengabdikan pada bangsa dan negara, 3) ingin membanggakan orang tua/keluarga, 4) menjadi pemimpin/komandan, 5) Keliling Dunia, 6) cari kerja, dan 7) Lain-Lain. Kategori “lain-lain” tersebut dikategorikan dari 17.17% Responden dengan jawaban-jawaban menyebar sehingga peneliti menilai jawaban-jawaban tersebut kurang “kuat” untuk diberi kategori karena hanya disuarakan beberapa orang atau bahkan satu orang.

**Tabel 5: Karakter Demografi dan alasan Motivasional Pilihan Karir**

|                         |                   | Cita-cita |          | Mengabdikan Negara |          | Membanggakan Keluarga |          | Jadi Pemimpin/ Komandan |          | Keliling Dunia |          | Cari Kerja |          | Lain-Lain |          | Total | Persen |
|-------------------------|-------------------|-----------|----------|--------------------|----------|-----------------------|----------|-------------------------|----------|----------------|----------|------------|----------|-----------|----------|-------|--------|
|                         |                   | Total     | Proporsi | Total              | Proporsi | Total                 | Proporsi | Total                   | Proporsi | Total          | Proporsi | Total      | Proporsi | Total     | Proporsi |       |        |
| Latar Belakang Keluarga | Jml Tot Taruna/i  | 97        | 41,63%   | 38                 | 16,31%   | 32                    | 13,73%   | 14                      | 6,01%    | 7              | 3%       | 5          | 2,15%    | 40        | 17,17%   | 233   | 100%   |
|                         | Kel. Angk Laut    | 52        | 45,61%   | 23                 | 20,18%   | 12                    | 10,53%   | 3                       | 2,63%    | 3              | 2,63%    | 3          | 0        | 18        | 15,79%   | 114   | 100%   |
|                         | Kel. Angk Darat   | 6         | 30%      | 3                  | 15%      | 3                     | 15%      | 2                       | 10%      | 3              | 15%      |            |          | 3         | 15%      | 20    | 100%   |
|                         | Wiraswasta        | 10        | 35,71%   | 5                  | 17,86%   | 9                     | 32,14%   | 1                       | 3,57%    |                |          | 1          | 3,57%    | 2         | 7,14%    | 28    | 100%   |
|                         | Pegawai Swasta    | 11        | 45,83%   | 2                  | 8,33%    | 3                     | 12,50%   | 2                       | 8,33%    | 1              | 4,17%    | 1          | 4,17%    | 4         | 16,67%   | 24    | 100%   |
|                         | Kel Petani        | 6         | 54,55%   | 1                  | 9,09%    |                       |          | 3                       | 27,27%   |                |          |            |          | 1         | 9,09%    | 11    | 100%   |
|                         | Kel Polisi        | 2         | 25%      | 1                  | 12,50%   |                       |          | 1                       | 12,50%   |                |          |            |          | 4         | 50%      | 8     | 100%   |
|                         | Kel Angk Udara    | 1         | 50%      |                    |          | 1                     | 50%      |                         |          |                |          |            |          |           |          | 2     | 100%   |
|                         | Kel PNS           | 4         | 30,77%   | 1                  | 7,69%    | 2                     | 15,38%   | 1                       | 7,69%    |                |          |            |          | 5         | 38,46%   | 13    | 100%   |
|                         | Kel Peg BUMN      | 1         | 33,33%   |                    |          | 1                     | 13,33%   |                         |          |                |          |            |          | 1         | 33,33%   | 3     | 100%   |
|                         | Kel Buruh         | 3         | 50%      | 2                  | 33,33%   | 1                     | 16,67%   |                         |          |                |          |            |          |           |          | 6     | 100%   |
|                         | Free-lance        | 1         | 50%      |                    |          |                       |          | 1                       | 50%      |                |          |            |          |           |          | 2     | 100%   |
|                         | Lain-lain         |           |          |                    |          |                       |          |                         |          |                |          |            |          | 2         | 100%     | 2     | 100%   |
