

**ANALISIS REKRUTMEN SELEKSI *CREW* KAPAL PADA PT. SHIP
MANAGEMENT INDONESIA**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Diploma IV (D IV)
Program Studi Transportasi Laut**



Oleh

**WIRA JUNIANTO PRATAMA
130405201039**

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

2024

Lembar Persetujuan

	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 : Wira Junianto Pratama
NIT : 130405201039
Program Studi : D-IV Transportasi Laut
Judul : Analisis Rekrutmen dan Seleksi *Crew* Kapal Pada PT. Ship
Management Indonesia

Dengan ini dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diseminarkan/diujikan.

Padang Pariaman, 11 Juli 2024

Menyetujui:

Pembimbing I

Pembimbing II


ADHI PRATISTHA SILEN, S.ST., M.M.
NIP. 19791107 200212 1 001


SYAFNI YELVI SISKA, M.Pd.
NIDN. 4217019001

Mengetahui:

Ketua Program Studi Transportasi Laut 

ADHI PRATISTHA SILEN, S.ST., M.M.
NIP. 19791107 200212 1 001

Lembar Pengesahan

 	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 REKRUTMEN SELEKSI *CREW* KAPAL PADA PT. SHIP MANAGEMENT INDONESIA

Disusun oleh:

Wira Junianto Pratama

130405201039

Program Studi Transportasi Laut

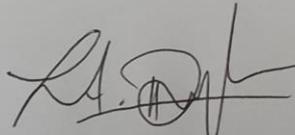
Telah dipertahankan di depan penguji skripsi

Politeknik Pelayaran Sumatera Barat

Pada tanggal, 02 Agustus 2024

Menyetujui:

Penguji I



LANGANDRIANSYAH DWI YATNO, S.E., M.M
NIP. 19770909 201101 1 004

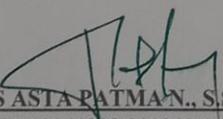
Penguji II



EDI KURNIAWAN, M.Pd.T.
NIP. 19890319 202321 1 012

Mengetahui:

Ketua Program Studi Transportasi Laut



MARKUS ASTA PATMAN, S.Si.T., M.T.
NIP. 19841209 200912 1 003

Lembar Pernyataan

	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 : Wira Junianto Pratama
NIT : 130405201039
Program Studi : D-IV Transportasi Laut

Menyatakan bahwa skripsi yang saya tulis dengan .

Judul : Analisis Rekrutmen Seleksi *Crew* Kapal Pada PT. Ship
Management 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, 02 Agustus 2024



WIRA JUNIANTO PRATAMA
NIT. 130405201039

ABSTRAK

Wira Junianto Pratama, 2024, NIT. 130405201039 “*Analisi Rekrutmen Seleksi Crew Kapal Pada PT. Ship Management Indonesia*”, Skripsi. Program Studi Transportasi Laut, Program Diploma IV, Politeknik Pelayaran Sumatera Barat, Pembimbing I: Adhi Pratistha Silen. Pembimbing II: Syafni Yelvi Siska.

Penelitian ini mengevaluasi kesiapan awak kapal baru, efektivitas pelatihan, dan praktik rekrutmen di PT. Ship Management Indonesia. Masalah utama yang dihadapi adalah kesiapan awak kapal baru, kebutuhan pelatihan yang memadai, dan preferensi perekrutan mantan *crew* kapal. Tujuan penelitian adalah untuk meningkatkan kesiapan dan kinerja awak kapal melalui evaluasi program pelatihan dan praktik rekrutmen, serta memberikan rekomendasi untuk peningkatan proses ini guna memastikan keselamatan dan efisiensi operasional.

Metodologi penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode kualitatif, dimana peneliti mengambil data dengan mengadakan pengamatan sehingga penelitian yang dilakukan sesuai dengan metode yang digunakan. Metodologi penelitian kualitatif bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan fenomena atau obyek penelitian melalui aktivitas sosial, sikap dan persepsi orang secara individu atau kelompok.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan selama praktik di PT. Ship Management Indonesia, Penulis mendapatkan beberapa temuan terkait proses rekrutmen dan seleksi *crew* kapal di perusahaan tersebut. Proses rekrutmen yang kompleks, sumber rekrutmen eksternal, kriteria seleksi yang ketat, koordinasi internal yang intensif. Berdasarkan hasil penelitian selama praktek darat, penulis menemukan beberapa kendala dalam pelaksanaan perekrutan *crew* di PT. Ship Management Indonesia sebagai berikut: 1. Pemilihan *crew* yang sesuai dengan permintaan pihak owner belum bisa tepat waktu 2. Sertifikat dan dokumen *crew* yang sudah *expired* atau mendekati *expired* sebelum habis kontrak. Dari hasil penelitian ini penulis mengemukakan beberapa saran yang kemungkinan dapat direalisasikan oleh perusahaan atau pihak terkait, serta sebagai pertimbangan dan masukan bagi PT. Ship Management Indonesia, 1. Diversifikasi Sumber Rekrutmen 2. Pelatihan dan Sosialisasi 3. Peningkatan Koordinasi Internal 4. Pengembangan Sistem Manajemen Rekrutmen

Kata kunci : Kesiapan awak kapal, Praktik rekrutmen

ABSTRACT

Wira Junianto Pratama, 2024, NIT. 130405201039 “Analysis of Recruitment Selection of Ship Crew at PT. Ship Management Indonesia”, Thesis. Marine Transportation Study Program, Diploma IV Program, West Sumatra Shipping Polytechnic, Supervisor I: Adhi Pratistha Silen. Supervisor II: Syafni Yelvi Siska.

This study evaluates new crew readiness, training effectiveness, and recruitment practices at PT Ship Management Indonesia. The main issues faced were the readiness of new crew members, the need for adequate training, and the hiring preferences of former employees. The objective of the study was to improve crew readiness and performance through evaluation of training programs and recruitment practices, and provide recommendations for improvement of these processes to ensure operational safety and efficiency.

The research methodology used in this study is a qualitative method, where researchers collect data by making observations so that the research conducted is in accordance with the methods used. Qualitative research methodology aims to analyze and describe phenomena or research objects through social activities, attitudes and perceptions of people individually or in groups.

Based on the results of observations and interviews conducted during practice at PT Ship Management Indonesia, the author obtained several findings related to the recruitment and selection process of ship crew at the company. complex recruitment process, external recruitment sources, strict selection criteria, intensive internal coordination. Based on the results of research during land practice, the author found several obstacles in the implementation of crew recruitment at PT Ship Management Indonesia as follows: 1. Selection of crew in accordance with the owner's request cannot be timely 2. Certificates and crew documents that have expired or are approaching expiration before the contract expires From the results of this study, the authors put forward several suggestions that might be realized by the company or related parties, as well as consideration and input for PT Ship Management Indonesia, 1. Diversification of Recruitment Sources 2. Training and Socialization 3. Improved Internal Coordination 4. Development of Recruitment Management System

Keywords: *Crew readiness, Recruitment practices*

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kita panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “ANALISIS PROSES REKRUTMEN SELEKSI *CREW* KAPAL PADA PT. SHIP MANAGEMENT INDONESIA”. Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk memperoleh gelar sarjana terapan transportasi(S.Tr.Tra).

Penulis menyadari dalam menyusun skripsi ini, peneliti banyak mendapatkan arahan, dukungan, masukan, bimbingan dan kemudahan dari berbagai pihak sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan rasa hormat dan 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 Adhi Pratistha Silen, S.ST., M.M. sebagai Ketua Program Studi Transportasi Laut yang telah banyak memberi motivasi selama menempuh studi di Politeknik Pelayaran Sumatera Barat.
3. Bapak Adhi Pratistha Silen, S.ST., M.M. sebagai Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan peneliti dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
4. Ibu Syafni Yelvi Siska. M.Pd. sebagai Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan peneliti dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
5. Bapak Langandriansyah, S.E., M.M sebagai penguji 1 dan bapak Edi Kurniawan, M.Pd.T yang telah meluangkan waktunya untuk menguji dan mengarahkan peneliti dalam menyelesaikan skripsi kami.
6. Bapak/Ibu Dosen dan Pengasuh serta Civitas Akademik Politeknik Pelayaran Sumatera Barat yang dengan sabar mendampingi dan mengasuh peneliti selama menjadi Taruna/I.

