

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebagai negara kepulauan terbesar, Indonesia memiliki wilayah laut yang luas, menjadikan industri pelayaran salah satu sektor vital dalam menunjang aktivitas perekonomian nasional. Dalam hal ini, keberadaan tenaga kerja pelayaran atau *crew* kapal yang memiliki kompetensi yang memadai sangat penting untuk menjamin kelancaran operasional kapal (Saragih, Rahayu, & Mesra, 2022). Namun, pada kenyataannya masih sering terjadi kendala seperti keterlambatan keberangkatan kapal akibat kurangnya tenaga kerja yang siap pakai, serta rendahnya kualitas *crew* yang tidak memenuhi kriteria standar yang dibutuhkan Perusahaan. Sejumlah laporan dan pemberitaan juga menunjukkan bahwa proses rekrutmen kerap dilakukan secara terburu – buru dan tanpa seleksi yang ketat, sehingga menimbulkan risiko terhadap keselamatan dan efisiensi operasional kapal (Kementrian Perhubungan RI, 2021).

Proses perekrutan awak kapal masih menghadapi berbagai hambatan. Banyak perusahaan pelayaran yang masih menerapkan metode perekrutan tradisional yang belum sepenuhnya berbasis pada sistem merit atau kompetensi yang terukur (Sinambela et al., 2022). Hal ini menyebabkan ketidaksesuaian antara tenaga kerja yang direkrut dengan

kebutuhan aktual di lapangan, sehingga berdampak pada kinerja dan keselamatan operasional kapal.

Sumber daya manusia merupakan elemen utama dalam operasional industri pelayaran, khususnya pada proses perekrutan dan penempatan awak kapal (*crew*). Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti, proses perekrutan crew kapal di PT XYZ menjadi salah satu aspek yang sangat krusial. Hal ini disebabkan oleh masih sering ditemukannya ketidaksesuaian antara kompetensi awak kapal dengan posisi yang ditempatkan. Ketidaktepatan ini tidak hanya menghambat efisiensi kerja di atas kapal, tetapi juga berdampak pada meningkatnya risiko keselamatan kerja serta tingginya angka pergantian tenaga kerja (*turnover*) yang merugikan perusahaan.

Fenomena ini semakin kompleks ketika di lapangan banyak pelaut Indonesia yang telah memiliki sertifikasi resmi dan pengalaman memadai, namun mengaku kesulitan memperoleh penempatan kerja yang sesuai dengan kompetensinya. Hal ini menunjukkan adanya ketidakseimbangan antara kebutuhan tenaga kerja dengan proses penyalurannya yang belum berjalan secara optimal.

Salah satu faktor yang memengaruhi kondisi tersebut adalah belum maksimalnya penerapan sistem manajemen sumber daya manusia yang profesional dan terstruktur di sebagian perusahaan pelayaran nasional. Selain itu, penggunaan teknologi informasi dalam proses perekrutan dan penempatan awak kapal masih belum dimanfaatkan secara maksimal,

sehingga proses seleksi dan penempatan tidak berjalan secara efisien dan transparan.

Di sisi lain, perusahaan pelayaran juga dituntut untuk memenuhi ketentuan regulasi, baik secara nasional maupun internasional. Regulasi seperti *Standards of Training, Certification, and Watchkeeping* (STCW), serta peraturan dari Kementerian Perhubungan Republik Indonesia, mewajibkan setiap pelaut yang direkrut dan ditempatkan untuk memenuhi standar kompetensi dan kualifikasi tertentu. Ketidaksesuaian antara regulasi dan praktik rekrutmen di lapangan menjadi tantangan besar yang harus segera diatasi.

Dengan memperhatikan kompleksitas permasalahan tersebut, maka diperlukan suatu kajian yang mendalam mengenai bagaimana proses manajemen perekrutan dan penempatan awak kapal dilaksanakan oleh perusahaan pelayaran di Indonesia, tantangan-tantangan yang dihadapi, serta strategi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi proses tersebut. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat dihasilkan rekomendasi yang aplikatif dan bermanfaat bagi peningkatan kualitas pengelolaan sumber daya manusia di sektor pelayaran, khususnya dalam bidang perekrutan dan penempatan *crew* kapal. Secara teori, proses perekrutan sumber daya manusia seharusnya mengikuti tahapan terstruktur mulai dari perencanaan kebutuhan tenaga kerja, pelaksanaan seleksi berdasarkan kualifikasi yang jelas, hingga evaluasi terhadap hasil kinerja pascarekrutmen (Hasibuan, 2016). Namun dalam