| Lingkungan Domisili     | Pesisir           | 22        | 28,95%   | 8                  | 10,53%   | 14                    | 18,42%   | 10                      | 13,16%   | 1              | 1,32%    | 3          | 3,95%    | 18        | 23,68%   | 76    | 100%   |
|                         | Non Pesisir       | 37        | 59,68%   | 3                  | 4,84%    | 4                     | 6,45%    | 4                       | 6,45%    | 6              | 9,68%    | 2          | 3,23%    | 6         | 9,68%    | 62    | 100%   |
|                         | Pesisir Industri  | 38        | 40%      | 27                 | 28,42%   | 14                    | 14,74%   |                         |          |                |          |            |          | 16        | 16,84%   | 95    | 100%   |
| Frekuensi Ikut Seleksi  | 1X Daftar         | 46        | 37,10%   | 21                 | 16,94%   | 15                    | 12,10%   | 8                       | 6,45%    | 5              | 4,03%    | 4          | 3,23%    | 25        | 20,16%   | 124   | 100%   |
|                         | 2X Daftar         | 31        | 41,33%   | 11                 | 14,67%   | 13                    | 17,33%   | 6                       | 8%       | 2              | 2,67%    |            |          | 12        | 16%      | 75    | 100%   |
|                         | 3X Daftar         | 15        | 60%      | 4                  | 16%      | 4                     | 16%      |                         |          |                |          | 1          | 4%       | 1         | 4%       | 25    | 100%   |
|                         | 4X Daftar         | 4         | 57,14%   | 2                  | 28,57%   |                       |          |                         |          |                |          |            |          | 1         | 14,29%   | 7     | 100%   |
|                         | 5X Daftar         | 1         | 100%     |                    |          |                       |          |                         |          |                |          |            |          |           |          | 1     | 100%   |
| Usia Mendaftar          | 17 Tahun, 9 Bulan | 4         | 80%      | 0                  |          | 0                     |          | 0                       |          | 0              |          | 0          |          | 1         | 20%      | 5     | 100%   |
|                         | 18 Tahun          | 18        | 41,86%   | 3                  | 6,98%    | 7                     | 16,28%   | 1                       | 2,33%    | 2              | 4,65%    | 1          | 2,33%    | 11        | 25,58%   | 43    | 100%   |
|                         | 19 Tahun          | 42        | 40,78%   | 22                 | 21,36%   | 13                    | 12,62%   | 6                       | 5,83%    | 2              | 1,94%    | 1          | 0,97%    | 17        | 16,50%   | 103   | 100%   |
|                         | 20 Tahun          | 31        | 41,89%   | 12                 | 16,22%   | 10                    | 13,51%   | 6                       | 8,11%    | 3              | 4,05%    | 2          | 2,70%    | 10        | 13,51%   | 74    | 100%   |
|                         | 21 Tahun          | 2         | 28,57%   | 1                  | 14,29%   | 1                     | 14,29%   | 1                       | 14,29%   | 0              |          | 1          | 14,29%   | 1         | 14,29%   | 7     | 100%   |
|                         | 22 Tahun          | 0         |          | 0                  |          | 1                     | 100%     | 0                       |          | 0              |          | 0          |          | 0         |          | 1     | 100%   |
| Gender                  | Taruna            | 83        | 38,97%   | 35                 | 16,43%   | 31                    | 14,55%   | 14                      | 6,57%    | 7              | 3,29%    | 4          | 1,88%    | 39        | 18,31%   | 213   | 100%   |
|                         | Taruni            | 14        | 70%      | 3                  | 15%      | 1                     | 5%       | 0                       |          | 0              |          | 1          | 5%       | 1         | 5%       | 20    | 100%   |

### **Latar Belakang Keluarga**

Latar belakang keluarga yang ditinjau dari sudut pekerjaan orang tua menampilkan variasi “kecil” dalam menyatakan alasan utama berkarir di organisasi TNI AL. Perbedaan ditemui pada keluarga dengan latar belakang Polri dan PNS, yang banyak memberikan jawaban menyebar di kategori “lain-lain”. Artinya Taruna dengan latar belakang keluarga Polisi dan PNS lebih banyak merespon dengan jawaban di luar “cita-cita” dan menempatkan cita-cita sebagai alasan terbanyak kedua setelah jawaban menyebar yang terkategori “lain-lain”.