7. Dan kepada semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu peneliti dalam do'a dan semangat untuk dapat menyelesaikan skripsi ini.

Padang Pariaman, 02 Agustus 2024
Penulis,

WIRA JUNIANTO PRATAMA
130405201039

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

“every day is a new chance to try again”

Persembahan

Segala puji dan syukur kehadirat ALLAH SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga peneliti diberi kemudahan dalam menyelesaikan skripsi yang berjudul “*Analisis Rekrutmen Seleksi Crew Kapal Pada PT. Ship Management Indonesia*”. Skripsi ini saya persembahkan kepada Kedua orang tua, yang selalu memberikan dukungan moril maupun material serta doa yang tiada henti untuk kesuksesan saya, karena tiada kata seindah lanjutan doa dan tiada doa yang paling khusyuk selain doa yang tercapai dari orang tua. Adik-adik tercinta saya, Sakti, Widya, dan Fadli yang selalu memberikan dukungan dan masukan mengenai skripsi saya dan selalu memberi semangat kepada saya dalam setiap langkah.

Bapak /Ibu Dosen pembina dan Seluruh karyawan PT. Ship Management Indonesia yang selalu memberikan masukan yang sangat membantu saya dalam menyusun skripsi ini. Tidak lupa kepada mentor selama saya praktek Darat di PT. Ship Management Indonesia Bapak Supriyanto, Bapak Slamet, Bapak Kriswiratmo, Bapak Hadi Syofyan, Bapak Agung, Bapak Deny, Mbak Amelia, Mbak Nabila, Mbak Hanin dan Mbak Lita yang selalu meberikan pelajaran baru selama saya praktek dan selalu meberikan saya masukan dan arahan selama menyusun skripsi ini.

Kepada Senior, junior dan rekan-rekan angkatan V (Lima) alcor major yang selalu meberikan support dan masukan dalam mengerjakan skripsi ini. Terutama kelas Transportasi laut B yang selalu berbagi cerita, bertukar pikiran dan selalu kompak dalam hal apapun. Dan teruntuk orang spesial saya Rofiatul Azizah yang selalu menjadi *support system* saya dan memberikan semangat dalam mengerjakan skripsi ini.

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	viii
DAFTAR ISI	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
1.5 Sistematika Penelitian	6
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Kajian Teoritis	9
2.1.1 Rekrutmen dan Seleksi <i>Crew</i> Kapal	9
a Pengertian Rekrutmen.....	9
b. Pengertian Seleksi.....	9
c. Pengertian Kapal.....	22
d. Pengertian <i>Crew</i> Kapal.....	25
e. Proses Rekrutmen dan Seleksi <i>Crew</i> Kapal.....	33
2.2 Penelitian Relevan.....	35
2.3 KERANGKA BERPIKIR	37
BAB 3 METODE PENELITIAN	38
3.1 Jenis Penelitian	38
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	38
3.3 Sumber dan Data Penelitian	39
3.4 Teknik Pemilihan Informan.....	39
3.5 Teknik Pengumpulan Data	40
3.6 Instrumen Penelitian.....	41
3.7 Teknik Analisis Data	44
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	47

4.1 Hasil Penelitian.....	47
4.1.1 Deskripsi Data.....	47
4.1.2 Analisis Masalah.....	58
4.2 Pembahasan	64
BAB 5 PENUTUP	73
5.1 Simpulan.....	73
5.2 Saran.....	75
DAFTAR PUSTAKA	77
LAMPIRAN	80

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pelayaran merupakan bagian dari pelayaran dan mempunyai kepentingan strategis bagi dunia maritim, karena mendukung tujuan persatuan dan kesatuan bangsa, mewujudkan cita-cita Indonesia sebagai poros maritim dunia dan merupakan penunjang penting dunia. Kapal dan angkutan laut merupakan salah satu bagian dari transportasi yang tidak dapat dipisahkan dari alat transportasi lainnya dan mempunyai ciri khas dalam menyikapi perubahan di masa depan dan mengangkut barang dalam jumlah besar. Memiliki potensi yang besar untuk dikembangkan karena dapat menghubungkan suatu wilayah melalui perairan dengan wilayah lainnya serta berupaya mendorong dan menunjang perekonomian nasional untuk kepentingan seluruh masyarakat secara nasional dan internasional. (Kurniawan, 2017). Oleh karena itu, pelayaran perlu dikembangkan sebagai sistem transportasi laut yang menghubungkan wilayah domestik dan internasional.

Kapal merupakan sumber pendapatan utama bagi perusahaan pelayaran, karena salah satu tujuannya adalah mencapai keuntungan yang maksimal. Hal ini dapat dicapai melalui produktivitas tenaga kerja beberapa perusahaan pelayaran yang terus memperluas operasinya dengan memanfaatkan pengembangan jasa di sektor maritim melalui pengembangan jasa di sektor maritim melalui pengembangan industri dalam negeri di bidang pelayaran. Menurut Pasal 40 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17

Tahun 2008, awak kapal adalah seseorang yang bekerja di atas kapal atau dipekerjakan oleh pemilik atau operator kapal dan melaksanakan tugas di atas kapal menurut suatu peraturan. Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, pelatihan, evaluasi, dan perekrutan karyawan, dengan mempertimbangkan masalah hubungan kerja, kesehatan, keselamatan, dan kesetaraan. Manajemen sumber daya manusia membantu bisnis menemukan karyawan tenaga kerja yang memenuhi kebutuhan bisnis.

Dalam setiap peranannya, awak kapal mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk mengatur dan mengoperasikan kapal sesuai dengan kedudukannya di atas kapal selama kapal berada di laut. Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan awak kapal tidak mudah dan pengangkutannya tidak mudah. Ada banyak resiko selama perjalanan. Sebab, berdampak pada keselamatan awak kapal lainnya, keselamatan muatan, dan keselamatan awak kapal itu sendiri.

Oleh karena itu, pengembangan keterampilan dan pengetahuan sumber daya manusia (SDM) pelaut menjadi salah satu faktor keberhasilan perusahaan pelayaran di bidang maritim. PT. Ship Management Indonesia, salah satu perusahaan pelayaran yang dikelola oleh departemen awak kapal. Kemampuan untuk menarik dan membangun tim yang berbakat sangat penting bagi keberhasilan perusahaan. Tidak jarang terjadi perekrutan awak kapal baru yang belum sepenuhnya siap melaksanakan tugas atau bekerja di kapal. Bahkan anggota *crew* harus belajar dan beradaptasi dengan kebijakan dan prosedur perusahaan. Pelatihan juga diperlukan agar para kru dapat melakukan tugasnya dengan baik dan tidak mengalami kendala dalam menjalankan tugasnya.

Saat merekrut, perusahaan biasanya mempekerjakan mantan karyawan sebelum merekrut pelamar baru. Jika mantan awak kapal tersebut masih bertugas, maka perusahaan akan memanggilnya dan menggantikannya tergantung posisinya. Jika posisi yang dibutuhkan sebelumnya tidak terisi, perusahaan akan merekrut pelamar baru untuk mengisi kebutuhan staff untuk posisi yang dibutuhkan.

Berikut adalah data penerimaan rekrutmen dan seleksi *crew* kapal pada PT. Ship Management Indonesia.

