

**ANALISIS HAMBATAN PROSES PEREKRUTAN PELAUT
PADA DIVISI *RECRUITMENT* DI PT. ARJUNA SAMUDERA INDONESIA**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat

Untuk memperoleh gelar Diploma IV (D.IV)

Program Studi Transportasi Laut



Oleh

MUHAMMAD FAHRIZAL

NIT. 130405201029

**PROGRAM STUDI TRANSPORTASI LAUT
POLITEKNIK PELAYARAN SUMATERA BARAT**

2024

 	POLITEKNIK PELAYARAN SUMATERA BARAT	No. Dokumen	: FR-PRODI-TL-24	
		Tgl. Ditetapkan	: 03/01/2022	
		Tgl. Revisi	: -	
		Tgl. Diberlakukan	: 03/01/2022	
PERNYATAAN KEASLIAN				

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Fahrizal

NIT : 130405201029

Program Studi: D-IV Transportasi Laut

Menyatakan bahwa Skripsi yang saya tulis dengan

Judul : Analisis Hambatan Proses Perekrutan Pelaut Pada Divisi
Recruitment di PT. Arjuna Samudera Indonesia

Merupakan hasil karya saya sendiri, kecuali tema dan naskah yang saya nyatakan sebagai kutipan. Jika pernyataan di atas terbukti tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi yang ditetapkan oleh Politeknik Pelayaran Sumatera Barat.

Padang Pariaman, 31 Juli 2024

Materai 10000

Muhammad Fahrizal
130405201029

 	POLITEKNIK PELAYARAN SUMATERA BARAT	No. Dokumen	: FR-PRODI-TL-24	
		Tgl. Ditetapkan	: 03/01/2022	
		Tgl. Revisi	: -	
		Tgl. Diberlakukan	: 03/01/2022	
PERSETUJUAN MENGIKUTI SEMINAR SKRIPSI				

Nama : Muhammad Fahrizal
 NIT : 130405201029
 Program Studi : D-IV Transportasi Laut
 Judul : Analisis Hambatan Proses Perekrutan Pelaut Pada Divisi Recruitment di PT. Arjuna Samudera Indonesia

Dengan ini dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diseminarkan/diujikan.

Padang Pariaman, **23** Juli 2024

Menyetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II


Markus Asta Patma Nugraha, S. Si.T. M.T

NIP. 198412092009121003


Syafni Yelvi Siska, M.Pd.

NIDN. 4217019001

Mengetahui :

Ketua Program Studi Transportasi Laut 

ADHI PRATISTHA SILEN, S.ST., M.M.

NIP. 197911072002121001

		POLITEKNIK PELAYARAN SUMATERA BARAT	No. Dokumen	: FR-PRODI-TL-23	
			Tgl. Ditetapkan	: 03/01/2022	
			Tgl. Revisi	: -	
			Tgl. Diberlakukan	: 03/01/2022	
PENGESAHAN SKRIPSI					

**ANALISIS HAMBATAN PROSES PEREKRUTAN PELAUT PADA DIVISI
RECRUITMENT DI PT. ARJUNA SAMUDERA INDONESIA**

Disusun oleh :

Muhammad Fahrizal

130405201029

Program Studi Transportasi Laut

Telah dipertahankan di depan penguji skripsi

Politeknik Pelayaran Sumatera Barat

Pada tanggal, 2024

Menyetujui :

Penguji I



Langandriansyah Dwi Yatno, S.E., M.M.

NIP. 19770909 201101 1 004

Penguji II



Nelfi Erlinda, M, Pd.

NIDN. 1018028702

Mengetahui :

Ketua Program Studi Transportasi Laut

Adhi Pratistha Silen, S.ST., M.M.

NIP. 197911072002121001

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“I wanna live better days”
(Aku ingin menjalani hari-hari yang lebih baik)

PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji bagi Allah SWT Tuhan semesta alam yang telah melimpahkan nikmat, taufiq, hidayah, dan ‘inayah-Nya, shalawat serta salam tetap tercurah kepada nabi kita Muhammad SAW, keluarga beserta sahabat beliau. Dengan ini akan saya persembahkan skripsi ini kepada :

1. Kedua orang tua saya, Bapak Wemyurizal dan Ibu Yuliwarti, yang selalu memberikan dukungan dalam bentuk materiil maupun immateriil, yang selalu menemani saya di setiap langkah dalam hidup saya untuk mencapai cita-cita saya. Skripsi ini adalah persembahan spesial saya kepada kedua orang tua saya.
2. Saudara-saudara saya yang telah mendukung dan menemani saya dalam setiap proses kehidupan saya dan selama saya menyusun skripsi ini.
3. Dosen dan pengasuh selaku orang tua kedua saya di kampus Politeknik Pelayaran Sumatera Barat yang selalu memberikan semangat, bimbingan, pelajaran, dan pengalaman hidup untuk saya di setiap harinya.
4. Seluruh rekan Taruna/i angkatan V Alcor Major terkhusus Kompi *Sea Transportation*, terimakasih karena telah berjuang bersama-sama selama

kurang lebih empat tahun, mengukir kenangan suka dan duka bersama-sama di kampus tercinta Politeknik Pelayaran Sumatera Barat.