### **Asal Kota/Daerah Taruna**

Para Taruna, baik yang berasal dari kota pesisir, non pesisir, ataupun pesisir industri tidak banyak menunjukkan perbedaan dalam menyatakan alasan masuk militer, yaitu “cita-cita”. Namun perbedaan ditemukan pada respon terbanyak kedua, dimana yang berdomisili di daerah pesisir, respon utama yang ditampilkan bersifat variatif, sehingga masuk kategori “lain-lain”, alasan terbanyak kedua adalah “ingin keliling dunia”. Sedangkan yang berdomisili di kota pesisir industri, respon terbanyak kedua adalah “mengabdikan negara dan bangsa”.

### **Jumlah Pengalaman Seleksi Sebelumnya**

Perbedaan frekuensi pengalaman mengikuti seleksi TNI/Polri, ternyata tidak memunculkan diferensiasi respon terkait alasan mendaftar seleksi AAL. Semuanya menyatakan “cita-cita”. Sedikit perbedaan ditemui pada respon terbanyak kedua, dimana kandidat yang baru pertama kali mengikuti seleksi responnya variatif dan terkategori lain-lain. Sedangkan yang sudah 2 sampai 4 kali mengikuti seleksi respon terbanyak keduanya mengumpul pada “mengabdikan negara dan bangsa” dan “membuat bangga keluarga”.

### **Usia dan Alasan mendaftar**

Kelompok Taruna AAL usia 17 tahun 9 bulan sampai dengan 21 tahun, masing-masing menunjukkan alasan yang sama, “Cita-cita” sedangkan kelompok usia 22 tahun yang hanya 1 Responden, menyatakan alasan “membanggakan orang tua/keluarga”. Perlu

diperhatikan bahwa ada kecenderungan, walau tidak kuat bahwa, semakin muda usia, semakin besar proporsi untuk menampilkan respon jawaban “cita-cita”.

### **Perbedaan Gender dan Alasan Motivasional**

Masih mengacu ke tabel 5, antara Taruna dan Taruni tidak ditemukan indikasi perbedaan gender dalam memberikan alasan motivasional utama yang mendasari pilihan karir di TNI AL. Jawaban terbanyak dari kedua gender tersebut adalah “cita-cita”. Perbedaan ditemukan pada jawaban terbanyak kedua, dimana alasan yang disampaikan para taruna sifatnya menyebar dan variatif sehingga terkategori “lain-lain”, sedangkan jawaban taruni lebih terfokus pada alasan “mengabdikan pada negara dan bangsa”. Bagaimanapun untuk memahami data ini perlu kehati-hatian karena kesenjangan jumlah responden Taruna dan Taruni cukup lebar.

Uraian yang bersumber dari tabel 5 memperlihatkan suatu indikasi awal bahwa alasan-alasan motivasional yang mendasari pilihan berkarir Calon Taruna AAL secara cukup menonjol adalah cita-cita, keinginan membela bangsa dan negara, serta keinginan membuat bangga orang tua dan keluarga. Hal-hal yang perlu perhatian lebih lanjut dari aspek-aspek demografi walau belum dapat dikatakan sebagai indikasi awal adalah; 1) Pada dimensi “latar belakang keluarga”, ditemukan bahwa calon dari latar belakang keluarga Polisi dan PNS justru menampilkan respon “cita-cita” sebagai respon terbanyak kedua setelah respon-respon menyebar yang terkategori “lain-lain”. 2) Ada kecenderungan, walau belum dapat dikatakan indikasi awal, bahwa, semakin muda kategori kelompok usia Taruna AAL dari rentang syarat usia mendaftar, semakin besar porsi tampilnya “cita-cita” sebagai alasan berkarir di organisasi TNI AL.