praktiknya, banyak perusahaan belum mampu mengimplementasikan tahapan tersebut secara maksimal, sehingga menimbulkan kesenjangan antara teori manajemen SDM dengan kenyataan yang dihadapi di lapangan. Menurut Dubois., (2020) menjelaskan bahwa rekrutmen adalah proses menarik sebanyak mungkin calon pelamar yang memiliki kualifikasi untuk mengisi posisi yang tersedia, baik yang sedang dibuka maupun yang diproyeksikan. Proses ini bertujuan untuk menemukan dan menjangkau kelompok kandidat terbaik yang sesuai dengan kebutuhan posisi yang ditawarkan. Menurut Lisandro., (2017) prosedur perekrutan dan penempatan awak kapal telah diatur dalam Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 84 Tahun 2013, yang kemudian diperbarui melalui Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 59 Tahun 2021 tentang Perekrutan dan Penempatan *Crew* Kapal. Pada Pasal 2 ayat (3) dinyatakan bahwa “Perusahaan angkutan laut nasional dapat melaksanakan kegiatan perekrutan dan penempatan *crew* kapal hanya untuk kebutuhan perusahaan angkutan laut nasional sendiri.” Dengan demikian, PT XYZ memiliki kewenangan untuk merekrut sendiri awak kapalnya, asalkan tetap mengikuti ketentuan yang tercantum dalam Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 59 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Usaha Jasa Terkait dengan Angkutan di Perairan.

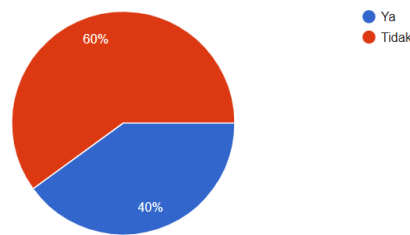
Pengawakan kapal sendiri merupakan layanan yang disediakan untuk mewakili perusahaan angkutan laut nasional maupun internasional dalam hal penyediaan awak kapal. *Crew* kapal memiliki peran penting sebagai

subjek utama dalam operasional kapal, sehingga proses perekrutan dan seleksi calon awak kapal perlu dirancang secara cermat agar sesuai dengan kebutuhan dan harapan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana *Human Resources Development* (HRD) di PT XYZ melaksanakan proses perekrutan dan seleksi *crew* kapal, khususnya untuk kapal offshore. Namun, pada kenyataannya, proses seleksi *crew* kapal di perusahaan ini belum berjalan secara terorganisir. Hal ini disebabkan oleh tingginya tuntutan untuk menyediakan *crew* sesuai dengan permintaan dan spesifikasi dari klien. Dengan demikian, diharapkan *crew* yang ditempatkan mampu memberikan kontribusi optimal terhadap kinerja operasional kapal.

Berdasarkan hasil wawancara singkat, manajemen perekrutan tersebut proses seleksi *crew* kapal belum terorganisir dengan baik berdasarkan masing – masing *crew* sesuai dengan kebutuhan *client*. Hanya saja dalam proses penyeleksian *crew* kapal pada PT. XYZ, memilih dan menyeleksi satu persatu data pelamar yang masuk. Apabila datanya lengkap bagian personal akan memanggil pelamar untuk mengikuti tahapan tes seleksi. Banyaknya pelamar membuat pihak personal sering mengalami kesulitan dalam memilih calon *crew* kapal dan dalam proses seleksi keputusan yang diambil sering dipengaruhi faktor subjektivitas dari pengambil keputusan. Subjektivitas terjadi karena pengambil keputusan belum bisa mendefinisikan dengan baik dalam menilai kelayakan calon *crew* kapal. Dalam hal ini, peneliti telah

melakukan survey pra-riset dengan menyebarkan kuesioner terkait manajemen perekrutan pada PT XYZ dengan jumlah responden sebanyak 10 orang.

Apakah perekrutan pada saat ini di PT XYZ berjalan dengan efektif dan efisien?
10 responses