ABSTRAK

Muhammad Fahrizal, 2024, NIT. 130405201029, “Analisis Hambatan Proses Perekrutan Pelaut Pada Divisi *Recruitment* di PT. Arjuna Samudera Indonesia”, Skripsi. Program Studi Transportasi Laut, Program Diploma IV, Politeknik Pelayaran Sumatera Barat, Pembimbing I : Markus Asta Patma Nugraha, S. Si.T., M.T, Pembimbing II : Syafni Yelvi Siska, M.Pd.

Kegiatan perekrutan pelaut di PT. Arjuna Samudera Indonesia memiliki beberapa proses dan kualifikasi standar pelaut. Akan tetapi, dalam rangka memenuhi kebutuhan pelaut, PT. Arjuna Samudera Indonesia mengalami hambatan dari berbagai aspek. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apa saja hambatan dan solusi yang dapat diberikan dalam proses perekrutan pelaut di PT. Arjuna Samudera Indonesia.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode pengamatan, wawancara dan dokumentasi.

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini, adalah: (1) Hambatan yang terjadi pada proses perekrutan pelaut di PT. Arjuna Samudera Indonesia yaitu sertifikat yang tidak di revalidasi, kurangnya *knowledge, personality, and mentality*, dan tidak lulus *CES test*. (2) Solusi yang dilakukan PT. Arjuna Samudera Indonesia yakni dengan kerja sama dengan beberapa *crew agent* untuk berbagi kebutuhan pelaut, memberikan layanan revalidasi dokumen pelaut, dan memberikan kesempatan pelaut untuk mencoba kembali *CES test* dengan tiga kali percobaan.

Kata Kunci: hambatan, rekrutmen, perekrutan pelaut

ABSTRACT

Muhammad Fahrizal, 2024, NIT. 130405201029, “*Analysis of Barriers to the seafarer recruitment process in the recruitment division at PT. Arjuna Samudera Indonesia*”, *Thesis. Sea Transportation Study Program, Diploma IV Program, Merchant Marine Polytechnic of West Sumatra*, Supervisor I: Markus Asta Patma Nugraha, S. Si.T., M.T., Supervisor II: Syafni Yelvi Siska, M.Pd.

Seafarer recruitment activities at PT Arjuna Samudera Indonesia have several processes and standard seafarer qualifications. However, in order to meet the needs of seafarers, PT Arjuna Samudera Indonesia experiences obstacles from various aspects. The purpose of this research is to find out what are the obstacles and solutions that can be provided in the seafarer recruitment process at PT Arjuna Samudera Indonesia.

This research uses descriptive qualitative research. The data collection technique used in this research is by using observation, interview and documentation methods.

The results obtained from this research are: (1) Barriers that occur in the seafarer recruitment process at PT Arjuna Samudera Indonesia are certificates that are not revalidated, lack of knowledge, personality, and mentality, and not passing the CES test. (2) Solutions made by PT Arjuna Samudera Indonesia are by cooperating with several crew agents to share seafarers' needs, providing seafarer document revalidation services, and giving seafarers the opportunity to retry the CES test with three attempts.

Keywords: *obstacles, recruitment, seafarer recruitment*

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul “Analisis Hambatan Proses Perekrutan Pelaut Pada Divisi *Recruitment* di PT. Arjuna Samudera Indonesia”. Skripsi ini ditulis sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Terapan Transportasi (S.Tr.Tra) Program Studi Diploma IV Transportasi Laut Politeknik Pelayaran Sumatera Barat. Penulis menyadari dalam menyusun skripsi ini, penulis banyak mendapatkan arahan, dukungan, masukan, bimbingan dan kemudahan dari berbagai pihak sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Untuk itu, dengan segala hormat dan dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Budi Riyanto, S.E, M.M., M.Mar. E selaku Direktur Politeknik Pelayaran Sumatera Barat yang telah memberikan fasilitas kepada kami untuk menyelesaikan studi kami.
2. Bapak Markus Asta Patma Nugraha, S. Si.T., M.T. selaku dosen pembimbing I dan Ibu Syafni Yelvi Siska, M.Pd. sebagai Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan kami dalam menyelesaikan skripsi kami.
3. Bapak Langandriansyah Dwi Yatno, S.E, M.M. sebagai Dosen Penguji I dan Ibu Nelfi Erlinda, M.Pd sebagai Dosen Penguji II yang telah meluangkan waktunya untuk menguji dan mengarahkan kami dalam menyelesaikan penelitian skripsi kami.