### **Rasio Seleksi**

Rasio seleksi (*Selection Ratio*) didefinisikan sebagai; Jumlah kuota yang diterima dibagi dengan jumlah pendaftar, atau  $RS = n/N$ . (Muchinsky, 2006) Dapat dilihat pada tabel 6: rincian Rasio Seleksi pra-jurit TNI AL.

**Tabel 6 :Persentase Rasio Seleksi Calon Prajurit Angkatan Laut**

| Pendaftar     | Masuk Dik | Pendaftar | Rasio Seleksi<br>Lolos: Daftar | Persentase Rasio<br>Seleksi |
|---------------|-----------|-----------|--------------------------------|-----------------------------|
| Taruna AAL    | 213       | 7.137     | 1 : 33                         | 3,03%                       |
| Taruni AAL    | 20        | 1.577     | 1 : 78                         | 1,28%                       |
| Caba Pria     | 336       | 30.563    | 1 : 90                         | 1,11%                       |
| Caba Wanita   | 81        | 9.419     | 1 : 116                        | 0,86%                       |
| Calon Tamtama | 556       | 19.061    | 1 : 34                         | 2,94%                       |

Tabel 6 menunjukkan bahwa rasio seleksi Taruna AAL, 1:33 (3.03%) paling tinggi dibandingkan taruni AAL, Caba Pria wanita, maupun calon Tamtama. Artinya untuk kelompok pendaftar Taruna AAL, peluang lolos seleksi lebih besar dibandingkan 4 kelompok seleksi yang lainnya tersebut. Sedangkan peluang yang paling kecil untuk lolos seleksi adalah pada kelompok Calon Bintara Wanita dengan rasio seleksi 1:116 (0,86%), secara “awam” dapat diartikan bahwa seorang kandidat bintara wanita harus “berkompetisi” dengan sekitar 116 orang kandidat yang lain untuk bisa lolos masuk pendidikan.

## DISKUSI

Seperti diuraikan sebelumnya, penggalian alasan motivasional yang mendasari pilihan karir kandidat untuk menjadi Taruna AAL, menghasilkan 7 kategori alasan motivasional. Tiga terbanyak diutarakan diantaranya adalah; “Cita-cita”, “Mengabdikan pada negara/bangsa”, dan “membuat bangga orang tua/keluarga”.

“Cita-cita”, “mengabdikan negara dan bangsa” dan “membuat bangga orang tua/keluarga”. bukanlah termasuk pemenuhan kebutuhan tingkat “rendah” seperti kebutuhan fisiologis atau rasa aman dalam hierarki kebutuhan Maslow (Muchinsky, 2006) namun 2 hal tersebut bisa dikategorisasikan pada kebutuhan yang lebih tinggi, yaitu bisa kebutuhan sosial, penghargaan atau aktualisasi diri. Demikian juga “keinginan membuat bangga ortu/keluarga” dalam konteks hierarki kebutuhan Maslow (Muchinsky, 2006). bisa masuk dalam kebutuhan sosial atau penghargaan (*self esteem*). Lebih lanjut, bila dinilai dengan perspektif teori motivasi Adefer (Muchinsky, 2006).

Maka “cita-cita” dapat dikategorikan sebagai kebutuhan akan perkembangan (*growth*), dan “membuat bangga keluarga” merupakan kebutuhan akan hubungan (*relatedness*). Hal yang spesifik dan menantang seperti cita-cita atau tujuan mengabdikan diri pada dasarnya juga dapat “menantang” peningkatan kinerja, yang dalam konteks *goal setting theory* dari Locke (Muchinsky, 2006) merupakan tujuan karir. Sedangkan, berdasarkan *Intrinsic Motivation Theory* dari Muchinsky, (2006) hal tersebut menunjukkan adanya motivasi dari dalam individu (intrinsik) untuk melakukan pekerjaannya tanpa terlalu terfokus pada benefit yang didapat, dan juga bukan karena adanya tekanan dari luar. Dapat disimpulkan bahwa tema utama alasan-alasan motivasional yang diutarakan Calon taruna AAL, bukan sekedar pemenuhan kebutuhan fisik, atau sesuatu yang bersifat jangka pendek, namun menyiratkan adanya tujuan jangka panjang.