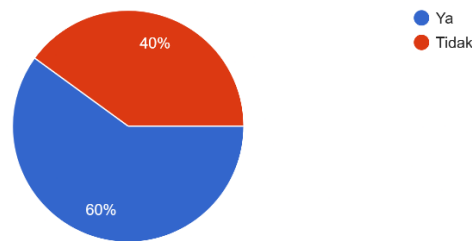
Gambar 1. 1 Pertanyaan Pra riset

Sumber : Diolah oleh Peneliti

Hasil yang diperoleh berdasarkan diagram hasil pra-riset di atas, dapat diketahui bahwa banyak menyatakan “tidak” sebanyak 60%, dan 40% “ya”. Hal ini menunjukkan bahwa perekrutan pada PT XYZ belum berjalan dengan efektif dan efisien. Sehingga metode perekrutan harus ditingkatkan agar lebih efektif dan efisien dalam pelaksanaannya. Peningkatan ini akan membantu PT XYZ dalam mencapai kepuasan *crew* kapal. Dengan penerapan metode perekrutan yang lebih modern, seperti perekrutan melalui media sosial calon *crew* kapal dapat mengakses informasi lebih cepat. Era modern seperti saat ini, pemakaian media sosial (Stojanovic et al., 2024). Selain itu, pengelolaan juga akan lebih mudah, karena pengelolaan dapat tercatat. Oleh karena itu, penting untuk mempertimbangkan inovasi teknologi dalam sistem perekrutan yang ada, guna mendukung pertumbuhan dan kelangsungan perusahaan

PT XYZ ini. Selain itu, pertanyaan lain dalam survei pra-riset mengenai metode perekrutan yang memerlukan perubahan agar lebih efisien dan efektif juga disebarkan kepada *crew* kapal.

Apakah perekrutan pada saat ini di PT XYZ memerlukan perubahan yang lebih efisien dan efektif
10 responses



Gambar 1. 2 Pertanyaan Pra riset

Sumber : Diolah oleh Peneliti

Berdasarkan diagram hasil pra-riset di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 60% menyatakan “ya”, dan 40% menyatakan “tidak”. Hal ini menunjukkan bahwa metode perekrutan pada PT XYZ dinilai masih kurang efisien dan efektif. Sehingga memerlukan perubahan agar pelaksanaan perekrutan menjadi lebih efisien dan efektif. Saat ini, banyak calon *crew* kapal yang belum memahami wadah atau *platform* yang memadai untuk mengetahui perekrutan berbasis digital dengan efektif dan efisien, metode perekrutan berbasis digital memiliki potensi untuk meningkatkan efisiensi perekrutan serta memberikan akses terhadap calon *crew* kapal.

Mayoritas responden menilai bahwa proses perekrutan di PT XYZ saat ini belum berjalan secara optimal dan perlu dilakukan perbaikan atau perubahan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi. Hal ini

menunjukkan adanya peluang untuk mengevaluasi dan menyempurnakan sistem perekrutan yang ada. Penelitian lain yang relevan dalam membahas proses perekrutan dilakukan oleh (Mujito et al., 2021) dalam jurnal Resti berjudul “Implementasi Algoritma *Profile Matching* untuk Perekrutan Karyawan”. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif karena dinilai lebih tepat untuk menggali fenomena secara mendalam, mengingat keterbatasan metode kuantitatif dalam menjangkau kompleksitas permasalahan yang diteliti. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam terhadap lima calon karyawan yang melamar pada posisi infrastruktur IT. Perbedaan antara penelitian yang dilakukan oleh (Mujito et al., 2021) dengan penelitian ini terletak pada pendekatan teknologi yang digunakan dalam proses perekrutan. Penelitian tersebut mengkaji penerapan algoritma *Profile Matching* dalam sistem pendukung keputusan untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan objektivitas dalam proses seleksi karyawan. Sementara itu, penelitian ini lebih berfokus pada penggunaan media sosial sebagai salah satu sarana dalam perekrutan *crew* kapal offshore di PT XYZ. Adapun persamaan dari kedua penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang proses perekrutan tenaga kerja serta upaya dalam meningkatkan kualitas dan ketepatan seleksi calon kandidat melalui pendekatan tertentu.

Maka dari itu, berdasarkan latar belakang dan juga hasil pra-riset kepada 10 *Crew* kapal yang telah diuraikan di atas peneliti tertarik untuk

melakukan penelitian dan melakukan analisis lebih dalam mengenai **“Analisis Manajemen Perekrutan *Crew* Kapal Pada PT XYZ”**. Karena berdasarkan hasil pra-riset yang telah dilakukan dapat disimpulkan pernyataan bahwa perekrutan *crew* kapal PT XYZ masih perlu ditingkatkan.

B. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan penjelasan latar belakang dan hasil identifikasi yang telah dilakukan, maka pertanyaan - pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah manajemen perekrutan *crew* kapal sudah efektif dan efisien di PT XYZ?
2. Bagaimana perusahaan menetapkan standar dan kriteria dalam menyeleksi *crew* kapal di PT XYZ?
3. Bagaimana proses perekrutan tersebut mengatasi kendala dalam pemenuhan kebutuhan tenaga kerja laut yang berkualitas?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh jawaban atas permasalahan yang telah dirumuskan dalam pertanyaan penelitian di atas. Dengan demikian penelitian ini diharapkan dapat mencapai beberapa tujuan, diantaranya:

1. Menganalisis sistem perekrutan *crew* kapal yang diterapkan oleh PT XYZ.

2. Menganalisis kriteria dan persyaratan yang digunakan dalam seleksi *crew* kapal di PT XYZ.
3. Menganalisis cara perusahaan mengevaluasi tantangan dalam proses perekrutan tenaga kerja pelayaran.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian mengenai “Analisis Manajemen Perekrutan *Crew* Kapal pada PT XYZ” diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, manfaat yang dihasilkan antara lain:

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi serta menambah pengetahuan khususnya mengenai sistem perekrutan yang dapat dijadikan sebagai salah satu referensi maupun sumber rujukan bagi peneliti selanjutnya.

2. Secara Praktis

- a. Bagi peneliti hasil penelitian ini berguna untuk menambah wawasan tentang sistem perekrutan arsip secara manual serta hambatan dan solusi yang ada dalam manajemen perekrutan di PT XYZ.
- b. Bagi Universitas Negeri Jakarta, hasil penelitian ini berguna sebagai bahan referensi bagi mahasiswa Universitas Negeri Jakarta, khususnya Program Studi Diploma-IV Administrasi Perkantoran Digital.

- c. Bagi PT XYZ, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi saran dan masukan dari peneliti mengenai sistem sistem rekrutmen *crew* kapal di PT XYZ untuk perbaikan di masa yang akan datang.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Konsep yang Diteliti

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu elemen penting dalam organisasi yang berperan dalam mengelola tenaga kerja secara strategis dan sistematis. Menurut (Hasibuan, 2016), MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan maupun kebutuhan karyawan. Sedangkan menurut (Mathis et al, 2012), MSDM mencakup seluruh keputusan dan praktik manajerial yang memengaruhi secara langsung tenaga kerja, termasuk perekrutan, pelatihan, penilaian kinerja, hingga pengembangan karier. Selain itu, (Mangkunegara, 2017) menyebut bahwa MSDM bertujuan untuk meningkatkan kontribusi tenaga kerja terhadap organisasi melalui pengelolaan yang terencana dan terarah. Dengan demikian, MSDM tidak hanya berkaitan dengan aspek administratif semata, tetapi juga mencerminkan pendekatan strategis untuk memaksimalkan potensi karyawan dalam rangka mendukung pencapaian tujuan organisasi secara menyeluruh.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan proses strategis dan sistematis yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, dan

pengelolaan tenaga kerja guna mendukung tujuan organisasi. Meskipun setiap ahli memiliki fokus yang berbeda, seperti efisiensi kerja Hasibuan, praktik manajerial Mathis & Jackson, atau pengembangan karyawan Mangkunegara, ketiganya sepakat bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berperan penting dalam mengelola tenaga kerja agar memberikan kontribusi optimal terhadap keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) tidak hanya berfungsi secara administratif, tetapi juga sebagai alat strategis dalam peningkatan daya saing organisasi.

2. Pengertian Perekrutan

Perekrutan merupakan proses untuk menarik, mencari, dan menemukan sejumlah kandidat yang memenuhi syarat untuk mengisi posisi tertentu dalam suatu organisasi atau Perusahaan. Yang memiliki tujuan menyediakan sejumlah calon Karyawan potensial agar organisasi dapat memilih individu yang paling tepat untuk suatu posisi. Rekrutmen atau perekrutan yaitu suatu rangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mencari serta memikat seseorang yang sedang mencari pekerjaan serta motivasi, kemampuan, serta pemahaman yang diperlukan agar tertutupnya kelemahan yang didapatkan saat merencanakan sumber daya manusia (Achmad Sudiro, 2011).

Seleksi pada dasarnya bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memenuhi syarat dan memiliki kualifikasi yang sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang ada atau sesuai dengan kebutuhan organisasi

atau kebutuhan (Samsudin, 2024). Tujuan proses seleksi adalah untuk mencocokkan orang dengan pekerjaannya secara tepat. Jika individu memiliki kualifikasi, pengalaman atau keahlian yang melebihi apa yang dibutuhkan untuk posisi kerja tertentu. Pengertian rekrutmen menurut Ambar et al., (2024) adalah proses mencari menemukan dan menarik pada pelamar untuk menjadi pegawai pada dan oleh organisasi tersebut.