4. Bapak/Ibu Dosen dan Pengasuh serta Civitas Akademik Politeknik Pelayaran Sumatera Barat yang dengan sabar mendampingi dan mengasuh kami selama menjadi Taruna.
5. Pimpinan dan segenap pegawai PT. Arjuna Samudera Indonesia, Bapak Rizka Fathoni, Bapak Agus Dewajana, Bapak Gamal Syarif, Bapak Andhi Bugis, Bapak Susetyo, Bapak Purwanto, Bapak Oni, Bapak Yudi, Ibu Kartika, Ibu Sri, Ibu Khalishah, Ibu Afifa, Ibu Tina, Bapak Satria, Ibu Bianca, Ibu Nanda, Ibu Septiya, Bapak Topik yang selalu mendukung dan membantu penulis selama penulis melaksanakan praktik darat.
6. kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu namanya yang telah banyak membantu penulis, teriring doa semoga Allah SWT membalas segala kebaikan dan budi baik yang telah terpatri di sanubari penulis.
7. *Last but not least, I wanna thank me. I wanna thank me for believing in me. I wanna thank me for doing all this hard work. I wanna thank me for having no days off. I wanna thank me, for never quitting. I wanna thank me for always being a giver and trying to give more than I receive. I wanna thank me for trying to do more right than wrong. I wanna thank me for just being me at all times.*

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan Skripsi ini masih terdapat kekurangan untuk itu penulis mengharapkan masukan serta saran dari bapak/ibu pembaca guna perbaikan skripsi ini.

Padang Pariaman, Juli 2024

(MUHAMMAD FAHRIZAL)

DAFTAR ISI

LEMBAR PERNYATAAN	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN.....	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian.....	3
1.4 Manfaat penelitian	4
1.5 Sistematika Penulisan.....	5
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Kajian Teoritis	7
2.1.1 Proses Perekrutan Pelaut	7
2.1.2 Divisi Rekrutmen	11
2.2 Penelitian yang Relevan	13
2.3 Kerangka Berpikir	16
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	18
3.1 Jenis Penelitian	18
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	19
3.2.1 Waktu Penelitian	19
3.2.2 Tempat Penelitian.....	19
3.3 Sumber Data	19
3.3.1 Data Primer	19
3.3.2 Data Sekunder	19
3.4 Teknik Pemilihan Informan.....	20
3.5 Teknik Pengumpulan Data	21
3.5.1 Metode Observasi(Pengamatan)	21
3.5.2 Metode Wawancara.....	22
3.5.3 Dokumentasi	22
3.6 Instrumen Penelitian	23
3.6.1 Instrumen Observasi.....	23
3.6.2 Instrumen Wawancara.....	24
3.6.3 Instrumen Dokumentasi	24
3.7 Pengujian Keabsahan Data	25
3.8 Teknik Analisa Data	26
3.8.1 Pengumpulan Data	26

3.8.2	Reduksi Data	27
3.8.3	Penyajian Data (<i>Data Display</i>).....	27
3.8.4	Kesimpulan	27
BAB 4 PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN		29
4.1	Hasil Penelitian.....	29
4.1.1	Profil Perusahaan PT. Arjuna Samudera Indonesia	29
4.1.2	Deskripsi Data	31
4.1.3	Temuan Penelitian.....	39
4.2	Pembahasan	42
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN		46
5.1	Kesimpulan.....	46
5.2	Saran	46
DAFTAR PUSTAKA		48
LAMPIRAN.....		50

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	16
Gambar 4.1 Kantor PT. Arjuna Samudera Indonesia	29
Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT. Arjuna Samudera Indonesia	30
Gambar 4.3 Pelaksanaan <i>CES Test</i>	33

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Daftar Informan Penelitian.....	20
--	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Pedoman wawancara	50
Lampiran 2. Pedoman observasi	52
Lampiran 3. Hasil wawancara	54
Lampiran 4. Hasil observasi.....	62
Lampiran 5. Standar operasional prosedur <i>recruitment</i>	63
Lampiran 6. Sertifikat pelaut yang <i>expired</i>	66
Lampiran 7. Visa pelaut <i>expired</i>	67
Lampiran 8. Pengiriman <i>CPD(Crew personal data)</i> kepada <i>ship owner</i>	67
Lampiran 9. CV pelaut	68
Lampiran 10. Halaman profil pelaut di aplikasi AVACA	68
Lampiran 11. CV tidak sesuai kualifikasi	69
Lampiran 12. Nilai <i>CES Test</i> gagal.....	69
Lampiran 13. <i>Interview form</i>	70
Lampiran 14. Acuan wawancara.....	71
Lampiran 15. Aturan sertifikat <i>onboard</i>	74
Lampiran 16. Dokumentasi penelitian	75

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut Undang-undang RI No. 17 Tahun 2008 Pasal 1 Tentang Pelayaran, awak kapal adalah orang yang bekerja atau dipekerjakan di atas kapal oleh pemilik atau operator kapal untuk melakukan tugas di atas kapal sesuai dengan jabatannya yang tercantum dalam buku sijil. Menurut Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 84 Tahun 2013 Pasal 1 Ayat 2 tentang Perekrutan dan Penempatan Awak Kapal, Usaha Keagenan Awak Kapal (*Ship Manning Agency*) adalah usaha jasa keagenan awak kapal yang berbentuk badan hukum yang bergerak di bidang rekrutmen dan penempatan awak kapal di atas kapal sesuai kualifikasi. Tujuan dari rekrutmen awak kapal atau pelaut adalah menyamakan antara karakteristik individu (pengetahuan, pengalaman, keterampilan dan lain-lain) pelaut dengan persyaratan jabatan pelaut diatas kapal agar operasional kapal berjalan dengan lancar.

