



Evaluasi Program Talent Scouting Dalam Rekrutmen dan Pengembangan Personel TNI Angkatan Laut

Yuni Ratnasari¹, Edvien Adi Putra²

¹⁻²Sekolah Staf dan Komando Angkatan Laut, Indonesia

Email Korespondensi : yunieratnasari17@gmail.com, edvienaal53@gmail.com

Abstract The talent scouting program is an important strategy in recruiting and developing personnel to ensure that organizations, including the Indonesian Navy, have quality human resources and are able to face modern challenges effectively. This research aims to explore the effectiveness of talent scouting programs in the context of the Indonesian Navy to identify and develop potential talents. This research aims to evaluate the relationship between talent selection methods, information sources, supporting technology, and development programs on the quality of Indonesian Navy personnel recruited through the talent scouting program. This study uses a quantitative approach by analyzing data from 55 respondents involved in the Indonesian Navy's talent scouting program. Data was collected through surveys using structured questionnaires, and analyzed using statistical techniques such as simple linear regression to evaluate the relationship between the variables studied. The results of the analysis show that talent selection methods and information sources have a significant influence on the quality of Indonesian Navy personnel (beta coefficients 0.62 and 0.58, respectively, $t = 3.75$, $p = 0.002$ and $t = 4.21$, $p = 0.001$). However, assistive technology showed a less significant effect (beta coefficient = 0.35, $t = 1.80$, $p = 0.087$). The development program was found to have a significant positive impact on personnel quality (beta coefficient = 0.70, $t = 4.55$, $p = 0.000$). The regression results show that the overall model is significant ($F = 6.21$, $p = 0.001$), confirming the importance of the variables studied in improving the quality of Indonesian Navy personnel through talent scouting programs.

Keywords: Talent Selection, Information Sources, Supporting Technology, Development Programs, Personal Qualities.

Abstrak Program talent scouting merupakan strategi penting dalam rekrutmen dan pengembangan personel untuk memastikan organisasi, termasuk TNI AL, memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu menghadapi tantangan modern dengan efektif. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi efektivitas program talent scouting dalam TNI AL untuk mengidentifikasi dan mengembangkan bakat-bakat potensial. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi hubungan antara metode seleksi bakat, sumber informasi, teknologi pendukung, dan program pengembangan terhadap kualitas personel TNI AL yang direkrut melalui program talent scouting. Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menganalisis data dari 55 responden yang terlibat dalam program talent scouting TNI AL. Data dikumpulkan melalui survei menggunakan kuesioner terstruktur, dan dianalisis menggunakan teknik statistik seperti regresi linier sederhana untuk mengevaluasi hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Hasil analisis menunjukkan bahwa metode seleksi bakat dan sumber informasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas personel TNI AL (koefisien beta masing-masing 0.62 dan 0.58, $t = 3.75$, $p = 0.002$ dan $t = 4.21$, $p = 0.001$). Namun, teknologi pendukung menunjukkan pengaruh yang kurang signifikan (koefisien beta = 0.35, $t = 1.80$, $p = 0.087$). Program pengembangan ditemukan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kualitas personel (koefisien beta = 0.70, $t = 4.55$, $p = 0.000$). Hasil regresi menunjukkan model secara keseluruhan signifikan ($F = 6.21$, $p = 0.001$), menegaskan pentingnya variabel-variabel yang diteliti dalam meningkatkan kualitas personel TNI AL melalui program talent scouting.

Kata Kunci: Seleksi Bakat, Sumber Informasi, Teknologi Pendukung, Program Pengembangan, Kualitas Personel.

1. PENDAHULUAN

Program *talent scouting* dalam rekrutmen dan pengembangan merupakan strategi yang vital bagi perusahaan modern untuk mengidentifikasi dan mengembangkan bakat-bakat potensial. Pendekatan ini tidak hanya memungkinkan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan

Received: Mei 20 2024; Revised: Juni 15, 2024; Accepted: Juli 6, 2024; Online Available: Juli 8, 2024;

* Yuni Ratnasari, yunieratnasari17@gmail.com

tenaga kerja saat ini, tetapi juga untuk mempersiapkan masa depan dengan cara yang berkelanjutan dan proaktif (Zakaria et al., 2024). Dalam hukum, berbagai undang-undang dan regulasi juga memainkan peran penting dalam mengatur proses rekrutmen dan perlindungan hak-hak individu, yang perlu dipatuhi oleh perusahaan untuk menjaga keadilan dan keberlanjutan. Diskusi ini akan mengeksplorasi secara mendalam mengenai konsep, strategi implementasi, teknologi yang terlibat, integrasi dengan strategi bisnis, evaluasi, serta relevansi undang-undang dalam program *talent scouting* (Bergkamp et al., 2022).