Tabel 1.1
Data Crew Kapal Rekrutmen dan Seleksi PT. Ship Management Indonesia
Tahun 2023

No	Jabatan	Jumlah Pelamar	Jumlah Yang Diterima	Jumlah Yang Ditolak
1	NAHKODA	8	6	2
2	KKM	5	3	2
3	MUALIM 1	9	5	4
4	MUALIM 2	8	6	2
5	MASINIS 2	6	4	2
6	MASINIS 3	5	3	2
7	JURU MUDI 1	9	4	5
8	JURU MUDI 2	7	4	3
9	OILER	8	6	2
10	KOKI	6	3	3
Total		71	44	27

Sumber : PT. Ship Management Indonesia, diolah 2023

Proses rekrutmen dan seleksi di PT. Ship Management Indonesia juga memperhatikan kualifikasi dan keterampilan masing-masing pelamar. PT. Ship Management Indonesia juga memerlukan proses penyaringan yang efektif untuk menemukan *crew* baru yang sesuai dengan kebutuhannya. Pada PT. Ship Management Indonesia, tidak semua pelamar dapat memenuhi kriteria rekrutmen. Berdasarkan data diatas, terpilih 71 pelamar namun hanya 44 yang memenuhi spesifikasi dan keterampilan serta lulus.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam dan mengemukakan daam penulisan skripsi dengan judul “**Analisis Rekrutmen Seleksi *Crew* Kapal Pada PT. Ship Management Indonesia**”

1.2 Rumusan Masalah

Permasalahan yang dibahas dalam skripsi ini adalah mengenai proses pergantian *crew* kapal untuk menunjang kelancaran kapal berlayar. Maka dapat dikemukakan bahwa perumusan masalah yang perlu diangkat oleh penulis adalah sebagai berikut :

- a. Bagaimana proses rekrutmen seleksi *crew* yang dilakukan oleh PT. Ship Management Indonesia?
- b. Bagaimana hambatan yang terjadi oleh PT. Ship Management Indonesia dalam pelaksanaan rekrutmen seleksi *crew* kapal?
- c. Bagaimana upaya yang dilakukan dalam meningkatkan rekrutmen seleksi *crew* kapal pada PT. Ship Management Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Segala kegiatan penelitian, baik yang bersifat umum maupun khusus, juga mempunyai tujuan untuk memperoleh data atau informasi. Tujuan dari bentuk pekerjaan ini antara lain :

- a. Untuk mempelajari lebih lanjut proses rekrutmen seleksi *crew* kapal PT. Ship Management Indonesia.
- b. Untuk mengetahui hambatan yang terjadi dalam proses rekrutmen seleksi *crew* kapal pada PT. Ship Management Indonesia.
- c. Untuk mengetahui upaya yang dilakukan dalam meningkatkan rekrutmen seleksi *crew* kapal pada PT. Ship Management Indonesia

1.4 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini memberikan tambahan informasi dan pengetahuan mengenai pergantian awak kapal pada perusahaan pelayaran serta memberikan arahan kepada perusahaan pelayaran serta memberikan solusi dan pertimbangan dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapi perusahaan pelayaran dalam bidang pergantian awak kapal.

b. Manfaat Praktis

1) Manfaat untuk perusahaan pelayaran

Bagi perusahaan pelayaran khususnya *sales representative* PT. Ship Management Indonesia. Tugas ini dapat dijadikan masukan dan pedoman dalam pergantian awak kapal. Bagi Top Manajemen perusahaan pelayaran khususnya PT. Ship Management Indonesia, kajian ini dapat menjadi bahan pertimbangan yang berguna dalam

menetapkan kebijakan operasional dan juga menyelesaikan permasalahan terkait pergantian awak kapal untuk menghindari terjadinya keterlambatan kapal berlayar.

2) Manfaat untuk dunia pendidikan

Bagi taruna/mahasiswa dapat menjadi wacana umum di kampus Politeknik Pelayaran Sumatera Barat (Poltekpel Sumbar). Bagi taruna jurusan Transportasi Laut dapat memberi tambahan pengetahuan tentang perekrutan *crew* kapal terhadap kelancaran operasional kapal, memberi contoh pengalaman penulisan sehingga para taruna dapat mengembangkan pola pikir mereka serta dapat menjadikan mereka mudah memahami dasar dalam perekrutan *crew* kapal dan mengolah data-data yang diperoleh

3) Manfaat untuk pembaca umum

Sebagai ilmu pengetahuan bagi masyarakat umum terutama warga agar masyarakat mengetahui seluk beluk kompetensi *crew* kapal pada PT. Ship Management Indonesia. Sebagai sumbangan untuk ilmu pengetahuan di perpustakaan daerah.

1.5 Sistematika Penelitian

Agar penulisan skripsi ini lebih sistematis dan mudah untuk dimengerti maka penulis akan menyusunnya ke dalam beberapa bab. Adapun susunannya yaitu :

BAB I PENDAHULUAN

Pendahuluan meliputi latar belakang penelitian, ruang lingkup masalah, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, efektivitas penelitian, orisinalitas dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab tinjauan pustakan membahas tentang konsep, gagasan, atau kerangka pemikiran yang melandasi judul.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab metodologi penelitian memuat tentang metode-metode yang akan digunakan dalam penelitian ini, meliputi pendekatan dan desain penelitian, fokus dan lokasi penelitian, sumber data penelitian, alat penelitian, metode pengumpulan data, kegunaan metode dan teknik analisis data.

BAB IV PEMBAHASAN

Bab ini berisi informasi tentang PT. Ship Management Indonesia yang menjadi objek penelitian. Hasil pembahasan struktur masalah yang diambil penulis terkait dengan pengelolaan transportasi laut Indonesia dan pekerjaan yang dilakukan PT. Ship Management Indonesia sedang melakukan proses pergantian awak kapal sesuai standar perusahaan.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi jawaban atas tujuan, topik utama pembahasan penelitian, kesimpulan dan rekomendasi mengenai perusahaan atau tempat pengumpulan data.

DAFTAR PUSTAKA

Daftar pustaka adalah bagian penting yang mencantumkan semua sumber referensi yang digunakan selama penelitian dan penulisan skripsi. Tujuannya adalah untuk memberikan kredit kepada penulis asli, serta memungkinkan pembaca untuk menelusuri sumber-sumber tersebut untuk verifikasi atau studi lebih lanjut.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teoritis

2.1.1 Rekrutmen Seleksi *Crew* Kapal

a. Pengertian Rekrutmen

Menurut Hariwijaya (2017:2) Rekrutmen adalah suatu proses yang direncanakan untuk penerimaan calon pegawai ke dalam lingkungan kerja, dan hasilnya pegawai yang lolos tahap seleksi harus bekerja di perusahaan sesuai dengan standar operasi prosedur. Menurut Michael Armstrong (2019) Dalam bukunya "*Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*," menyatakan bahwa rekrutmen adalah proses menarik dan memilih individu yang paling sesuai untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja saat ini dan masa depan dari sebuah organisasi. Ini mencakup semua tahapan dari identifikasi kebutuhan hingga penempatan kandidat. Keterampilan yang kompeten sangat diperlukan dalam perekrutan, karena hal tersebut sangat diperlukan dalam perusahaan. Sementara itu, ketika rekrutmen sudah melewati tahap seleksi, calon pegawai pada awalnya. Setelah calon pegawai resmi diangkat menjadi pegawai, maka pegawai yang diangkat harus lebih bertanggung jawab terhadap perusahaan karena berpengaruh pada kinerja perusahaan.

Tujuan dari kegiatan rekrutmen sangatlah kompleks, apalagi dengan adanya berbagai macam tes, oleh karena itu rekrutmen bertujuan

untuk membuah hasil agar calon pegawai dapat diterima dan tetap diterima dalam proses seleksi personel yang akan datang. Rekrutmen ada 2 sumber diantaranya adalah faktor internal, faktor tersebut antara lain perusahaan itu sendiri yang terdiri dari karyawannya, ada juga faktor eksternal yaitu orang-orang yang tidak berhubungan dengan institusi tempat sumber rekrutmen tersebut. Dengan memanfaatkan kedua sumber ini secara efektif, perusahaan dapat memperoleh calon pegawai yang sesuai dengan kebutuhan mereka dan memastikan kelancaran proses seleksi.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa yang terpenting adalah melakukan pelatihan terhadap karyawan terlebih dahulu untuk meminimalisir kerugian perusahaan, disini rekrutmen memegang peranan penting, karena rekrutmen merupakan suatu proses yang digunakan untuk menentukan karyawan mana yang dibutuhkan perusahaan dan membantu perusahaan mencapai tujuan perusahaan. Karyawan dalam pekerjaannya terampil dan ulet serta harus mampu menangani semua kebutuhan perusahaan pada saat perekrutan.

b. Pengertian Seleksi

1. Defenisi Seleksi

Seleksi merupakan sebuah proses yang ditujukan untuk memutuskan pelamar atau calon karyawan yang mana seharusnya diterima dan dipekerjakan. Keputusan itu diambil dengan harapan agar yang diterima adalah mereka yang layak untuk diterima. Para *manager* personalia menggunakan proses seleksi untuk mengambil

keputusan penerimaan karyawan baru.