“Keinginan membuat bangga orang tua dan keluarga” dalam perpektif Psikologi Lintas Budaya, muncul karena konsep diri yang interdependen (Matsumoto, 2008) dimana Responden merasa terhubung atau merasa merupakan suatu bagian dari suatu kelompok yang *interconnected* termasuk keluarga. Karena itu selalu melibatkannya dalam suatu pencapaian tujuan. Konsep diri interdependen tersebut memang merupakan ciri-ciri budaya timur yang kolektif (Matsumoto, 2008), termasuk juga Indonesia, yang juga terinternalisasi dalam diri para taruna.

Rasio seleksi yang kecil bagai pisau bermata dua. Di satu sisi menguntungkan bagi perekrut karena dengan berlebuhnya calon-calon yang memenuhi syarat, perekrut lebih leluasa memilih kandidat terbaik. Selain itu juga bisa meningkatkan kriteria atau menaikkan titik potong (*cutoff*). Namun di segi lain akan berpotensi memunculkan pendaftar yang merasa “frustrasi” karena tingkat kesulitan untuk lulus tinggi dan ketat. Kuota penerimaan yang sangat kecil dibandingkan jumlah calon yang besar menyebabkan banyaknya kandidat yang tidak lolos menjadi personel militer, walau mungkin saja nilai mereka memenuhi syarat. Kondisi ini juga mendorong munculnya para *frequent applicants*, pendaftar berulang. Rasa frustrasi akibat kegagalan berulang juga bisa mengarah pada kecenderungan penarikan diri dan apatisme, *self-esteem* yang rendah, selain perilaku agresif (Olson & Hergenhahn, 2013). Selanjutnya Hastjarjo

(2011) menyampaikan tentang beberapa hal yang bisa mengurangi validitas alat ukur atau tes dalam eksperimen, yang situasinya analog dengan fenomena "*frequent applicants*" pada seleksi calon personel TNI AL, dua hal tersebut adalah Sejarah (*history*) dan efek pengujian (*testing*). Sejarah maksudnya hal-hal khusus yang terjadi di antara jeda waktu yang lama antara pelaksanaan tes yang satu dengan yang lain, yang bisa menyebabkan perubahan pada responden; misalnya adanya pengaruh negatif atau mengalami peristiwa traumatik yang membuat kurang fokus. Kedua, yang dimaksud dengan pengaruh pengujian (*testing*) adalah paparan tes yang satu bisa saja berpengaruh pada pengerjaan tes yang berikutnya. Misalnya muncul proses belajar dan pendalaman kisi-kisi untuk jawaban-jawaban yang seharusnya spontan dan tidak menginformasikan kisi-kisi. *Testing effect* ini bisa memunculkan nilai semu. Alat ukur yang rentan terhadap ancaman validitas internal tersebut adalah beberapa sub tes pemeriksaan psikologi atau materi seleksi yang bersifat pengetahuan yang kurang variatif.

Perlu diketahui, tahun 2024 sudah diberlakukan Peraturan Panglima TNI no 61 th. 2023 yang salah satu isinya mengatur tentang tata cara Rekrutmen dan seleksi prajurit TNI. Sejak 2024 Seleksi Taruna Akmil, AAL, dan AAU dilaksanakan secara terpadu atau terintegrasi. Tim rekrutmen terdiri dari 3 matra, yaitu Darat, Laut, dan Udara untuk menyeleksi kelompok besar kandidat yang sama dalam waktu bersamaan. Kandidat yang lolos seleksi akan terdistribusi sesuai kebutuhan masing masing matra melalui kegiatan seleksi akhir tingkat pusat. Prosedur baru ini diharapkan memunculkan efisiensi waktu dan sumber daya, selain itu kuota penerimaan akan otomatis meningkat. Walaupun jumlah pendaftar juga meningkat, peningkatannya tidak sebesar kuota. Dengan sistem sebelumnya, seorang kandidat bisa saja mendaftar dan mengikuti seleksi untuk 3 matra karena jadwal yang berbeda. Hal itu tidak bisa terjadi dengan sistem baru yang dilaksanakan sejak 2024.