Perekrutan merupakan Langkah awal dalam manajemen sumber daya manusia untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas. Proses ini sangat menentukan kualitas SDM dalam organisasi dan harus dilakukan secara sistematis agar memperoleh kandidat terbaik dari individu maupun organisasi.

3. Pengertian Crew

Dalam lingkungan kerja profesional, *crew* merujuk pada sekelompok individu yang bekerja secara terstruktur dan memiliki tanggung jawab tertentu dalam sistem operasional seperti kapal, pesawat, maupun produksi media. Berdasarkan (KBBI, 2024), *crew* diartikan sebagai kelompok kerja yang bertugas di kapal, pesawat, atau bidang produksi lainnya. Goetsch et al., (2011) menjelaskan bahwa *crew* memegang peranan khusus dalam menjamin keselamatan dan kelancaran proses kerja. Sementara itu, menurut (Nance, 2002), *crew* merupakan tim teknis yang terlibat dalam pengambilan keputusan operasional. Dalam sektor maritim, (*International Maritime Organization*, 2020) mendefinisikan *ship crew* sebagai personel yang bertugas dalam

navigasi, pengoperasian, dan perawatan kapal. (Soekanto, 2006) juga menambahkan bahwa *crew* merupakan bagian dari struktur kelompok kerja yang memiliki fungsi dan peran dalam organisasi. Oleh karena itu, *crew* memiliki kontribusi penting dalam mendukung keberhasilan dan keselamatan jalannya operasional.

4. Pengertian Kapal

Kapal merupakan alat transportasi laut yang dirancang untuk mengangkut manusia maupun barang melalui jalur perairan. Menurut (Putra, 2010), kapal adalah sarana pengangkutan yang beroperasi di air, baik laut maupun sungai, dan memiliki sistem penggerak untuk berpindah tempat. Pendapat serupa disampaikan oleh (Soedjono, 1999), yang menyatakan bahwa kapal merupakan kendaraan air yang digunakan untuk mengangkut muatan dalam kapasitas besar serta mampu menjelajah perairan secara mandiri. Sementara itu, menurut *International Maritime Organization* (IMO, 2020) kapal didefinisikan sebagai alat apung yang dirancang secara teknis untuk bernavigasi di laut dan wajib memenuhi standar keselamatan dan kelayakan operasional. Lebih lanjut, menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran, kapal adalah kendaraan air dengan bentuk dan jenis tertentu yang digerakkan oleh tenaga mekanik, layar, atau tenaga lainnya, termasuk kendaraan yang memiliki daya apung dan bergerak di air. Dari berbagai pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kapal adalah sarana transportasi air yang dirancang dengan

spesifikasi teknis untuk menjamin kelayakan pelayaran, keselamatan, dan efisiensi pengangkutan di laut atau perairan lainnya.

5. Pengertian *Crew* Kapal

Crew kapal atau awak kapal merupakan sekelompok orang yang bekerja di atas kapal dan memiliki tanggung jawab untuk menjalankan operasional kapal, menjaga keselamatan pelayaran, dan memastikan kapal dapat berfungsi dengan baik, termasuk dalam hal navigasi, mesin, keselamatan, serta pelayanan jika kapal penumpang. Mengenai ini *crew* kapal sudah dilindungi oleh UU No.17 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1 tentang Pelayaran, *crew* kapal adalah orang yang bekerja untuk melakukan tugas di atas kapal sesuai dengan jabatannya yang tercantum dalam buku siji. Yang dapat diartikan bahwa *crew* kapal adalah orang yang bekerja di kapal sebagai bagian dari awaknya.

Perusahaan perkapalan sama seperti perusahaan berbadan hukum di Indonesia yang wajib memiliki struktur organisasi. Sehingga sejak awal dibuat struktur organisasi kapal yang mendukung operasional Perusahaan perkapalan. Masing – masing *crew* akan diberikan satuan tugas lengkap sesuai dengan peraturan perundangan – undangan. Namun, tidak sembarang orang dapat bergabung dalam struktur organisasi kapal karena mewajibkan standar kompetensi sumber daya manusia tertentu.