Penempatan pelaut dalam sebuah kapal sangatlah penting demi keselamatan dan kelancaran sebuah pelayaran. Dalam setiap aktivitasnya, pelaut memiliki tugas dan tanggung jawab terhadap semua proses pengendalian dan pengoperasian kapal sesuai dengan jabatannya masing-masing di atas kapal selama kapal berlayar di laut. Hal ini menandakan bahwasanya tugas seorang pelaut tidaklah mudah dan memiliki resiko yang sangat besar selama berlayar karena berhubungan dengan keselamatan diri, keselamatan muatan yang diangkut, serta keselamatan kapal itu sendiri.

PT. Arjuna Samudera Indonesia merupakan salah satu perusahaan pelayaran yang khusus bergerak dalam bidang pengawakan kapal atau yang lebih sering disebut sebagai perusahaan *crewing* ataupun *crew manning agency*. Perusahaan *crew manning agency* merupakan perusahaan yang bertanggung jawab terhadap kualifikasi pelaut atau pengawakan kapal sebelum pelaut tersebut berkerja di atas kapal yang dimiliki oleh *ship owner* baik *ship owner* dari dalam negeri maupun luar negeri. Dalam operasionalnya PT. Arjuna Samudera Indonesia bekerjasama dengan beberapa perusahaan *ship owner* asing diantaranya berasal dari beberapa negara di Eropa seperti Yunani dan Turki.

PT. Arjuna Samudera Indonesia dalam menjamin kualitas pelaut yang direkrutnya memiliki beberapa kualifikasi yang menekankan kepada sumber daya manusia pelaut yang berkualitas. Dalam hal ini pelaut yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang memadai untuk memenuhi kebutuhan perusahaan pelayaran yang menjadi mitranya. Untuk itu, guna memenuhi faktor tersebut, PT. Arjuna Samudera Indonesia memiliki divisi khusus yang bertanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan tersebut yakni divisi *recruitment*. Tugas dan tanggung jawab dari divisi *recruitment* tersebut antara lain adalah mencari kandidat pelaut, melakukan seleksi terhadap kandidat pelaut, dan menawarkan posisi kepada kandidat pelaut.

Namun dalam pelaksanaanya, pada saat proses perekrutan pelaut di PT. Arjuna Samudera Indonesia tidak selalu berjalan lancar. Berdasarkan observasi dan pengalaman penulis selama melaksanakan praktek darat (PRADA) di PT. Arjuna Samudera Indonesia. Penulis menemukan

hambatan dalam proses perekrutan pelaut yakni banyaknya kandidat pelaut yang melamar posisi dan jabatan di atas kapal tidak sesuai dengan kualifikasi atau standar yang ditetapkan oleh *ship owner* yang bekerjasama dengan PT. Arjuna Samudera Indonesia. Kualifikasi tersebut contohnya yaitu kandidat pelaut harus memiliki pengalaman minimal 2 tahun di kapal *bulk carrier*, akan tetapi kenyataannya pada saat proses verifikasi dokumen dan berkas ditemukan kandidat pelaut tersebut tidak memenuhi kualifikasi sehingga proses perekrutan pelaut di PT. Arjuna Samudera Indonesia menjadi terhambat.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik melakukan penelitian dan mengangkat permasalahan ini dalam tugas akhir atau skripsi dengan judul **“Analisis Hambatan Proses Perekrutan Pelaut Pada Divisi *Recruitment* Di PT. Arjuna Samudera Indonesia”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diajukan rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Apa saja hambatan yang ditemui dalam proses perekrutan pelaut di PT. Arjuna Samudera Indonesia?
- b. Apa saja solusi yang dapat diberikan dalam proses perekrutan pelaut di PT. Arjuna Samudera Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka dapat disimpulkan tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui apa saja hambatan dalam proses perekrutan pelaut di PT. Arjuna Samudera Indonesia.
- b. Untuk mengetahui solusi yang dapat diberikan dalam proses perekrutan pelaut di PT. Arjuna Samudera Indonesia.

1.4 Manfaat penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi dunia pelayaran dalam pengembangan media pembelajaran secara lebih lanjut. Selain itu menjadi sebuah nilai tambah khususnya pengetahuan ilmiah dalam bidang pelayaran di Indonesia. Skripsi ini diharapkan menambah wawasan, pengetahuan dan pemahaman terkait hambatan dalam proses perekrutan pelaut. Serta memberikan solusi dalam proses perekrutan pelaut.

- b. Secara Praktis

- 1) Bagi perusahaan pelayaran

Skripsi ini dapat dijadikan masukan dan pedoman pada pergantian crew kapal serta menjadi pertimbangan yang bermanfaat dalam mengambil kebijakan operasional dan sebagai bahan referensi memecahkan masalah-masalah dalam proses perekrutan pelaut.

- 2) Bagi Pihak Kampus Politeknik Pelayaran Sumatera Barat.

Diharapkan hasil dari penelitian ini bisa bermanfaat bagi pihak civitas akademika dan mahasiswa/i guna menambah wawasan dalam mengatasi hambatan perekrutan pelaut.

3) Bagi Pembaca

Untuk menjadi referensi dalam memberikan kontribusi dalam wawasan ilmu pengetahuan kepada pembaca, sehingga pembaca dapat memahami mengenai hambatan dalam proses perekrutan pelaut.