Tujuan dari proses seleksi adalah untuk memilih orang yang cocok dengan pekerjaan dan perusahaan. Pada dasarnya seleksi dilakukan untuk memberikan masukan bagi perusahaan dalam rangka mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Kegiatan seleksi karyawan merupakan salah satu pilar dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), yang bertujuan mencari dan mendapatkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten di bidangnya. Di samping memiliki kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, SDM tersebut juga diharapkan memiliki budaya atau kultur yang selaras dengan visi dan misi perusahaan, yang dalam dunia MSDM dikenal dengan istilah “*job fit and culture fit*”.

Job fit bermakna bahwa kompetensi yang dimiliki calon karyawan sesuai dengan spesifikasi pekerjaan yang dibutuhkan oleh perusahaan. *Culture fit* bermakna bahwa karakter yang dimiliki pelamar sesuai dengan budaya perusahaan tersebut. Dengan memiliki SDM yang *fit in* (sesuai/cocok), baik dalam pekerjaan maupun kultur perusahaan, SDM tersebut diharapkan menjadi aset yang mampu mendukung pencapaian target bisnis yang telah ditetapkan. Sebelum membahas lebih jauh, maka perlu diketahui pengertian seleksi itu dari berbagai sumber dan perspektif untuk lebih menegaskan tentang definisi seleksi.

Adapun pendapat dari para pakar atau sumber terkait definisi seleksi adalah sebagai berikut:

- a. Menurut Rivai, seleksi adalah kegiatan dalam manajemen SDM yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilaksanakan. Hal ini berarti telah terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang dapat ditetapkan sebagai karyawan dalam suatu perusahaan. Proses pemilihan ini yang dinamakan dengan seleksi.
- b. Simamora mengatakan seleksi adalah “proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia dalam sebuah perusahaan.”
- c. Ambar dan Rosidah menjelaskan bahwa seleksi adalah “proses yang terdiri dari beberapa langkah yang spesifik dari beberapa kelompok pelamar yang paling cocok dan memenuhi syarat untuk jabatan tertentu.”
- d. Hasibuan menjelaskan seleksi adalah suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan.”

Proses seleksi sebagai sarana yang digunakan dalam memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Proses dimulai ketika pelamar melamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan, kegiatan seleksi itu mempunyai arti yang sangat strategis dan penting bagi perusahaan. Berdasarkan beberapa pengertian di atas, Maka dapat disimpulkan bahwa seleksi adalah proses screening atau

pemilihan para kandidat pelamar yang memenuhi syarat dan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau lembaga melalui tahapan-tahapan tes, untuk dapat ditetapkan menjadi karyawan atau pegawai.

2. Dasar dan Tujuan Seleksi

a. Dasar Seleksi

Dasar seleksi berarti penerimaan karyawan baru hendaknya berpedoman pada dasar tertentu yang digariskan oleh internal ataupun eksternal perusahaan supaya hasilnya dapat dipertanggungjawabkan. Dasar-dasar itu antara lain :

1) Kebijakan perubahan pemerintah

Seleksi penerimaan karyawan baru hendaknya berdasarkan dan berpedoman kepada Undang-Undang Perubahan Pemerintah.

2) *Job spesification*

Dalam spesifikasi, telah diterapkan persyaratan dan kualifikasi minimum dari orang yang dapat menjabat atau melakukan pekerjaan tersebut. Dasar ini harus betul-betul menjadi pedoman untuk melakukan seleksi, prinsipnya adalah *“the right man on the right place and the right man behind the riht gun”*. Jadi, titik tolak pemikiran seleksi hendaknya pada apa yang akan dijabat, baru siapa yang akan menjatannya. Jabatan atau pekerjaan apapun yang akan diisi hendaknya diseleksi berdasarkan atas spesifikasi jabatan atau pekerjaan tersebut.

3) Ekonomi rasional

Tindakan ekonomi hendaknya atas dasar pelaksanaan seleksi supaya biaya, waktu dan pikiran dimanfaatkan secara efektif sehingga hasilnya juga efektif dan dipertanggung jawabkan.

4) Etika sosial

Seleksi harus dilakukan dengan etika sosial. Artinya, memperhatikan norma-norma hukum, agama, kebudayaan, dan adat istiadat masyarakat serta hukum yang berlaku di negara bersangkutan.

b. Tujuan Seleksi

Seleksi merupakan proses yang sangat penting karena berbagai macam keahlian yang dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya diperoleh dari proses seleksi. Proses seleksi akan melibatkan proses menduga yang terbaik (*best-guest*) dari pelamar yang ada. Seleksi penerimaan pegawai baru bertujuan untuk mendapatkan hal-hal berikut :

- 1) Karyawan yang memiliki potensi
- 2) Karyawan yang disiplin dan jujur
- 3) Karyawan yang sesuai dengan tugas dan keahlian yang diperlukan
- 4) Karyawan yang terampil
- 5) Karyawan yang kreatif dan dinamis
- 6) Karyawan yang loyal

- 7) Mengurangi *turnover* karyawan
- 8) Karyawan yang sesuai budaya organisasi
- 9) Karyawan yang dapat bekerjasama di dalam perusahaan
- 10) Karyawan yang mudah dikembangkan untuk masa depan.

3. Kriteria dan Langkah-Langkah Seleksi

a. Kriteria Seleksi

Poses seleksi yang dilakukan perusahaan sangat berperan penting dalam menentukan baik tidaknya perkembangan perusahaan dalam mencapai tujuan serta menjaga kelangsungan hidup perusahaan dimasa yang akan datang. Untuk mendapatkan SDM yang berdaya guna maka diperlukan beberapa kriteria sebagai dasar dalam mengadakan keleksii, yakni sebagai berikut:

1) Seleksi berpedoman pada analisis jabatan

Dalam deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan yang merupakan hasil dari analisis jabatan tercantum rincian tugas dan tanggung jawab serta kriteria yang harus dipenuhi oleh para pelamar. Oleh karena itu, deskripsi dan analisis jabatan harus dijadikan pedoman dalam seleksi SDM agar efektivitas pelaksanaan seleksi dapat dijamin keberhasilannya.

2) Seleksi harus efektif dan efisien

Proses seleksi harus dilakukan tepat tesuai dengan alokasi dana, waktu dan rencana yang telah ditetapkan. Efisien adalah pelaksanaan seleksi yang memerlukan biaya yang sesuai dengan anggaran yang tersedia, tetapi dapat memilih SDM

dengan tepat.

3) Seleksi berpedoman pada pelaksanaan SDM

Dalam perencanaan kebutuhan jumlah SDM tertuang beberapa jumlah SDM yang diperlukan untuk mengisi lowongan pekerjaan yang tersedia. Seleksi mengacu pada banyaknya SDM yang dibutuhkan tidak terpenuhi oleh calon tenaga kerja atau pelamar maka seleksi ulang bisa dilaksanakan pada periode berikutnya hingga mendapat SDM yang tepat.

4) Seleksi harus memperhatikan peraturan dan ketentuan yang berlaku

Dalam proses pelaksanaan seleksi harus memperhatikan peraturan dan ketentuan yang berlaku. Misalnya ketentuan tentang melarang untuk memperkerjakan tenaga kerja di bawah umur atau tenaga kerja anak-anak. Seleksi juga memperhatikan etika, dan norma agama dengan menyesuaikan pada kondisi adat istiadat setempat.