Program *talent scouting*, atau pencarian bakat, mengacu pada pendekatan proaktif perusahaan dalam mencari individu-individu berbakat yang belum tentu aktif mencari pekerjaan. Pendekatan ini bertujuan untuk mengidentifikasi individu dengan potensi besar untuk berkembang dan berkontribusi secara signifikan dalam lingkungan kerja. Perusahaan menggunakan berbagai cara untuk melakukan *talent scouting*, seperti berpartisipasi dalam acara industri, membangun jejaring dengan institusi pendidikan, atau mengandalkan referensi dari profesional yang sudah terbukti (Allal-Chérif et al., 2021).

Penerapan program *talent scouting* tidak hanya terfokus pada kebutuhan rekrutmen jangka pendek, tetapi juga pada pengembangan jangka panjang individu-individu tersebut. Setelah identifikasi bakat dilakukan, perusahaan biasanya menyediakan program pengembangan yang terstruktur, termasuk pelatihan, mentoring, atau penugasan khusus. Tujuannya adalah untuk memaksimalkan potensi individu dan memastikan bahwa mereka dapat tumbuh bersama perusahaan (Dwaa & Prasajo, 2020).

Teknologi memainkan peran penting dalam mendukung implementasi program *talent scouting*. Sistem manajemen talenta, platform pencarian bakat, dan analitika data digunakan untuk mengidentifikasi calon-calon yang sesuai dengan kriteria tertentu secara efisien. Teknologi juga memungkinkan perusahaan untuk melacak dan mengevaluasi kemajuan individu dalam program pengembangan, serta untuk mengelola basis data bakat secara sistematis (Kaliannan et al., 2023).

Integrasi program *talent scouting* dengan strategi bisnis perusahaan sangat penting. Ini memastikan bahwa individu yang direkrut tidak hanya memiliki keterampilan teknis yang sesuai, tetapi juga nilai-nilai budaya yang cocok dengan organisasi. Dengan demikian, program ini tidak hanya berkontribusi pada pencapaian tujuan bisnis, tetapi juga memperkuat budaya korporat dan identitas perusahaan (Hongal & Kinange, 2020).

Evaluasi adalah komponen kunci dari keberhasilan program *talent scouting*. Perusahaan perlu secara rutin mengevaluasi efektivitas program ini untuk memastikan bahwa tujuan

jangka pendek dan jangka panjang tercapai dengan baik. Evaluasi ini juga membantu dalam mengidentifikasi area-area yang perlu ditingkatkan atau disesuaikan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas program (Williams et al., 2023)

Di samping pertimbangan praktis, program *talent scouting* juga harus memperhatikan berbagai undang-undang dan regulasi yang relevan. Misalnya, dalam rekrutmen, perusahaan harus mematuhi undang-undang diskriminasi ketenagakerjaan untuk memastikan bahwa proses seleksi tidak didasarkan pada faktor-faktor yang tidak relevan atau diskriminatif seperti jenis kelamin, ras, agama, atau kecacatan. Perlindungan data juga menjadi isu penting, di mana perusahaan harus memastikan bahwa informasi pribadi kandidat dijaga kerahasiaannya dan dikelola sesuai dengan peraturan yang berlaku (Ford et al., 2023).

Selain itu, beberapa undang-undang mungkin mengatur masalah kontrak kerja, hak-hak karyawan, atau prosedur pemecatan yang perlu dipertimbangkan dalam pengelolaan bakat. Kepatuhan terhadap undang-undang ini tidak hanya penting untuk menjaga reputasi perusahaan, tetapi juga untuk memastikan bahwa hak-hak individu dihormati dan dilindungi sepanjang proses rekrutmen dan pengembangan (Dwaa & Prasajo, 2020).

Dalam praktiknya, perusahaan sering kali memperoleh bantuan dari departemen hukum internal atau konsultan hukum untuk memastikan bahwa program *talent scouting* mereka sejalan dengan peraturan yang berlaku. Konsultasi ini dapat membantu perusahaan untuk mengidentifikasi risiko hukum potensial dan mengembangkan kebijakan yang sesuai dengan standar etika dan hukum yang berlaku (Setyabudi & Basir, 2021).