1.5 Sistematika Penulisan

Skripsi ini terdiri dari 5 (lima) bab yang saling berkaitan satu sama lainnya. Untuk memudahkan dalam mengikuti seluruh uraian dalam bahasan skripsi ini maka penulisan skripsi dilakukan dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab I ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan tentang analisis hambatan proses perekrutan pelaut pada divisi *recruitment* di PT. Arjuna Samudera Indonesia.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Dalam bab II ini menjelaskan teori-teori yang berkaitan dengan penelitian yang dibuat, antara lain tinjauan pustaka yang dimulai dengan kajian teoritis. Kajian teoritis menguraikan tentang proses perekrutan pelaut dari pengertian pelaut, syarat perekrutan pelaut, proses perekrutan pelaut, pengertian divisi *recruitment*. Selanjutnya pada bab II diuraikan juga tentang penelitian relevan dan kerangka pikir terkait analisis hambatan proses perekrutan pelaut pada divisi *recruitment* di PT. Arjuna Samudera Indonesia.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab III ini membahas tentang metode penelitian yang dimulai dengan jenis penelitian. Jenis penelitian menguraikan tentang metode penelitian kualitatif. Selanjutnya diuraikan juga waktu penelitian, tempat penelitian, sumber data. Sumber data yang penelitian uraikan tentang data primer dan data sekunder. Berikutnya diuraikan juga teknik pengumpulan data serta teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab IV ini menguraikan tentang hasil penelitian dan pembahasan dari sumber data-data yang ada, kemudian menganalisa data tersebut sehingga didapatkan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Dalam bab V ini berisikan kesimpulan dari perolehan dan analisis data serta saran-saran yang diperlukan untuk mendapatkan hasil yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

Berisi daftar referensi (buku, jurnal, majalah, internet dan lain sebagainya), yang digunakan dalam penulisan penelitian. Daftar pustaka hanya memuat sumber- sumber referensi yang diacu dalam penelitian. Penulisan daftar pustaka didasarkan pada urutan abjad dan menggunakan sistem nama-tahun.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teoritis

2.1.1 Proses Perekrutan Pelaut

a. Pengertian Pelaut

Menurut (Grech dkk., 2019) pelaut adalah anggota kru kapal yang memiliki tanggung jawab atas operasi harian kapal, mulai dari navigasi hingga perawatan teknis. Mereka dilatih untuk menangani situasi darurat dan memastikan kepatuhan terhadap peraturan maritim internasional. Pelaut adalah profesional yang bekerja di industri maritim, bertanggung jawab atas pengoperasian kapal dan keselamatan selama perjalanan. Mereka dilengkapi dengan pengetahuan dan keterampilan teknis yang diperlukan untuk mengelola kapal dan menangani situasi darurat di laut (Houghton, 2020).

Menurut Kitada (2022) pelaut adalah individu yang bekerja di atas kapal, yang terlibat dalam navigasi, operasi teknis, dan tugas pemeliharaan. Mereka harus memiliki pelatihan dan sertifikasi yang memenuhi persyaratan internasional untuk memastikan keselamatan dan efisiensi pelayaran. Berdasarkan pengertian diatas penulis menyimpulkan pelaut adalah anggota kru kapal yang bertanggung jawab atas operasi harian kapal, termasuk navigasi, operasi teknis, dan perawatan. Mereka dilatih dan dilengkapi dengan pengetahuan serta keterampilan untuk menangani situasi darurat dan memastikan kepatuhan terhadap peraturan maritim internasional.

b. Syarat Perekrutan Pelaut

Menurut Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM 84 Tahun 2013 Tentang Perekrutan dan Penempatan Awak Kapal pada BAB III Bagian Kesatu Tata Cara Perekrutan dan Penempatan Awak Kapal Pasal 13 Ayat 1 dan 2 menjelaskan :

- 1) Awak kapal yang dapat direkrut dan ditempatkan oleh perusahaan keagenan awak kapal adalah pelaut:
 - a) Berusia minimum 18 (delapan belas) tahun kecuali Praktek Laut (Prala);
 - b) Yang mempunyai kualifikasi dan kompetensi sesuai dengan jabatan di atas kapal;
 - c) Yang ditempatkan di bagian food and catering wajib memiliki *ship's cook certificate* yang dikeluarkan oleh lembaga sertifikasi profesi di bidang pendidikan pariwisata atau maritim;
 - d) Yang memenuhi standar kesehatan untuk melakukan pekerjaan di atas kapal dan khusus wanita tidak diperkenankan dalam keadaan hamil;
 - e) Yang memiliki buku pelaut dan dokumen kepelautan yang dipersyaratkan untuk bekerja di atas kapal.
- 2) Perusahaan keagenan awak kapal yang melakukan perekrutan dan penempatan pelaut wajib:
 - a) Mengurus seluruh dokumen yang diperlukan di negara tujuan atau tempat kapal bersandar;