## KESIMPULAN

Studi eksploratif ini menemukan beberapa indikasi awal atau kecenderungan. Antara lain; ) didapat 6 kelompok tema utama jawaban alasan motivasional mendaftar TNI AL yang paling banyak diekspresikan oleh calon taruna AAL, dengan urutan sebagai berikut: 1) Cita-Cita, 2) Keinginan mengabdikan pada bangsa dan negara, 3) Keinginan membanggakan orang tua/keluarga, 4) Keinginan menjadi pemimpin/komandan, 5) Keinginan keliling dunia, dan 6) Mencari pekerjaan. Terkait karakter-karakter demografis, secara umum tidak ditemukan adanya diferensiasi respon antar kelompok Responden berdasarkan karakter demografinya, kecuali dua kelompok demografi “latar belakang keluarga”, yaitu keluarga polisi dan keluarga PNS, yang lebih banyak merespon variatif, terkategoriisasikan “lain-lain” dengan tema utama kedua “cita-cita”. Aspek demografi lainnya; domisili, pengalaman seleksi, usia, dan gender, semuanya mempunyai tema utama yang sama yaitu “cita-cita”. Perbedaan baru ditemukan pada tema berikutnya. Alasan motivasional para Taruna ditinjau dari perspektif teori motivasional tergolong berjangka panjang menyiratkan konsep diri interdependent, ciri dari budaya kolektivisme

Calon bintara wanita, cenderung mempunyai preferensi penugasan yang sifatnya non operasional seperti tenaga staf. Sedangkan Calon bintara pria lebih memilih tugas-tugas tempur dan operasional seperti tugas sebagai pengawak kapal perang atau bertugas dalam korps Marinir, serta menempatkan penugasan di area Staf sebagai pilihan terakhir.

Rasio Seleksi personel TNI AL tergolong rendah, dengan urutan dimulai dari yang tertinggi: Taruna AAL=1:33 , Tamtama: 1:34, Taruni AAL=1:78, Caba Pria=1:90, Caba Wanita=1:116. Rasio Seleksi yang rendah berpotensi membawa dampak negatif, antara lain; banyaknya *frequent applicants* akibat banyak yang tidak lolos dan mendaftar kembali. Suatu kondisi yang bisa mengganggu validitas internal alat seleksi, selain itu berkali-kali mendaftar, kemudian berkali-kali gagal seleksi, terutama dikarenakan alasan keterbatasan kuota, berpotensi menimbulkan dampak psikologi seperti frustrasi

maupun apatisme. Bila melihat animo pendaftar peserta seleksi anggota TNI AL, bahkan keseluruhan matra TNI/Polri sangat besar, perlu dipikirkan perlunya menambah atau meningkatkan alokasi penerimaan personel TNI/Polri.

Dengan perubahan prosedur Seleksi personel Militer (Perpang TNI no 61/2023) dampak negatif rasio seleksi yang rendah diharapkan dapat tereliminir. Temuan-temuan tambahan, penelitian ini diharapkan membawa implikasi adanya kesadaran tentang perlunya perbaikan dan penyempurnaan berkelanjutan mengenai proses rekrutmen dan seleksi TNI/Polri selain diharapkan merangsang munculnya penelitian-penelitian sejenis yang disempurnakan dimasa mendatang.

#### *Acknowledgement*

Penulis menyampaikan apresiasi kepada Dinas Psikologi TNI AL terkait atas pemberian izin penggunaan data internal Karakteristik Demografi dan Alasan Motivasional Pilihan Karir Pendaftar TNI AL. Akses data diberikan secara resmi untuk tujuan penelitian. Seluruh analisis, interpretasi, dan kesimpulan dalam artikel ini sepenuhnya merupakan tanggung jawab penulis dan tidak mewakili pandangan institusi mana pun.