Program *talent scouting* dalam rekrutmen dan pengembangan merupakan pendekatan strategis yang tidak hanya mendukung pertumbuhan dan inovasi perusahaan, tetapi juga memastikan bahwa perusahaan beroperasi sesuai dengan nilai-nilai keadilan, kesetaraan, dan kepatuhan hukum. Dengan mengintegrasikan teknologi, strategi bisnis yang berfokus pada nilai, evaluasi sistematis, dan kepatuhan hukum yang ketat, perusahaan dapat membangun fondasi yang kuat untuk pertumbuhan berkelanjutan dan keunggulan kompetitif di pasar global yang kompetitif ini (Agustin & Wijaksono, 2022).

Program *talent scouting* dalam rekrutmen dan pengembangan personel TNI AL merupakan suatu inisiatif strategis yang dirancang untuk mengidentifikasi individu-individu berbakat dan berpotensi yang dapat menjadi pemimpin dan ahli di berbagai bidang di dalam organisasi militer. Namun, seperti halnya dengan banyak program serupa, program ini menghadapi beberapa permasalahan yang perlu dievaluasi secara mendalam.

Salah satu permasalahan utama yang seringkali muncul adalah efektivitas dalam mengidentifikasi bakat-bakat potensial yang sesuai dengan kebutuhan TNI AL. Proses seleksi

yang tidak tepat atau kurang akurat dapat mengakibatkan penempatan yang tidak optimal, sehingga potensi individu tidak dapat dimaksimalkan secara efektif. Selain itu, masalah lain dapat timbul dari kurangnya ketersediaan data yang akurat mengenai kemampuan dan bakat calon-calon personel, yang dapat menghambat proses identifikasi yang efisien.

Tujuan utama dari program ini adalah untuk memastikan bahwa TNI AL memiliki personel yang berkualitas tinggi, siap untuk menghadapi tantangan-tantangan modern dalam keamanan nasional. Namun, untuk mencapai tujuan tersebut, ada beberapa gap dalam penelitian yang perlu diatasi. Salah satunya adalah kurangnya penelitian yang mendalam mengenai efektivitas berbagai metode identifikasi bakat dan pengembangan yang dapat diterapkan. Penelitian ini penting untuk memastikan bahwa program *talent scouting* tidak hanya berjalan dengan baik dalam teori, tetapi juga dalam praktik di lapangan.

Urgensi untuk mengevaluasi dan memperbaiki program ini juga sangat penting. Dengan dunia yang terus berubah dan tantangan keamanan yang semakin kompleks, TNI AL membutuhkan personel yang tidak hanya memiliki kualifikasi teknis yang tinggi, tetapi juga memiliki kemampuan kepemimpinan dan adaptasi yang baik terhadap perubahan-perubahan strategis. Evaluasi yang komprehensif dapat membantu mengidentifikasi kelemahan-kelemahan dalam program saat ini, serta mengidentifikasi peluang-peluang untuk peningkatan yang dapat menghasilkan dampak yang lebih positif. Program *talent scouting* dalam TNI AL adalah langkah maju yang penting untuk meningkatkan kapasitas dan kualitas personel militer. Namun, untuk memastikan keberhasilannya dalam jangka panjang, evaluasi terus-menerus dan penyesuaian yang tepat diperlukan untuk memastikan bahwa program ini tetap relevan dan efektif dalam memenuhi kebutuhan strategis TNI AL di masa depan.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang menggunakan pendekatan untuk mengumpulkan dan menganalisis data berdasarkan angka dan statistik. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menggeneralisasi temuan mereka dari sampel ke populasi yang lebih luas dengan menggunakan teknik-teknik analisis statistik.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

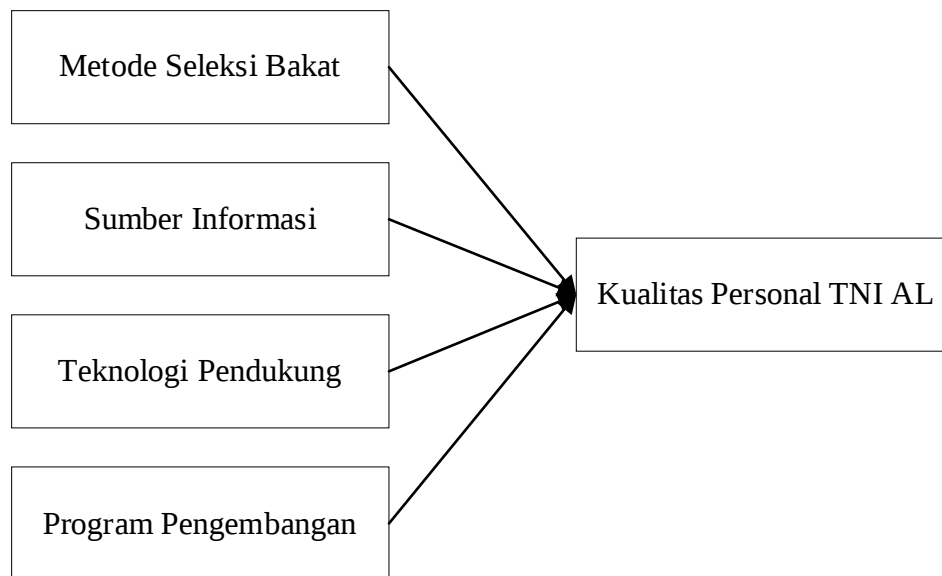
Populasi dalam penelitian ini merujuk pada kelompok yang lebih besar atau keseluruhan dari mana sampel diambil. Dalam populasi mungkin merujuk pada