- b) Menjamin keamanan dokumen kepelautan, dokumen perjalanan, dan dokumen lainnya yang terkait dengan hubungan kerja kedua belah pihak;
- c) Memberikan kesempatan memperoleh pekerjaan sesuai dengan kualifikasi yang dimiliki;
- d) Membebaskan atas pungutan biaya kepada pelaut kecuali untuk biaya dokumen perjalanan, biaya pembuatan dokumen pelaut, dan biaya pemeriksaan untuk penerbitan sertifikat kesehatan;
- e) Menginformasikan hak-hak dan kewajiban pelaut berdasarkan Perjanjian Kerja Laut dan memberi kesempatan untuk membaca dan memahami isi perjanjian kerja laut sebelum ditandatangani.

c. Proses Perekrutan Pelaut

Proses merupakan suatu prosedur , langkah–langkah atau tahapan–tahapan dari serangkaian kegiatan yang saling berhubungan satu dengan yang lainnya, prosedur juga biasanya melibatkan beberapa orang dalam suatu departmen di dalam perusahaan. Menurut Mulyadi (2015) prosedur adalah suatu urutan kegiatan klerikal, biasanya melibatkan beberapa orang dalam suatu departemen atau lebih, yang dibuat untuk menjamin penanganan secara seragam transaksi perusahaan yang terjadi berulang – ulang. Dapat disimpulkan bahwa prosedur merupakan suatu urutan kegiatan klerikal yang biasanya melibatkan beberapa orang dalam satu departemen atau lebih, yang disusun untuk menjamin penanganan secara seragam terhadap transaksi perusahaan yang terjadi berulang – ulang. Pada umumnya pekerjaan klerikal terdiri dari penulisan, pemberian

kode, pembandingan, penggandaan, pemilihan, perhitungan, dan pembuatan daftar (Cahya, 2015).

Berikut prosedur pergantian *crew* kapal agar dapat memperlancar *crewing management*, yaitu :

- 1) Permintaan *crew* kapal kepada *ship owner*. Tahapan ini merupakan tahapan pertama dari pergantian *crew* dimana kapten kapal mengirimkan *e-mail* permintaan *sign off* kepada *ship owner* serta kepada perusahaan sebelum masa kontrak *crew* kapal yang bersangkutan berakhir. Hal ini bertujuan agar perusahaan bisa mempersiapkan *crew* kapal pengganti dengan baik dan sesuai kriteria yang diminta oleh kapten dan *ship owner*.
- 2) Persiapan *crew* kapal Tahapan ini akan berjalan setelah perusahaan menerima *e-mail* (yang sudah disetujui oleh *ship owner*) dari kapal untuk permintaan pergantian *crew*. Setelah menerima *e-mail*, pihak perusahaan langsung mencari *crew* kapal pengganti yang sesuai dengan permintaan dari *ship owner*.
- 3) Tahap pengiriman *CPD* (*crew personal data*) ke *ship owner*. Tahap selanjutnya adalah pengiriman *CPD* ke *ship owner*. Sebelum pengiriman, *CPD* dari *crew* kapal calon pengganti diketik ulang oleh staff perusahaan yang bertanggung jawab untuk pengisian aplikasi *CPD* tersebut dan dilakukan pengecekan ulang mengenai kevalidan dokumen dari *crew* kapal tersebut. Setelah selesai pengetikan, *CPD* berupa *soft copy* dan *hard copy* diserahkan kembali ke manager sebagai penanggung jawab. Setelah itu, *soft file CPD* dikirim ke *ship*

owner melalui *e-mail* dengan menyebutkan keterangan yang jelas seperti nama kapal, rencana jadwal pergantian *crew* dan menyampaikan hambatan mengenai *crew* tersebut.

- 4) Persiapan dan pengarsipan dokumen. Persiapan dokumen dijalankan setelah *crew* kapal pengganti yang dicalonkan oleh *recruiting manager* mendapatkan *approval* dari *ship owner*. Dokumen yang harus dipersiapkan untuk *sign on* berbeda-beda sesuai dengan jabatan dari *crew* kapal tersebut.
- 5) Tahap pergantian *crew* atau *replacement crew*. Tahap ini merupakan tahap terakhir pada proses *replacement crew*, yaitu proses *sign on crew* pengganti dan *sign off crew* yang akan digantikan. *Crew* yang akan *sign on* yang sudah diberitahukan jadwal keberangkatan beberapa hari sebelum jadwal keberangkatan, harus berada di perusahaan lima jam sebelum keberangkatan.

2.1.2 Divisi Rekrutmen

a. Pengertian Divisi

Menurut Daft (2020) divisi adalah bagian dari struktur organisasi yang terdiri dari beberapa departemen yang berfokus pada produk, wilayah geografis, atau pasar tertentu. Struktur divisi memungkinkan organisasi untuk merespon lebih cepat terhadap perubahan pasar atau kebutuhan pelanggan. Menurut Jones (2019) divisi adalah kelompok yang dikelompokkan berdasarkan produk, layanan, atau pasar tertentu yang memerlukan pendekatan manajemen khusus. Struktur ini

memungkinkan perusahaan besar untuk memecah operasinya menjadi unit-unit yang lebih kecil dan lebih mudah dikelola.