#### **REFERENSI**

- Andjarwati, T. (2015). Motivasi dari sudut pandang teori hirarki kebutuhan Maslow, teori dua faktor Herzberg, teori xy Mc Gregor, dan teori motivasi prestasi Mc Clelland. *JMM17: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen*, 2(01).
- Anggraini, C., & Taifur, W. D. (2020). Phenomenon and determinant characteristics of NEET (Not in Employment, Education or Training) youth in matrilineal province. *Jurnal Perspektif Pembiayaan Dan Pembangunan Daerah*, 7(4), 327–340.
- Badan Pusat Statistik (2023). Bonus Demografi Dan Visi Indonesia Emas 2045. DataIn: Edisi 2023.01-2
- BKKBN (2020). **b** Jakarta: Pusdiklat kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional.
- Dinas Psikologi Angkatan Laut (2023). Data Sekunder bio data Calon Personel Militer hasil Werving tahun 2023.
- Hardiani, H., Yulmardi, Y., & Maisyarah, N. D. (2023). Exploring the determinants of NEET youth in Jambi Province: A socioeconomic perspective. *Jurnal Perspektif Pembiayaan Dan Pembangunan Daerah*, 11(1), 31–44.
- Hastjarjo, T. D. (2011). Validitas eksperimen. *Buletin Psikologi*, 19(2).
- Jati, W. R. (2015). Bonus demografi sebagai mesin pertumbuhan ekonomi: Jendela peluang atau jendela bencana di Indonesia. *Populasi*, 23(1), 1–19.
- Kuncoro, A., & Harmadi, S. H. B. (2015). *Mozaik Demografi: Untaian Pemikiran tentang Kependudukan dan Pembangunan*. Salemba Empat bekerja sama dengan Lembaga Demografi, Fakultas Ekonomi dan ....
- Matsumoto, D. (2008). Psikologi Pengantar Lintas Budaya. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Muchinsky, P. M. (2006). *Psychology applied to work: An introduction to industrial and organizational*

- psychology*. Thomson Wadsworth.
- Nasution, M. (2021). Studi Hubungan Bonus Demografi, Indeks Pembangunan Manusia, Dan Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan Dengan Pertumbuhan Ekonomi. *Jurnal Budget: Isu Dan Masalah Keuangan Negara*, 6(1), 74–95.
- Olson, M. H., & Hergenhahn, B. R. (2013). *Pengantar Teori-teori Kepribadian*.
- Peraturan panglima Tentara Nasional Indonesia nomor 61 tahun 2023 tentang penyediaan Prajurit Suka Rela Tentara Nasional Indonesia
- Pratiwi, E., Aryani, F., Yani, Y. I., Dewi, R. S., Agustini, T. T., & Muharni, S. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pilihan Karir Mahasiswa Farmasi Di Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi Riau. *Jurnal Penelitian Farmasi Indonesia*, 8(1), 18–23.
- Sari, R. T., & Ratnaningsih, I. Z. (2016). Hubungan antara dukungan sosial orangtua dan minat menjadi anggota TNI AD pada siswa kelas XII SMA Negeri 9 Semarang. *Jurnal Empati*, 5(2), 172–176.
- Sarwono, S. W. (2014). Psikologi lintas budaya. *Jakarta: Rajawali Pers*.
- Sawitri, D. R. (2023). *Perkembangan karier generasi z: Tantangan dan strategi dalam mewujudkan sdm Indonesia yang unggul*.
- Soehartono, I. (2008). *Metode penelitian sosial*.
- Sudrajat, A. K., Wiharyanti, R., Aulia, F., & Anggrella, D. P. (2022). Hubungan Faktor Demografi dengan Motivasi Menjadi Guru Sebagai Pilihan Karir: Self-Reported Survey. *Jurnal Tarbiyah*, 29(2), 356–366.
- Sugiyono, S. (2016). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, R&D. *Bandung: Alfabeta*, 1(11).