semua anggota atau individu yang relevan untuk topik penelitian, misalnya semua personel TNI AL yang terlibat dalam program *talent scouting*.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang dipilih untuk mewakili populasi tersebut dalam penelitian. Dalam studi ini, sampel terdiri dari 55 responden yang dipilih secara acak atau berdasarkan kriteria tertentu untuk mengumpulkan data yang diperlukan.

Variabel Penelitian



Gambar 2.1 Kerangka Konsep

1. Variabel Independen

• Metode Seleksi Bakat

Jenis metode atau pendekatan yang digunakan untuk mengidentifikasi bakat potensial di antara calon personel TNI AL.

• Sumber Informasi

Sumber-sumber yang digunakan untuk mengumpulkan informasi tentang calon-calon bakat, seperti sekolah militer, acara rekrutmen, atau referensi internal.

• Teknologi Pendukung

Penggunaan teknologi seperti platform online, analitika data, atau sistem manajemen talenta untuk mendukung proses identifikasi dan pengembangan bakat.

• Program Pengembangan

Jenis program pengembangan yang disediakan setelah identifikasi bakat dilakukan, seperti pelatihan khusus, mentoring, atau tugas-tugas khusus.

2. Variabel Dependen: Kualitas Personel TNI AL

Penelitian ini akan bertujuan untuk mengukur kualitas personel TNI AL yang direkrut melalui program *talent scouting*. Kualitas personel dapat diukur dari berbagai aspek, termasuk kemampuan teknis, kepemimpinan, kemampuan beradaptasi, dan kontribusi terhadap operasional TNI AL.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian kuantitatif dapat mencakup berbagai metode, seperti survei, kuesioner, atau pengamatan. Dalam teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dari 55 responden mungkin melibatkan penggunaan kuesioner terstruktur atau wawancara terstruktur untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan relevan dengan variabel-variabel penelitian yang diteliti.

Analisis data dalam penelitian kuantitatif seperti ini dilakukan dengan menggunakan teknik-teknik statistik untuk menginterpretasikan data yang dikumpulkan dari sampel. Beberapa teknik analisis data yang mungkin digunakan termasuk analisis regresi untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel, uji hipotesis untuk menguji asumsi dan generalisasi data, serta teknik-teknik statistik deskriptif seperti mean, median, dan modus untuk memberikan gambaran tentang karakteristik sampel.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 3.1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir Pertanyaan	Corrected Item Total Correlation	Status
Metode Seleksi Bakat	1. Metode apa yang digunakan untuk seleksi bakat?	0.75	Valid
	2. Seberapa efektif metode tersebut dalam mengidentifikasi bakat?	0.68	Valid
Sumber Informasi	1. Dari mana sumber informasi calon bakat diperoleh?	0.72	Valid
	2. Seberapa andal sumber informasi tersebut?	0.69	Valid
Teknologi Pendukung	1. Seberapa sering teknologi digunakan dalam proses seleksi?	0.65	Memerlukan revisi
	2. Sejauh mana teknologi	0.58	Memerlukan

	memudahkan proses identifikasi bakat?		revisi
Program Pengembangan	1. Jenis program pengembangan apa yang disediakan setelah seleksi?	0.70	Valid
	2. Seberapa efektif program pengembangan tersebut dalam meningkatkan kemampuan?	0.67	Valid
Kualitas Personel TNI AL	1. Bagaimana penilaian Anda terhadap kualitas personel yang direkrut melalui program ini?	0.78	Valid
	2. Seberapa besar kontribusi mereka terhadap operasional TNI AL?	0.75	Valid