Keselamatan *crew* kapal merupakan hal utama yang dijaga selama pelayaran berlangsung. Oleh karenanya, masing – masing *crew* kapal

memegang peranan tersendiri. Menurut (Basuki Rahmat, 2020) struktur organisasi kapal nasional maupun internasional terbagi menjadi lima (5).

a. *Captain/Nakhoda*

Pemimpin dan pemegang kekuasaan tertinggi di atas kapal yang bertanggung jawab atas semua awak kapal yang berada di atas kapal yang berwenang untuk mengambil Tindakan.

b. *Chief dan Officer*

Kepala bagian dek dan bertanggung jawab langsung pada Nakhoda atas administrasi pengadaan dan pemeliharaan disemua bagian kapal dan semua perlengkapan

c. *Boatwaint*

Memimpin pelaksanaan kerja pada *crew* kapal bagian dek kapal dan memperbaiki dan merawat seluruh bagian kapal.

d. *Chief Engineer*

Bertanggung jawab atas pengaturan dan pengawasan kamar mesin, dan memastikan keperluan bahan yang cukup sesuai dengan *route* pelayaran.

e. *Olier*

Menerima tugas kerja harian yang dimana pelaksanaan kerja harian *crew* kapal berada di bagian mesin yang bertanggung jawab atas Memperbaiki dan merawat seluruh instalasi mesin kapal.

6. Tujuan Perekrutan *Crew* Kapal

Perekrutan *crew* kapal harus memenuhi kebutuhan operasional kapal untuk memastikan semua fungsi di atas kapal, mulai dari navigasi, mesin hingga layanan yang dapat berjalan dengan lancar dan sesuai dengan standar keselamatan pelayaran. Agar menjamin keselamatan dan keamanan pelayaran dengan merekrut *crew* atau anak buah kapal yang kompeten dan bersertifikat, perusahaan pelayaran memastikan bahwa prosedur darurat dan operasi rutin yang dilakukan dengan benar. Untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas kapal, *crew* yang terlatih akan bekerja lebih efisien untuk mengurangi resiko kesalahan operasional yang dapat menyebabkan kerugian waktu atau kerusakan.

Menurut Gary Dessler, (2015) tujuan utama perekrutan adalah menyediakan kumpulan kandidat yang memenuhi syarat agar organisasi dapat memilih orang yang sesuai. Proses menemukan dan menarik pelamar untuk posisi yang dibuka oleh perusahaan. Dimana proses ini dimulai dengan perencanaan strategis yang baik untuk memastikan kandidat memenuhi kebutuhan organisasi secara keseluruhan. Rekrutmen yang efektif juga melibatkan analisis jabatan untuk memahami kebutuhan pekerjaan dan karakteristik yang sesuai.

Menurut para ahli yang berada di atas, dapat disimpulkan bahwa tujuan utama perekrutan *crew* kapal yang dilakukan oleh perusahaan yaitu memastikan keselamatan dan memastikan bahwa *crew* kapal sudah terampil dan bersertifikat untuk menjadi salah satu prioritas para pekerja awak kapal.

7. Manfaat Perekrutan *Crew* Kapal

- a) Menjamin Operasional Kapal yang Efisien dan Aman

Menurut artikel di Maritime Education, proses perekrutan yang tepat memastikan bahwa kapal diawaki oleh kru yang kompeten, sehingga operasional kapal berjalan dengan lancar dan aman.

- b) Memenuhi Standar Regulasi Nasional dan Internasional

Perekrutan *crew* kapal yang sesuai dengan standar seperti *Standards of Training, Certification, and Watchkeeping* (STWC) dan *International Maritime Organization* (IMO)

- c) Mengurangi Resiko Kecelakaan dan Kesalahan Operasional

Dengan merekrut *crew* yang terlatih dan berpengalaman, perusahaan dapat mengurangi kemungkinan terjadinya kecelakaan atau kesalahan yang dapat merugikan operasional kapal dan *crew* kapal.

- d) Meningkatkan Reputasi dan Kepercayaan Klien

Kapal yang diawaki oleh *crew* yang profesional meningkatkan kepercayaan klien dan mitra bisnis terhadap perusahaan pelayaran.

- e) Mendukung Keberlanjutan Operasi dan Jadwal Pelayaran

Perekrutan yang efisien memastikan tidak ada kekosongan posisi penting, sehingga jadwal pelayaran dapat berjalan sesuai rencana.

Perekrutan *crew* kapal yang efektif dan efisien memberikan berbagai manfaat seperti menjamin operasional kapal yang aman dan efisien untuk memenuhi standar dan regulasi yang berlaku agar mengurangi resiko operasional yang dapat meningkatkan reputasi perusahaan dan mendukung keberlanjutan jadwal pelayaran. Dengan demikian, proses

perekrutan *crew* kapal yang tepat tidak hanya penting untuk operasional kapal, tetapi juga untuk keberhasilan jangka panjang perusahaan.