Sedangkan menurut Hill dan Jones (2021) divisi adalah struktur organisasi yang memisahkan fungsi bisnis berdasarkan produk, layanan, atau wilayah geografis. Struktur ini mempermudah manajemen dalam mengelola operasi yang beragam dan meningkatkan fokus pada lini produk atau pasar tertentu. Berdasarkan pengertian diatas penulis menyimpulkan divisi adalah bagian dari struktur organisasi yang terdiri dari beberapa departemen yang berfokus pada produk, wilayah geografis, atau pasar tertentu. Struktur ini memungkinkan organisasi untuk merespon kebutuhan pelanggan, serta memecah operasinya menjadi unit-unit yang lebih kecil dan lebih mudah dikelola.

b. Pengertian Divisi Rekrutmen

Menurut (Bateman dkk., 2019) divisi adalah unit organisasi yang memiliki tanggung jawab penuh atas produk atau layanan tertentu. Struktur divisi memungkinkan desentralisasi pengambilan keputusan, yang dapat meningkatkan fleksibilitas dan responsivitas terhadap perubahan pasar. Sedangkan menurut (Griffin dkk, 2020) divisi adalah komponen dalam struktur organisasi yang berfungsi untuk mengelompokkan kegiatan berdasarkan produk, layanan, atau wilayah geografis. Struktur divisi membantu mengelola diversifikasi dan memfasilitasi fokus yang lebih besar pada segmen bisnis yang spesifik.

Menurut Dessler (2020) rekrutmen adalah proses mencari dan menarik pelamar yang memenuhi syarat untuk mengisi lowongan

pekerjaan dalam suatu organisasi. (Noe dkk., 2021) Rekrutmen adalah serangkaian aktivitas yang digunakan oleh organisasi untuk menarik individu yang memiliki kemampuan dan sikap yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan yang diinginkan. Sedangkan menurut Armstrong (2019) rekrutmen adalah proses menemukan dan menarik individu yang tepat untuk dipekerjakan oleh organisasi.

Berdasarkan pengertian diatas penulis menyimpulkan, divisi rekrutmen adalah unit organisasi yang bertanggung jawab penuh atas proses mencari dan menarik pelamar yang memenuhi syarat untuk mengisi lowongan pekerjaan. Struktur divisi ini memungkinkan desentralisasi pengambilan keputusan, meningkatkan fleksibilitas dan responsivitas terhadap perubahan kebutuhan tenaga kerja. Selain itu, divisi rekrutmen mengelompokkan kegiatan berdasarkan produk, layanan, atau wilayah geografis, membantu mengelola diversifikasi dan memfasilitasi fokus pada segmen bisnis yang spesifik. Dengan serangkaian aktivitas yang dirancang untuk menarik individu dengan kemampuan dan sikap yang sesuai, divisi ini memastikan organisasi dapat menemukan dan menarik individu yang tepat untuk dipekerjakan.

2.2 Penelitian yang Relevan

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini, antara lain sebagai berikut:

Pertama dari Nurul Hidayati (2022) dalam penelitiannya yang berjudul “Analisis Proses Rekrutmen Crew Armada Milik PT. Lintas Samudra Borneo Line Banjarmasin”. Berdasarkan penelitian ini, sering terjadi penolakan

penawaran on board dari kru karena standar gaji yang kurang memenuhi. Upaya yang dilakukan PT. Lintas Samudra Borneo Line untuk mengatasi hambatan ini yaitu dengan cara standar kriteria diturunkan dari ANT I ke ANT II, ATT I ke ATT II dengan melalui persetujuan kantor dengan mengadakan rapat untuk membahas masalah tersebut dan dengan penambahan premi dan tunjangan untuk nahkoda dan perwira kapal sehingga selain biaya diluar gaji pokok dapat memenuhi dengan standar mereka.

Kedua dari Aditya Permatasari (2022) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Keterlambatan Visa Terhadap Kelancaran Divisi Rekrutmen Di Pt Aweidhia Jakarta”. Berdasarkan penelitian ini, Faktor-faktor yang menjadi penghambat penerbitan visa adalah ketidaksesuaian pengisian aplikasi visa (DS-160) seperti tanggal sign on dan sign off pada buku pelaut tidak sesuai, pengisian biodata diri yang mengalami kesalahan (pengisian nama orang tua pemohon), riwayat pendidikan dan pengalaman kerja yang tidak sesuai. Upaya yang dilakukan adalah meminimalisir kesalahan pengisian aplikasi visa (DS-160) dan memastikan kembali bahwa sertifikat juga dokumen masih aktif dan sesuai.