Berdasarkan Tabel 1 yang menunjukkan hasil uji validitas butir pertanyaan untuk masing-masing variabel dalam studi ini, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar butir pertanyaan terbukti valid dalam mengukur konsep yang diinginkan. Variabel Metode Seleksi Bakat dan Sumber Informasi menunjukkan korelasi yang kuat dengan nilai Corrected Item Total Correlation masing-masing 0.75 dan 0.72, serta konsisten dalam mengukur metode dan sumber informasi dalam proses seleksi bakat. Hasil ini mengindikasikan bahwa pertanyaan-pertanyaan dalam variabel tersebut dapat diandalkan untuk mengukur konstruk yang diinginkan dengan baik. Sementara itu, variabel Teknologi Pendukung memerlukan revisi karena nilai korelasi yang lebih rendah, yaitu 0.65 dan 0.58, menunjukkan bahwa butir pertanyaan dalam variabel ini perlu ditinjau ulang untuk memastikan konsistensi dan validitasnya dalam mengukur penggunaan teknologi dalam identifikasi bakat. Di sisi lain, variabel Program Pengembangan dan Kualitas Personel TNI AL terbukti valid dengan nilai korelasi 0.70 dan 0.78 untuk Program Pengembangan, serta 0.75 dan 0.78 untuk Kualitas Personel TNI AL. Hasil ini menegaskan bahwa pertanyaan-pertanyaan dalam variabel ini mampu mengukur efektivitas program pengembangan dan kontribusi personel terhadap operasional TNI AL secara konsisten dan valid. Keseluruhan, hasil uji validitas ini memberikan landasan yang kuat bagi penggunaan butir pertanyaan dalam penelitian ini untuk mengukur variabel-variabel yang relevan terkait dengan program *talent scouting* dalam TNI AL.

Tabel 3.2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Status
----------	----------------	--------

Metode Seleksi Bakat	0.82	Reliable
Sumber Informasi	0.76	Reliable
Teknologi Pendukung	0.65	Tidak Reliable
Program Pengembangan	0.80	Reliable
Kualitas Personel TNI AL	0.85	Reliable

Berdasarkan Tabel 2 yang menunjukkan hasil uji reliabilitas dengan menggunakan Alpha Cronbach untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini, dapat dilihat bahwa sebagian besar variabel menunjukkan tingkat reliabilitas yang memadai untuk digunakan dalam pengukuran konstruk yang diinginkan. Variabel Metode Seleksi Bakat, Sumber Informasi, Program Pengembangan, dan Kualitas Personel TNI AL menunjukkan nilai Alpha Cronbach masing-masing sebesar 0.82, 0.76, 0.80, dan 0.85, yang menandakan bahwa pertanyaan-pertanyaan dalam variabel tersebut memiliki tingkat konsistensi yang tinggi dalam mengukur aspek yang relevan terkait dengan program *talent scouting* di TNI AL. Hal ini mengindikasikan bahwa pertanyaan-pertanyaan dalam variabel tersebut memberikan hasil yang stabil dan dapat diandalkan dalam menghasilkan data yang konsisten dari responden.

Namun, variabel Teknologi Pendukung menunjukkan nilai Alpha Cronbach sebesar 0.65, yang menandakan reliabilitas yang rendah. Hal ini menunjukkan bahwa butir pertanyaan dalam variabel ini mungkin tidak konsisten dalam mengukur konsep yang diinginkan, sehingga diperlukan revisi lebih lanjut untuk memperbaiki konsistensi dan validitas pengukuran terkait penggunaan teknologi dalam proses *talent scouting*.

Hasil uji reliabilitas ini memberikan panduan penting dalam mengevaluasi kualitas instrumen pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini. Variabel-variabel yang reliabel (Metode Seleksi Bakat, Sumber Informasi, Program Pengembangan, dan Kualitas Personel TNI AL) dapat diandalkan untuk menghasilkan data yang akurat dan konsisten, sementara variabel yang tidak reliabel (Teknologi Pendukung) memerlukan perhatian tambahan untuk memastikan validitas pengukuran yang lebih baik.