B. Telaah Pustaka Penelitian Terdahulu

Telaah Pustaka penelitian terdahulu merupakan salah satu kegiatan untuk membandingkan dengan penelitian terdahulu yang bertujuan untuk mengetahui perbedaan penting yang akan dikaji oleh peneliti sehingga tidak terdapat penelitian yang sama. Berdasarkan hasil telaah penelitian terdahulu yang peneliti lakukan terdapat beberapa peneliti yang berkaitan dengan topik peneliti, diantaranya yaitu :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Chandra (2020) dengan jurnal Stimaryo yang berjudul **"Manajemen Pengawakan Pelaut Kapal Niaga dan Tanggung Jawab Perusahaan Keagenan Awak Kapal"**. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif untuk menganalisis manajemen pengawakan pelaut kapal niaga dan tanggung jawab perusahaan terhadap awak kapal. Subjek penelitian adalah Awak Kapal dan Perusahaan. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner menggunakan Google Form yang dibagikan melalui pesan langsung, melibatkan 20 karyawan dan 10 awak kapal sebagai responden. Data yang terkumpul dianalisis guna memastikan validitas dan hubungan antara variabel yang diteliti. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk memahami bagaimana Perusahaan memanajemen dan bertanggung jawab terhadap awak kapal, seperti merekrut, dan melakukan pengecekan kesehatan.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Mujito et al. (2021) dengan jurnal Resti judul **"Implementasi Algoritme *Profile Matching* untuk Perekrutan Karyawan"**. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif karena metode tersebut memiliki keterbatasan dalam menjangkau permasalahan yang diteliti sehingga metode kualitatif dianggap lebih tepat untuk menggali fenomena secara mendalam. Untuk mengumpulkan data, penelitian tersebut melakukan wawancara mendalam dengan lima calon karyawan yang menempati posisi infrastruktur IT. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penggunaan algoritma *Profile Matching* dalam sistem pendukung keputusan dapat meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan objektivitas dalam proses perekrutan karyawan. Hasil ini sesuai dengan harapan manajemen, dan sistem yang dikembangkan dinilai layak untuk diterapkan di perusahaan.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Riyanto et al. (2024) dengan jurnal Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi (JEMSI) yang berjudul **"Analisis Proses Perekrutan Karyawan pada CV Wahana Cakra Jaya"**. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis proses rekrutmen serta seleksi karyawan yang dilakukan oleh CV Wahana Cakra Jaya, serta memahami kendala – kendala yang dihadapi perusahaan dalam menemukan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan proyek. Dengan metode penelitian kualitatif dengan teknik wawancara mendalam terhadap empat narasumber internal, yaitu pimpinan, kepala personalia, dan dua karyawan CV Wahana Cakra Jaya.

Metode ini dipilih karena memungkinkan pengamatan langsung terhadap realitas dan konteks di lingkungan perusahaan. Hasil dari penelitian ini perusahaan perlu meningkatkan system seleksi, seperti menambahkan uji psikologi dan kemampuan, serta memperjelas kriteria evaluasi, agar dapat merekrut karyawan yang benar – benar sesuai kebutuhan.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Sahat (2022) dengan jurnal Ilmiah Faktor Exacta yang berjudul **”Analisis Perekrutan dan Seleksi Tenaga Kerja di PT Toray Istem”** bertujuan untuk mengkaji secara menyeluruh prosedur rekrutmen dan seleksi tenaga kerja yang diterapkan oleh perusahaan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif yang menekankan pada analisis proses administratif dan kebijakan rekrutmen tenaga kerja. Fokus penelitian adalah untuk memahami bagaimana perusahaan merancang tahapan perekrutan mulai dari perencanaan kebutuhan tenaga kerja, pencarian pelamar, seleksi administratif, psikotes, wawancara, tes kesehatan, masa percobaan, hingga pelatihan dan penempatan kerja. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi yang diterapkan oleh PT Toray Istem telah dilakukan secara sistematis dan terbuka. Perusahaan memanfaatkan dua sumber tenaga kerja, yakni internal dan eksternal, dan menerapkan serangkaian tahapan seleksi yang ketat guna memastikan kecocokan antara pelamar dan posisi yang tersedia. Proses ini tidak hanya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja secara kuantitatif, tetapi juga menjamin kualitas dan kompetensi SDM yang