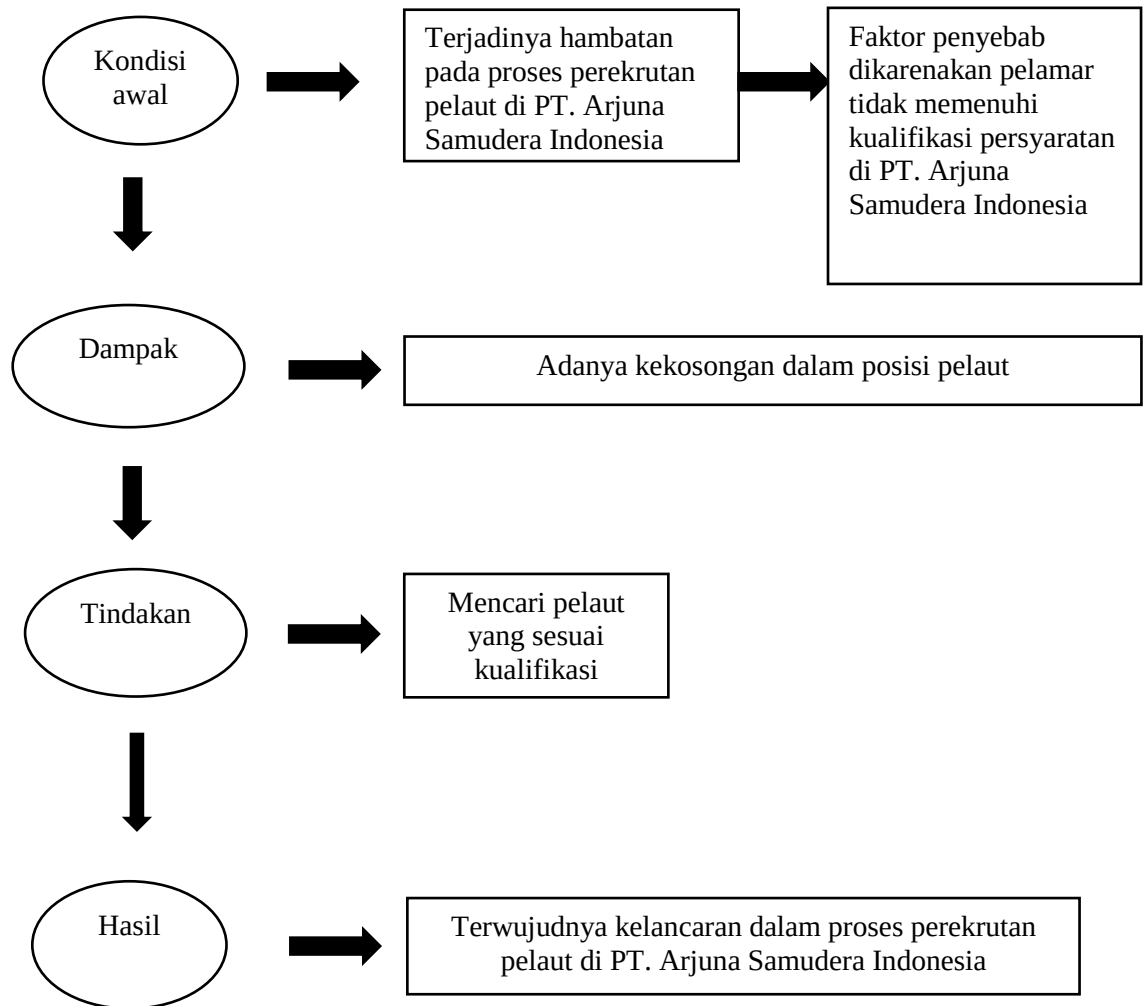
Ketiga dari Hebby Solehudin Rajabi (2019) dalam penelitiannya yang berjudul “Peranan Department Ship Management (Crewing) Dalam Kegiatan Recruitment Anak Buah Kapal (Abk) Pada PT. Pupuk Indonesia Logistik Jakarta”. Berdasarkan penelitian ini, pelaksanaan perekrutan anak buah kapal di PT. Pupuk Indonesia Logistik lebih mengutamakan sumber dari internal perusahaan, karena dengan inilah ABK mempunyai kesempatan untuk mengembangkan keterampilannya di atas kapal, tetapi perusahaan

juga menarik calon Anak Buah Kapal dari sumber eksternal, apabila dari sumber internal kurang memenuhi syarat.

Persamaan antara penelitian terdahulu dan penelitian yang sedang dilakukan saat ini terletak pada pembahasan mengenai hambatan yang terjadi pada saat proses perekrutan.

Perbedaan antara penelitian terdahulu dan penelitian yang sedang dilakukan saat ini terletak pada tiga aspek utama. Pertama, lokasi penelitian yang sebelumnya dilakukan di tempat atau perusahaan lain, sementara penelitian saat ini berfokus pada PT. Arjuna Samudera Indonesia. Kedua, jenis kendala atau hambatan yang menjadi objek penelitian berbeda, dengan penelitian saat ini yang fokus pada masalah perekrutan pelaut. Terakhir, penelitian saat ini lebih menekankan pada masalah kegagalan pelaut dalam proses penyeleksian pada divisi *recruitment*, dengan data yang diperoleh penulis selama melaksanakan praktek darat di PT. Arjuna Samudera Indonesia.

2.3 Kerangka Berpikir



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Pada PT. Arjuna Samudera Indonesia, telah terjadi hambatan pada proses perekrutan pelaut. Faktor yang menyebabkan hambatan adalah pelamar tidak memenuhi kualifikasi persyaratan yang ditetapkan PT. Arjuna Samudera Indonesia. Dampak dari hambatan ini, adanya kekosongan dalam posisi pelaut. Untuk mengatasi hambatan tersebut, PT. Arjuna Samudera Indonesia harus melakukan tindakan guna untuk memperlancar proses perekrutan pelaut dengan mencari pelaut yang sesuai kualifikasi. Dengan melakukan tindakan

ini diharapkan terwujudnya kelancaran dalam proses perekrutan pelaut di PT. Arjuna Samudera Indonesia.