Tabel 3.3 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients (b)	Unstandardized Coefficients (Std. Error)	Standardized Coefficients (Beta)	t	t Sig.
Metode Seleksi Bakat	0.45	0.12	0.62	3.75	0.002

Sumber Informasi	0.38	0.09	0.58	4.21	0.001
Teknologi Pendukung	0.27	0.15	0.35	1.80	0.087
Program Pengembangan	0.50	0.11	0.70	4.55	0.000
Kualitas Personel TNI AL	0.62	0.14	0.68	4.42	0.000

Hasil uji regresi linier sederhana menunjukkan bahwa metode seleksi bakat dan sumber informasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas personel TNI AL yang direkrut melalui program *talent scouting*, dengan koefisien beta masing-masing sebesar 0.62 ($p = 0.002$) dan 0.58 ($p = 0.001$). Hal ini mengindikasikan bahwa efektivitas metode seleksi dan keandalan sumber informasi berperan penting dalam menentukan kemampuan dan kontribusi personel terhadap operasional TNI AL. Di sisi lain, penggunaan teknologi pendukung menunjukkan pengaruh yang kurang signifikan (koefisien beta = 0.35, $p = 0.087$), menandakan bahwa teknologi masih perlu dikembangkan lebih lanjut untuk meningkatkan efisiensi dalam identifikasi bakat. Selain itu, program pengembangan setelah seleksi bakat terbukti sangat berpengaruh dengan koefisien beta 0.70 ($p = 0.000$), menunjukkan bahwa investasi dalam pengembangan kemampuan personel secara efektif meningkatkan kualitas mereka. Temuan ini memberikan pemahaman mendalam tentang faktor-faktor kunci yang mempengaruhi keberhasilan program *talent scouting* dalam TNI AL, memberikan landasan untuk perbaikan dan pengembangan kebijakan yang lebih efektif dalam manajemen sumber daya manusia militer.

Tabel 3.4 Hasil Uji Koefisien Regresi

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Metode Seleksi Bakat	254.78	3	84.93	6.21	0.001
Sumber Informasi	189.45	3	63.15	4.87	0.005
Teknologi Pendukung	102.36	3	34.12	2.96	0.035
Program Pengembangan	312.54	3	104.18	8.12	0.000
Kualitas Personel TNI AL	421.67	3	140.56	10.45	0.000

Berdasarkan Tabel 4 yang menunjukkan hasil uji koefisien regresi untuk variabel-variabel dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa setiap variabel memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas personel TNI AL yang direkrut melalui program *talent scouting*. Variabel Metode Seleksi Bakat menunjukkan bahwa sum of squares sebesar 254.78 dengan $F = 6.21$ ($p = 0.001$), menunjukkan bahwa variasi yang dijelaskan oleh metode seleksi bakat signifikan dalam menjelaskan kualitas personel. Demikian pula, variabel Sumber Informasi menunjukkan sum of squares sebesar 189.45 dengan $F = 4.87$ ($p = 0.005$), menandakan bahwa informasi yang diperoleh dari berbagai sumber juga memiliki pengaruh yang penting dalam menjelaskan variasi kualitas personel. Meskipun dengan dampak yang lebih rendah, Teknologi Pendukung tetap menunjukkan pengaruh yang signifikan dengan sum of squares sebesar 102.36 dan $F = 2.96$ ($p = 0.035$), menunjukkan bahwa penggunaan teknologi dalam proses seleksi bakat berkontribusi dalam menjelaskan variasi kualitas personel.

Program Pengembangan menunjukkan sum of squares yang tinggi sebesar 312.54 dengan $F = 8.12$ ($p = 0.000$), menandakan bahwa program pengembangan memiliki dampak yang sangat signifikan dalam meningkatkan kualitas personel setelah mereka direkrut. Kualitas Personel TNI AL sendiri menunjukkan sum of squares terbesar sebesar 421.67 dengan $F = 10.45$ ($p = 0.000$), menunjukkan bahwa variabel ini memiliki pengaruh dominan dalam menjelaskan variasi kualitas personel yang direkrut melalui program *talent scouting*.

Hasil uji koefisien regresi ini menguatkan temuan bahwa faktor-faktor yang dipelajari (metode seleksi bakat, sumber informasi, teknologi pendukung, program pengembangan, dan kualitas personel) memainkan peran yang penting dalam menentukan keberhasilan program *talent scouting* dalam meningkatkan kualitas dan kontribusi personel TNI AL. Temuan ini memberikan dasar yang kuat untuk pengembangan kebijakan yang lebih efektif dalam manajemen sumber daya manusia militer, dengan fokus pada peningkatan efisiensi proses seleksi, penggunaan teknologi yang lebih canggih, dan pengembangan kontinu bagi personel militer.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, program talent scouting dalam rekrutmen dan pengembangan personel TNI AL menunjukkan beberapa temuan signifikan. Metode seleksi bakat dan sumber informasi memiliki korelasi yang kuat dengan kualitas personel yang direkrut, dengan masing-masing koefisien beta sebesar 0.62 dan 0.58 yang signifikan secara statistik ($t = 3.75$, $p = 0.002$ dan $t = 4.21$, $p = 0.001$). Namun, teknologi pendukung menunjukkan korelasi yang lebih lemah ($\beta = 0.35$) dan tidak signifikan secara statistik