5) Seleksi harus dilaksanakan objektif dan jujur

Objektifitas dan kejujuran pelaksanaan seleksi menjadi tumpuan harapan bagi para pelamar kerna dengancara demikian, kepuasan dan keberhasilan dalam seleksi akan dirakan dengan penuh kebanggaan. Demikian juga para pelamar yang terpaksa tidak diterima tidak akan merasa kecewa bila dalam seleksi objektif dan jujur.

b. Langkah-langkah Seleksi

Menurut Rivai proses seleksi adalah langkah-langkah yang harus dilalui oleh pelamar sampai akhirnya memperoleh keputusan ia diterima atau ditolak sebagai karyawan baru. Proses ini berbeda antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya, proses tersebut pada umumnya meliputi evaluasi persyaratan, testing, wawancara, dan ujian fisik. Untuk mendapatkan SDM yang berkualitas dan penempatan yang tepat perlu dilakukan seleksi secara bertingkat. Tingkatan - tingkatan seleksi yang dilaksanakan tidak selalu sama tergantung pada kebutuhan dan pengalaman perusahaan. Semakin mendalam seleksi yang dilaksanakan maka karyawan yang diterima semakin baik.

Tingkat seleksi ada 3, yakni sebagai berikut :

- 1) Seleksi tingkat pertama, adalah seleksi yang dilakukan untuk menyeleksi calon tenaga kerja baru dan beberapa para pelamar dengan prosedur seleksi yang ditetapkan.
- 2) Seleksi tingkat kedua, seleksi yang dilakukan pada tenaga kerja dalam masa percobaan, dengan cara mengganti sikap dan mental perilaku, dan kemampuan nyata calon tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaan. Lama masa percobaan maksimal satu tahun dengan memberikan gaji 80%.
- 3) Seleksi tingkat ketiga, adalah seleksi yang dilakukan dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan. Setelah lulus pendidikan diangkat untuk menduduki jabatan tertentu sesuai dengan jenjang

karir atau dipromosikan ke jenjang jabatan yang lebih tinggi.

Perusahaan tertentu akan mengharapkan para pelamar yang datang memiliki prestasi yang memuaskan dalam pekerjaannya. Sedangkan langkah- langkah dalam seleksi menurut Simamora pada umumnya dapat dirangkum dalam berbagai kategori, yaitu:

- 1) Seleksi surat-surat lamaran
- 2) Pengisian blanko lamaran
- 3) Pemeriksaan referensi
- 4) Wawancara pendahuluan
- 5) Tes penerimaan
- 6) Tes psikolog
- 7) Tes kesehatan
- 8) Wawancara akhir atasan langsung
- 9) Memutuskan diterima atau ditolak
- 10) Penempatan karyawan yang sesuai.

Proses seleksi mempunyai tujuan untuk menyaring atau menyisihkan orang-orang yang dianggap tidak berbobot untuk memenuhi persyaratan pekerjaan organisasi. Banyak tahapan dalam proses seleksi serta urutannya yang bervariasi. Tahap-tahap dalam proses seleksi yang biasa digunakan diantaranya adalah:

Tahap 1 : Wawancara saringan pendahuluan

Langkah pertama dalam proses seleksi adalah wawancara penyaringan pendahuluan. Pelamar-pelamar yang kelihatannya tidak memenuhi syarat untuk lowongan yang ada langsung

disisihkan dari kelompok pelamar.

Tahap 2 : Pengisian formulir lamaran

Formulir lamaran adalah catatan formal lamaran pekerjaan seseorang. Pengisian formulir lamaran merupakan bagian dasar proses seleksi di hampir semua organisasi. Formulir lamaran berfungsi sebagai catatan aplikasi kepegawaian dan sebuah cara untuk menelusuri karakteristik pelamar manakala muncul lowongan kerja dimasa depan.

Tahap 3 : Wawancara kerja

Wawancara kerja merupakan percakapan formal dan mendalam yang dilakukan untuk mengevaluasi kemungkinan penerimaan pelamar kerja. Wawancara kerja dapat menilai pelamar atas sifat-sifat seperti penampilan pribadi, peragai, stabilitas emosi, kedewasaan, sikap, motivasi, dan minat.

Tahap 4 : Tes seleksi

Tes seleksi menjadi bagian integral dalam proses seleksi. Tes seleksi adalah alat untuk menilai kemungkinan kecocokan antara pelamar kerja dengan persyaratan kerja. Tes seleksi merupakan ukuran yang objektif dan terstandarisasi dari karakteristik manusia seperti kecerdasan, minat, kemampuan, dan kepribadian.

Tahap 5 : Pemeriksaan referensi dan latar belakang

Sebelum perusahaan, lembaga atau instansi membuat keputusan hasil seleksi, biasanya diadakan terlebih dahulu

penyelidikan tentang latar belakang pelamar. Penyelidikan latar belakang disebut dengan pengecekan referensi dan dapat mencakup penelitian pekerjaan sebelumnya, surat keterangan pendidikan, aktivitas kriminal, dan karakter umum lainnya.

Tahap 6 : Pemeriksaan fisik

Pemeriksaan fisik diwajibkan untuk pekerjaan-pekerjaan seperti pilot, kapten kapal, pengemudi truk, peneliti laboratorium, dll. Pemeriksaan fisik biasanya ditempatkan pada akhir proses seleksi.

Tahap 7 : Keputusan pengangkatan

Keputusan seleksi biasanya diambil setelah wawancara akhir dengan pelamar dan setelah departemen sumber daya manusia memberikan rekomendasi.

4. Cara Seleksi

Ada dua cara mengadakan seleksi, yaitu seleksi berdasarkan ilmu pengetahuan dan seleksi tidak berdasarkan ilmu non pengetahuan. Kedua cara ini dipakai diberbagai negara, hanya saja di negara maju sudah banyak menggunakan seleksi berdasarkan ilmu pengetahuan (ilmiah).

a. Cara Seleksi Ilmiah

Cara seleksi berdasarkan ilmu pengetahuan, adalah cara seleksi yang berdasarkan pada data yang diperoleh dari persyaratan jabatan. Dengan demikian persyaratan yang di tentukan dalam persyaratan jabatan harus dapat dipenuhi oleh calon tenaga kerja

agar sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan. Seleksi ilmiah didasarkan pada hal berikut:

- 1) Metode kerja yang sistematis
- 2) Berdasarkan pada persyaratan jabatan
- 3) Berorientasi pada perestasi kerja
- 4) Berorientasi pada kebutuhan riil tenaga kerja
- 5) Berpedoman pada peraturan dan ketentuan yang berlaku

Disamping data yang bersifat non ilmiah juga masih dipertimbangkan dalam proses seleksi ilmiah, antara lain sebagai berikut:

- 1) Surat lamaran bermaterai
- 2) Ijazah sekolah dan daftar nilai
- 3) Surat keterangan pengalaman kerja
- 4) Wawancara langsung
- 5) Referensi dan rekomendasi dari pihak yang dapat dipercaya.

b. Cara seleksi *non ilmiah*.

Cara ini banyak diterapkan di negara berkembang. Dalam seleksi *non ilmiah* pada umumnya menggunakan data atau informasi yang diperoleh dari surat lamaran sampai dengan referensi dan rekomendasi pihak yang dipercaya. Disamping itu dalam seleksi *non ilmiah* juga dinilai berdasarkan faktor subjektif, seperti :

- 1) Bentuk tulisan dalam surat lamaran kerja
- 2) Cara berbicara dalam wawancara,

3) Tampang dan penampilan.

Cara seleksi *non ilmiah* ini hasilnya agak sulit dipertanggung jawabkan, sebab calon tenaga kerja yang tulisannya jelek cara bicaranya kurang lancar belum tentu mengidentifikasi orang itu bodoh dan tidak cocok memegang suatu jabatan tertentu. Hal ini bergantung pada jabatan apa yang akan dipangku sehingga tidak semua jabatan memerlukan orang yang tampangnya baik.