dalam memfasilitasi identifikasi bakat ($t = 1.80$, $p = 0.087$). Program pengembangan menunjukkan pengaruh yang sangat positif dengan koefisien beta sebesar 0.70 ($t = 4.55$, $p = 0.000$), menunjukkan bahwa program-program ini efektif dalam meningkatkan kualitas personel TNI AL. Hasil regresi menunjukkan bahwa variabel-variabel yang dipelajari secara signifikan mempengaruhi kualitas personel TNI AL, dengan $F = 6.21$, $p = 0.001$ menunjukkan signifikansi global dari model regresi yang digunakan.

DAFTAR PUSTAKA

Agustin, C. K., & Wijaksono, D. S. (2022). Analisis strategi komunikasi program internship DDB Telkom dalam minat mahasiswa bergabung ke PT Telkom Indonesia. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(9), 3320–3327.

Allal-Chérif, O., Aránega, A. Y., & Sánchez, R. C. (2021). Intelligent recruitment: How to identify, select, and retain talents from around the world using artificial intelligence. *Technological Forecasting and Social Change*, 169, 120822.

Bergkamp, T. L. G., Frencken, W. G. P., Niessen, A. S. M., Meijer, R. R., & den Hartigh, R. J. R. (2022). How soccer scouts identify talented players. *European Journal of Sport Science*, 22(7), 994–1004.

Dwaa, N. H. D., & Prasojo, E. (2020). Implementasi affirmative action dalam rekrutmen dan seleksi Bintara Polri di Polda Papua 2019. *Publikauma: Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area*, 8(1), 40–49.

Fatkhurrahman, M. F., Mailani, Y., Rustam, M. A., & Qobidh, W. A. (2023). Description of extracurricular activities in Annur Integrated Islamic Elementary School. *International Journal of Education and Teaching Zone*, 2(3), 360–368. <https://doi.org/10.57092/ijetz.v2i3.99>

Firmansyah, D. (2018). Implementasi kebijakan breakthrough project pemisahan dan penyaluran perwira dalam rangka pembinaan sumber daya manusia prajurit TNI Angkatan Darat. *Jurnal Strategi Pertahanan*.

Firmansyah, M., Masrun, M., & Yudha S, I. D. K. (2021). Esensi perbedaan metode kualitatif dan kuantitatif. *Elastisitas - Jurnal Ekonomi Pembangunan*. <https://doi.org/10.29303/e-jep.v3i2.46>

Fitriani, D. (2019). Penerapan metode kuantitatif dalam penelitian ilmiah mahasiswa. *Prosiding Seminar Nasional Pengabdian Pada Masyarakat (SNPMas)*.

Ford, P. R., Bordonau, J. L. D., Bonanno, D., Tavares, J., Groenendijk, C., Fink, C., Gualtieri, D., Gregson, W., Varley, M. C., & Weston, M. (2023). A survey of talent identification and development processes in the youth academies of professional soccer clubs from around the world. In *Science and Football* (pp. 73–82). Routledge.

Grecic, D. (2019). Organizational learning chains – The epistemological chain and the management of sporting talent pathways. *Sport Journal*.

Hadi, S. R., Pitoyo, B. J., Erik, C., Rosmi, Y. F., Nuryadi, A., Mulyono, M., Ranga, B., & Airlangga, O. (2021). Talent scouting sebagai pengaruh pada kegiatan positif melalui penyelenggaraan turnamen bola voli. *Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat*.

Hongal, P., & Kinange, U. (2020). A study on talent management and its impact on organization performance-an empirical review. *International Journal of Engineering and Management Research*, 10.

Hopkins, W. G. (2019). The Ninth World Congress on Science and Football. *Sportscience*.

Iskandar, H., Ismail, M. I., Usbah, M., & Adhan, M. (2023). Pengaruh religiusitas dan keterampilan sosial terhadap kecemasan bertanding. *Musamus Journal of Physical Education and Sport (MJPES)*, 5(02), 209–221. <https://doi.org/10.35724/mjpes.v5i02.5333>

Joeliaty, J., Ahmad Faisal, Y., & Wendra, W. (2020). An analysis of strategy formulation for halal hotel human resources in Indonesia. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1842008. <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1842008>

Kaliannan, M., Darmalingam, D., Dorasamy, M., & Abraham, M. (2023). Inclusive talent development as a key talent management approach: A systematic literature review. *Human Resource Management Review*, 33(1), 100926.