5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Proses Seleksi

Simamora menjelaskan bahwa proses seleksi dibuat dan disesuaikan untuk memenuhi kebutuhan kepegawaian suatu perusahaan atau organisasi. Ketelitian dari proses seleksi bergantung pada beberapa faktor, yaitu :

- a. Konsekuensi yang salah perhitungan
 - b. Yang mampu mempengaruhi proses seleksi adalah kebijakan perusahaan dan sikap dari manajemen
 - c. Waktu yang tersedia untuk mengambil keputusan seleksi yang cukup lama
 - d. Pendekatan seleksi yang berbeda pada umumnya digunakan untuk mengisi posisi-posisi dijenjang yang berbeda didalam perusahaan
- Sektor ekonomi dimana individu akan dipilih baik swasta, pemerintah atau nirlaba dapat mempengaruhi proses seleksi.

c. Pengertian Kapal

Menurut Undang-Undang Nomor 17 (Bab 1 Pasal 1 Nomor 36) Tahun 2008 tentang Pelayaran, “kapal” adalah kendaraan air dengan

bentuk dan jenis tertentu, yang digerakkan dengan tenaga angin, tenaga mekanik, energi lainnya, ditarik atau ditunda, termasuk kendaraan yang berdaya dukung dinamis, kendaraan di bawah permukaan air, serta alat apung dan bangunan terapung yang tidak berpindah-pindah. Menurut Peraturan Menteri Perhubungan nomor PM 59 tahun 2021 (Bab 1 Pasal 1 Nomor 28) tentang Penyelenggaraan Usaha Jasa Terkait Angkutan di Perairan Kapal adalah kendaraan air dengan bentuk dan jenis apapun yang digerakkan dengan tenaga mekanik, tenaga angin atau ditunda termasuk kendaraan yang berdaya dukung dinamis, kendaraan dibawah permukaan air serta alat apung dan bangunan terapung yang tidak berpindah-pindah. Sedangkan Menurut Bambang Triadmodjo (2010) definisi kapal adalah panjang lebar dan sarat (draft) kapal yang akan menggunakan pelabuhan berhubungan langsung pada perencanaan pelabuhan dan fasilitas-fasilitas yang harus tersedia di pelabuhan.

Berdasarkan rutennya, kapal dagang dapat dibagi menjadi *tramper* dan *liner*. *Tramper* adalah kapal dengan tujuan, rute, dan jadwal tidak tetap sedangkan *Liner* adalah kapal yang memiliki tujuan, rute, dan jadwal yang tetap. Adapun pengertian kapal berdasarkan jenisnya, kapal dapat dibagi menjadi (Timmyko Toby, 2018) :

1. *Conventional Liner Vessel* (Kapal Barang Biasa)

Kapal jenis ini melakukan pelayaran dengan jadwal tetap dan biasanya membawa muatan umum (*general cargo*) atau barang dalam partai yang tidak begitu besar. Muatan dibongkar dan dimuat dengan menggunakan peralatan kapal, seperti *boom* dan *crane*

muatan dari kapal. Muatan disusun dalam palka kapal dengan bantuan tenaga manusia.

2. *Semi Container Pallet Vessel* (Kapal Pallet Semi Kontainer)

Jenis kapal ini dapat mengangkut muatan secara *breakbulk*, *pre- slung* atau unit-unit *pre-pallet*. Kapal ini juga dapat mengangkut peti kemas dalam palkanya yang terbuka dan diatas dek

3. *Full Container Vessel* (Kapal Peti Kemas)

Kapal ini khusus dibuat mengangkut peti kemas (*container*). Oleh karena itu, kapal ini bisa mempunyai alat bongkar/muat sendiri dan dapat juga memakai *shore crane* dan *gantry crane* dari darat untuk memuat dan membongkar petikemas. Oleh karena itu petikemas dimasukkan kedalam kapal melau jalur-jalur maka kapal peti kemas dinamakan juga *cellular vessel*. Oleh karena banyaknya peti kemas yang dapat dimuat, kapal peti kemas dibagi dalam beberapa generasi. Kapal petikemas memerlukan terminal khusus oleh karena terminal khusus untuk petikemas harus dibuat, maka tempat labuh dan sandar kapal petikemas ditingkatkan agar lebih dalam perairannya. Kapal petikemas lebih besar dari kapal *general cargo* biasa dan memiliki kecepatan yang dapat melebihi 22 knot. Dengan adanya kapal-kapal petikemas, maka kapal *general cargo* sekarang dinamakan *Breakbulk Vessel* untuk menyatakan bahwa kapal tersebut membuka diri untuk kegiatan bongkar muat

4. *General Cargo Breakbulk Vessel* (Kapal Kargo Umum Curah)

Menurut sejarahnya kapal ini mula-mula beroperasi sebagai

kapal angkut serba guna, sebelum ada kapal petikemas dan kapal-kapal lain yang memang dibuat demi efisiensi. Kapal *general cargo* tidak memerlukan terminal khusus untuk dibongkar/muat. Oleh karena itu, jenis kapal ini masih sering dipakai. Kapal ini banyak berfungsi sebagai *tramper* karena harganya murah dan dapat mengangkut muatan ke segala penjuru dunia.

5. Kapal RoRo (*Roll on, Roll off*)

Kapal RoRo adalah kapal yang dirancang untuk muat bongkar barang ke kapal diatas kendaraan roda. Kapal yang termasuk jenis RoRo antara lain kapal *ferry*, kapal pengangkut mobil (*car ferries*), kapal *general cargo* yang beroperasi sebagai kapal RoRo. Namun hal itu banyak gunanya karena semua yang dapat diletakkan diatas kendaraan beroda dapat masuk, termasuk petikemas dengan kendaraan penariknya, muatan berat, *project cargo*, muatan *oversize*, dan lain sebagainya. Kapal RoRo masih dapat beroperasi di pelabuhan yang mengalami kongesti.

6. *Lighter Carrier* (Pengangkut Tongkang)

Kapal pengangkut tongkang adalah variasi dari kapal pengangkut petikemas, dimana sebagai pengganti petikemas, kapal ini mengangkut tongkang bermuatan. Kapal ini tidak memerlukan pelabuhan dan tempat sandar. Kapal jenis ini cukup datang ketempat berlabuh, membongkar tongkangnya yang ditarik oleh *tugboat* sambil memuat tongkang-tongkang yang sudah diisi. Untuk daerah perairan seperti Indonesia, kapal jenis ini banyak manfaatnya.

7. *Bulk Carrier* (Pengangkut Muatan Curah)

Kapal bulk carrier adalah kapal besar dengan hanya satu dek yang mengangkut muatan yang tidak dibungkus atau curah (*bulk*). Muatan dicurah, dipompa kedalam kapal dengan bantuan mesin curah dan bilamana tidak dengan mesin yang berjalan, maka karung-karung berisi muatan diletakkan di atas palka dahulu. Karung-karung itu tersebut kemudian dibuka untuk dicurahkan isinya kedalam palka. Ditempat pembongkaran, dari palka dihisap atau doibongkar dengan pertolongan *conveyor*. Palka dari kapal *bulk carrier* berbentuk corong agar muatannya dapat terkumpul ditengah-tengah palka

8. *Passanger ship* (Kapal Penumpang)

Diperairan Indonesia, dengan banyaknya pulau maka kapal penumpang untuk angkutan antar pulau sangat dibutuhkan. Sejak dahulu, pengangkutan di Indonesia didominasi oleh PT. Pelni (Pelayaran Indonesia), sebuah perusahaan Negara yang didirikan pada tahun 1950 dengan maksud mengganti perusahaan colonial belanda KPM (*Koninklijke Pketvaart Maatschappij*) dengan mula-mula Pepuska (Yayasan Penguasaan Kapal-kapal) yang salah seorang pendirinya adalah Bapak Sunar Suraputra. Pada tahun 1952 Perpuska berubah nama menjadi Pelni.

9. *Tug Boat* (Kapal Tunda)

Kapal tunda dibuat agar dapat menarik atau mendorong kapal atau segala sesuatu yang mengapung. Selain itu, Tugas lain yang

dilakukan adalah menolong kapal yang prosisinya sedang dalam bahaya, memadamkan kebakaran dilaut, memerangi polusi/pencemaran dan lain sebagainya.

10. *Fishing Ship* (Kapal Penangkap Ikan)

Kapal yang dibuat untuk menangkap ikan berbagai cara, seperti *purse seining*, *long lining*, *beam trawling* dan *stern trawling*. Kapal ini sering kali diperlengkapi peralatan beberapa pendingin (*refrigerator*) dan peralatan untuk memproses lebih jauh.