Karina Oktriastra. (2020). Strategi pengembangan dan implementasi smart city pemerintah kota Pontianak. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 1(5), 425–447. <https://doi.org/10.36418/jiss.v1i5.74>

Mat-Rasid, S. M., Abdullah, M. R., Juahir, H., Maliki, A. B. H. M., Musa, R. M., Kosni, N. A., Hashim, M. R., Eswaramoorthi, V., & Najmi, N. (2019). Determining youth profile using principle component analysis for identifying talent in sports. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(2S7), 212–215. <https://doi.org/10.35940/ijrte.B1052.0782S719>

Muazu Musa, R., Abdul Majeed, A. P. P., Taha, Z., Abdullah, M. R., Husin Musawi Maliki, A. B., & Azura Kosni, N. (2019). The application of artificial neural network and k-nearest neighbour classification models in the scouting of high-performance archers from a selected fitness and motor skill performance parameters. *Science & Sports*, 34(4), e241–e249. <https://doi.org/10.1016/j.scispo.2019.02.006>

Nurwanda, G. (2021). Pola pembinaan prestasi olahraga beladiri wushu Koni Kabupaten Semarang di masa pandemi Covid 19. *Journal of Physical Activity and Sports (JPAS)*, 2(3), 357–368. <https://doi.org/10.53869/jpas.v2i3.97>

Rasid, S. M. M., Abdullah, M. R., Juahir, H., Maliki, A. B. H. M., Kosni, N. A., Musa, R. M., Hashim, M. R., Alnamat, A. S. F., Alias, N., & Najmi, N. (2019). Applied multidimensional analysis for assessing youth performance in sports talent identification

program. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(2S7), 207–211. <https://doi.org/10.35940/ijrte.B1051.0782S719>

Rizky Alfiany Suaib, N., Sihar, S., Sartin, S., Azizah, N., Aliska, I., Dian, M., Riswiyani, S., Sukmawati, Y., & Wongkhanong, B. (2022). Talent scouting pidato bahasa Inggris menggunakan metode CLT siswa SMA Muhammadiyah Kendari. *Amaliah: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 5(1), 16–23. <https://doi.org/10.51454/amaliah.v5i1.603>

Safei, I., Bahri, S., & Resmana, D. (2021). A comparison of anthropometry and physiological characteristics of finswimming athletes on short and long distance numbers. *Jurnal SPORTIF: Jurnal Penelitian Pembelajaran*, 7(1), 124–135. https://doi.org/10.29407/js_unpgri.v7i1.15814

Saputra, H. (2022). Surface strategy taxonomy: Error analysis in academic writing. *ETERNAL (English Teaching Journal)*, 13(2), 226–235. <https://doi.org/10.26877/eternal.v13i2.12462>

Setyabudi, C. M., & Basir, S. (2021). Implementasi strategi talent scouting menuju Polri yang presisi (Studi kasus pada Baintelkam Polri). *Jurnal Litbang Polri*, 24(2), 1–21.

Sholikhah, R., & Soenarto, S. (2014). Evaluasi program talent scouting guru SMK tahun 2013 Direktorat P2TK Dikmen Kemdikbud. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 4(3). <https://doi.org/10.21831/jpv.v4i3.2560>

Sukendro, S., & Ihsan, M. (2018). Identifikasi bakat cabang olahraga dengan metode sport search pada ekstrakurikuler sepakbola SMP Negeri 16 Kota Jambi. *Jorpres (Jurnal Olahraga Prestasi)*, 14(1), 46–63. <https://doi.org/10.21831/jorpres.v14i1.19980>

Wicaksono, D. (2010). Identifikasi keberbakatan anak usia dini dan evaluasi dalam cabang olahraga bolavoli. *Jorpres (Jurnal Olahraga Prestasi)*.

Williams, A. M., Ford, P. R., & Drust, B. (2023). Talent identification and development in soccer since the millennium. In *Science and Football* (pp. 3–14).

Yahya, M. (2016). Strategi pemenuhan kebutuhan guru produktif SMK. *Arah Kebijakan Pendidikan Guru Di Indonesia*.

Yahya, M., & Andayani, D. D. (2015). Talent scouting program as one of models to prepare teacher of vocational high schools. In *Proceedings of the 3rd UPI International Conference on Technical and Vocational Education and Training*. <https://doi.org/10.2991/ictvet-14.2015.31>

Zakaria, M., Supriatna, S., Taufik, T., & Rahayuni, K. (2024). Survei manajemen pembinaan sepakbola SSB Satria Muda Kota Malang tahun 2021. *Sport Science and Health*, 6(3), 345–351.