11. *Tanker* (Kapal Pengangkut Minyak Curah)

Kapal jenis ini dengan sebuah geladak dimana terdapat tangka-tangki yang tersusun secara integral maupun terpisah yang digunakan untuk mengangkut minyak curah (minyak mentah atau minyak yang sudah (*didestilasi*), cairan kimia, gas cair, dan sebagainya.

d. Pengertian Crew Kapal

Menurut Undang-Undang Pelayaran Nomor 17 Tahun 2008, pengertian awak kapal adalah seseorang yang ditugaskan oleh pemilik perusahaan pelayaran di atas kapal untuk melaksanakan tugas di atas kapal dan mengemudikan dengan sertifikat. Saat ini, dalam PP Nomor 51 Tahun 2002 tentang crew kapal, berlaku bagi semua orang kecuali nahkoda yang menaiki kapal dan melaksanakan berbagai tugas dalam pelayanan kapal.

Sedangkan menurut hukum maritim, awak kapal adalah seluruh pekerja diatas kapal kecuali nahkoda, yang bertanggung jawab atas muatan dan navigasi kapal serta dokumen pendukungnya.

A. Persyaratan *Crew*

- 1) Usia minimal 18 tahun.
- 2) Kondisi badan yang sehat dibuktikan dengan MCU dari rumah sakit yang bekerja sama dengan pemerintah.
- 3) Adanya dokumen pendukung.
- 4) Adanya *seaman book* yang diterbitkan oleh syahbandar.

B. Hak-hak *Crew*

- 1) Mendapatkan gaji.
- 2) Mendapatkan makanan serta kamar yang layak dikapal.
- 3) Mendapatkan fasilitas kesehatan.

C. Kewajiban *Crew*

- 1) Taat terhadap aturan.
- 2) Mengerjakan sesuatu tepat waktu.
- 3) Bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.
- 4) Kerja dengan kemampuannya serta mentaati instruksi nahkoda.

D. Pekerjaan *Crew* Kapal dijelaskan di dalam :

- 1) Surat Kerja Laut.
- 2) Buku daftar kru kapal.
- 3) PKL internal perusahaan.
- 4) Kontrak Kerja Perusahaan.
- 5) Peraturan dinas di kapal yang dibuat oleh nahkoda.

- 6) Menuruti perintah nahkoda yang sesuai dengan SOP perusahaan.
- 7) Dilarang keras membawa senjata tajam serta minum-minuman diatas kapal serta pemakaian narkoba.
- 8) Jika ingin pesiar harus izin terlebih dahulu terhadap nahkoda sebagai penanggung jawab dikapal.

E. Jabatan-jabatan awak kapal

1) *Deck Department*

Tanggung jawab departemen dek terhadap kapal dimulai dengan tanggung jawab keseluruhan dan akuntabilitas atas keselamatan navigasi, awak kapal, dan kargo. Berikut penjelasan fungsi departemen dek :

a. *Captain*

Captain bertanggung jawab atas kapal dan bertanggung jawab atas perusahaan. Tanggung jawab nahkoda adalah tanggung jawab seluruh awak kapal, sehingga perintah nahkoda sangatlah penting. UU No. 21 Th. 1992 pasal 1 ayat 12 dan pasal 341 KUHD. Oleh karena itu, nahkoda dianggap sebagai orang yang memenuhi syarat-syarat nahkoda dalam arti mengadakan perjanjian kerja maritim (PKL) dengan operator kapal yang dinyatakan sebagai nahkoda dan mengelola kapal tersebut sesuai dengan peraturan perundang undangan yang berlaku.

Pasal 342 KUHD dengan jelas menyatakan bahwa nahkoda bertanggung jawab atas kapal, tidak ada orang lain

yang bertanggung jawab, dan segala sesuatu yang terjadi di atas kapal adalah tanggung jawab nahkoda, kecuali tindak pidana. Nahkoda bertanggung jawab untuk memastikan bahwa kapal dikendalikan dan dioperasikan dengan aman dan efisien, sesuai dengan peraturan internasional, nasional dan internal.

b. *Mualim I/Chief Officer*

Mualim I (satu) merupakan jabatan tertinggi setelah kapten. Tugas pokok Mualim I adalah tanggung jawab muatan kapal, penyediaan air bersih, tanggung jawab navigasi, dan tanggung jawab perlengkapan dan perencanaan muatan di kapal.

c. *Mualim II/Second Officer*

Mualim II adalah pejabat Mualim I dan tugasnya bekerja sama dengan Mualim I. Tanggung jawab Mualim II berkaitan dengan navigasi, serta perlengkapan dan pengendalian selama kapal bergerak, dan juga tugasnya memantau kendali rute sebuah kapal yang berlayar.

d. *Mualim III/Third Officer*

Mualim III bertanggung jawab terhadap Mualim II dan bekerjasama dengan Mualim II dalam urusan perlengkapan keselamatan, mulai dari pemeriksaan pemeliharaan, pengecekan perlengkapan keselamatan kapal dan membantu penentuan navigasi pelayaran Mualim II.

e. Bosun

Bosun memiliki tanggung jawab terhadap Mualim I serta terhadap seluruh anak buah kapal diatas kapal serta mengawasi kegiatan AB diatas kapal dan melaporkan penanggung jawab terhadap Mualim I.

f. AB (*Seaman Madya*)/Juru Mudi

Able Body memiliki fungsi tanggung jawab serta mendukung kegiatan para pejabat tinggi baik dalam kegiatan di ruang navigasi, pemuatan barang serta pengawasan dari pejabat kelasi ketika dibutuhkan.

g. O/S Kelasi

Kelasi bekerja sama dengan AB dalam mendukung seluruh pemangku jabatan di *deck* dalam aktivitas di ruang navigasi, pemuatan barang, serta pengoperasian pelayaran.

h. Koki/*Chief Cook*

Chief Cook bertugas dan bertanggung jawab atas makanan kapal untuk kebutuhan seluruh awak kapal, serta mengelola anggaran pembelian dibawah pengawasan langsung nahkoda dan melaporkannya, serta menyiapkan menu yang bervariasi saat menyajikan makanan dan memperhatikan nilai gizi makanan serta rekan-rekan di kapal seperti juru masak ke-2 dan asistennya.

2) *Engine Department*

Engine Department bertanggung jawab atas pengoperasian dan pemeliharaan semua peralatan mekanik dan listrik kapal, termasuk mesin utama, boiler, pompa, generator, generator pendingin, dan penyimpanan air tawar. Berikut ini adalah bagian-bagian kerja *Engine department* :

a. Kepala Kamar Mesin/*Chief Engineer*

Chief Engineer adalah perwira tertinggi yang bertanggung jawab penuh atas *Engine Department* dan bertanggung jawab langsung kepada nahkoda untuk semua hal yang berhubungan dengan mesin. Selain itu, bertanggung jawab atas seluruh permesinan kapal, termasuk mesin induk, bantu, pompa, derek, sekoci, kemudi, *freezer*, dan lainnya.

b. Masinis II/*Second Engineer*

Masinis II bertanggung jawab atas kondisi dan pemeliharaan generator, mesin bantu, pompa kargo, pompa bahan bakar, dan minyak pelumas.

c. Masinis III/*Third Engineer*

Masinis III sebagai perwira dibawah masinis II bertanggung jawab penuh atas kondisi dan pemeliharaan kompresor udara, alat penjernih, pembangkit air tawar, ketel uap, mesin sekoci, dan bersama-sama dengan Mualim III menyiapkan alat pemadam kebakaran dan peralatan

penyelamatan di ruang mesin serta membantu dalam pengisian bahan bakar.

d. Juru Listrik/*Electrician*

Electrician bertanggung jawab atas semua mesin yang menggunakan listrik dan daya cadangan.

e. Juru Minyak/*Oiler*

Oiler bertanggung jawab untuk mendukung semua aspek tugas pemeliharaan dan perbaikan mesin.

e. Proses Rekrutmen Seleksi Crew Kapal

1. Proses Rekrutmen *Crew* Kapal

Proses rekrutmen *crew* kapal adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan pelayaran atau manajemen kapal untuk mencari dan menarik calon pekerja yang memenuhi kriteria tertentu untuk bekerja di kapal. Menurut Handoko (2018), rekrutmen adalah usaha untuk mencari dan mempengaruhi tenaga kerja agar bersedia melamar pekerjaan pada suatu perusahaan. Proses ini melibatkan beberapa langkah utama:

- a) identifikasi Kebutuhan: Menentukan jumlah dan jenis posisi yang perlu diisi serta kualifikasi yang dibutuhkan.
- b) Sumber Rekrutmen: Menentukan dari mana calon pekerja akan direkrut, seperti dari dalam perusahaan (internal) atau dari luar perusahaan (eksternal). Sumber eksternal bisa mencakup akademi pelayaran, agen tenaga kerja, atau situs pencarian kerja.

- c) Pengumuman Lowongan: Menginformasikan kepada publik tentang adanya lowongan pekerjaan melalui berbagai media, seperti website perusahaan, media sosial, atau agen rekrutmen.

Menurut Sari dan Wibowo (2020), penggunaan teknologi dalam rekrutmen, seperti sistem informasi manajemen rekrutmen, dapat meningkatkan efisiensi proses dan menjangkau calon pekerja yang lebih luas.

2. Seleksi *Crew* Kapal

Seleksi adalah proses menilai dan memilih calon pekerja yang paling sesuai untuk posisi yang tersedia. Langkah-langkah utama dalam proses seleksi meliputi:

- a) *Screening* CV dan Aplikasi: Menilai dokumen aplikasi untuk menentukan apakah kandidat memenuhi persyaratan dasar.
- b) Tes Kompetensi: Menggunakan tes tertulis, wawancara, atau tes praktik untuk menilai kemampuan teknis dan pengetahuan calon.
- c) Wawancara: Menilai kecocokan kandidat dengan budaya perusahaan dan keterampilan interpersonalnya.
- d) Pemeriksaan Latar Belakang dan Referensi: Memastikan bahwa informasi yang diberikan kandidat akurat dan mereka tidak memiliki catatan buruk yang relevan.
- e) Keputusan Akhir: Memilih kandidat yang paling cocok berdasarkan hasil tes dan wawancara.

Menurut Pratama dan Santoso (2019), wawancara terstruktur lebih efektif dibandingkan wawancara tidak terstruktur dalam menilai kinerja masa depan kandidat. Mereka menemukan bahwa wawancara terstruktur, yang menggunakan pertanyaan standar dan metode penilaian yang konsisten, cenderung menghasilkan seleksi yang lebih objektif dan adil.

2.2 Penelitian Yang Relevan

Dalam melakukan penelitian, peneliti membutuhkan riset atau penelitian yang pernah dilakukan. Tak hanya sebagai referensi, bentuk penelitian yang pernah dilakukan tersebut juga sebagai bentuk perbandingan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian yang sebelumnya sudah pernah ada. Tentu saja, penelitian yang pernah dilakukan tersebut dapat digunakan apabila judul-judul penelitian yang sudah pernah dilakukan sebelumnya berhubungan dengan judul penelitian yang akan dibuat. Penelitian yang pernah dilakukan tersebut dinamakan penelitian terdahulu. Disini peneliti mengambil 2 penelitian terdahulu yang sudah pernah diteliti mengenai seputaran perekrutan dan seleksi *crew* kapal.

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Hebby Solehudin Rajabi, Haris Fadilah, Evyana Diah Kusumawati (2022) mengenai Peranan *Department Ship Management (Crewing)* Dalam Kegiatan *Recruitment* Anak Buah Kapal (ABK) Pada PT. Pupuk Indonesia Logistik Jakarta.

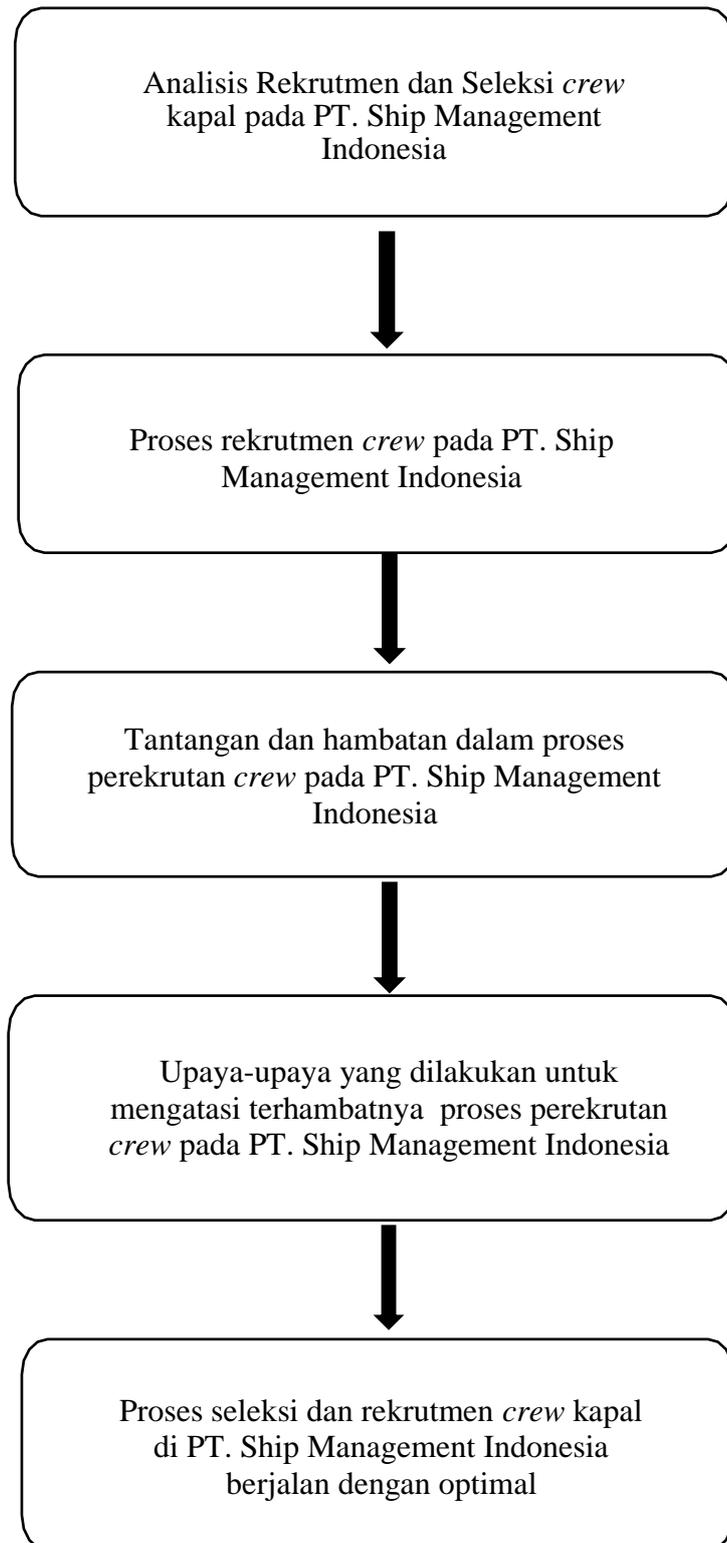
Hasil dari penelitian tersebut adalah Peranan *Department Ship Management (Crewing)* Dalam Kegiatan *Recruitment* Anak Buah Kapal (ABK) Pada PT. Pupuk Indonesia Logistik Jakarta sudah memenuhi

persyaratan yang ditetapkan bagi awak kapal baik dalam negeri maupun internasional untuk perekrutan awak kapal.

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Sundarti, Vivid Dekanawati (2020) mengenai Analisa Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kru Terhadap Kinerja Kru Kapal di PT. MCS Internasional Jakarta.

Hasil dari penelitian tersebut adalah bahwa Analisa Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kru Terhadap Kinerja Kru Kapal di PT. MCS Internasional Jakarta selaras dengan visi, misi dan harapan perusahaan dimana hal ini mempengaruhi kinerja perusahaan kedepannya. Hal ini dikarenakan PT. MCS Internasional menerapkan proses rekrutmen, seleksi dan penempatan yang baik. Padahal, metode rekrutmen yang digunakan merupakan gabungan antara metode terbuka dan tertutup untuk mendapatkan kru yang cepat dan akurat.

2.3 Kerangka Berpikir



Gambar 2.3 Kerangka Pikir