direkrut. Selain itu, perusahaan juga memberikan pelatihan orientasi dan pengembangan karyawan sesuai standar ISO 9001:2000 sebagai bentuk komitmen terhadap mutu dan produktivitas kerja.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Murni et al. (2024) dengan jurnal penelitian berjudul **"Analisis Proses Perekrutan dan Seleksi Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MI Shadrudin NW Suralaga"** dipublikasikan dalam Jurnal Kependidikan Islam, membahas secara mendalam bagaimana perekrutan dan seleksi guru di MI TGH. Muhammad Shadrudin NW Suralaga memengaruhi kualitas pendidikan yang diselenggarakan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus fenomenologis, yang mengandalkan wawancara mendalam, observasi langsung, dan analisis dokumen sebagai teknik pengumpulan data. Proses analisis dilakukan secara deskriptif menggunakan model Miles, Huberman, dan Saldana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen dilakukan secara tertutup dan berbasis hubungan personal, di mana keputusan akhir sepenuhnya ditentukan oleh Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Al Istiqomah NW Suralaga. Seleksi lebih menekankan pada kelengkapan administratif dan loyalitas terhadap organisasi Nahdlatul Wathan, tanpa tahapan tes seperti wawancara, ujian tulis, atau microteaching. Meskipun terdapat kekurangan guru dengan kualifikasi PGSD atau PGMI, upaya peningkatan kualitas dilakukan melalui pembinaan dan dorongan untuk melanjutkan pendidikan. Mutu pendidikan di madrasah ini tercermin dari

akreditasi B, prestasi siswa dalam berbagai lomba, penguatan karakter melalui kegiatan religius, serta peran aktif guru dan kepala sekolah dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Penelitian ini menegaskan pentingnya standarisasi dan transparansi dalam perekrutan guru, agar kualitas sumber daya manusia yang dihasilkan benar-benar mendukung tercapainya pendidikan yang berkualitas di lembaga tersebut.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Sari et al. (2024) dengan judul **"Penilaian Efektivitas Sistem Perekrutan dan Seleksi dalam Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bitumen Marasende"** yang diterbitkan dalam Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi (JEMSI), ditulis oleh Sari et al. (2024). Penelitian ini bertujuan untuk menilai sejauh mana sistem perekrutan dan seleksi di PT. Bitumen Marasende berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan purposive sampling, penelitian ini melibatkan wawancara mendalam dengan tiga informan utama yaitu HRD dan dua staf perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan telah mengintegrasikan berbagai pendekatan modern seperti pemanfaatan teknologi, penilaian kesesuaian budaya perusahaan, serta penerapan prinsip inklusivitas dan kesetaraan dalam perekrutan. Tahapan rekrutmen mencakup komunikasi internal yang kuat, promosi lowongan baik secara internal maupun eksternal, dan proses seleksi yang memperhatikan kompetensi serta kepribadian calon

karyawan. Perusahaan juga menghadapi tantangan seperti ketatnya persaingan di pasar tenaga kerja dan pentingnya keselarasan nilai-nilai kandidat dengan budaya organisasi. Selain itu, program pelatihan dan pengembangan dijalankan untuk mendukung pertumbuhan karyawan secara berkelanjutan. Penelitian ini menegaskan bahwa efektivitas sistem perekrutan dan seleksi yang adil, adaptif, dan berorientasi budaya berperan besar dalam membentuk kinerja individu dan keberhasilan organisasi di tengah dinamika industri logistik yang kompetitif.

7. Penelitian yang dilakukan oleh Putri et al. (2024) yang berjudul **"Pengaruh Manajemen Perekrutan Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Meningkatkan Manajemen Mutu Pembelajaran di SMP Islam Terpadu At-Taqwa"** oleh Putri et al. (2024), dipublikasikan dalam Pubmedia Jurnal Penelitian Tindakan Kelas Indonesia. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan bagaimana proses perekrutan, seleksi, dan penempatan tenaga pendidik berdampak terhadap peningkatan mutu pembelajaran di sekolah tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi, dan dokumentasi. Sumber data utama berasal dari kepala sekolah dan wakil kepala urusan kurikulum. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen tenaga pendidik yang baik di SMP Islam Terpadu At-Taqwa sangat berpengaruh terhadap mutu pendidikan. Hal ini tercermin dari kualifikasi guru yang rata-rata bergelar S1, pelatihan berkelanjutan yang

diikuti oleh guru, hingga penguatan karakter dan profesionalisme guru. Kepala sekolah berperan aktif dalam membina, mengevaluasi, serta memfasilitasi pelatihan guru guna menciptakan pembelajaran yang aktif, kreatif, dan menyenangkan. Ditemukan pula bahwa proses perekrutan belum sepenuhnya optimal, sehingga disarankan agar sekolah memperbaiki proses ini dan mendorong guru untuk terus meningkatkan kompetensi demi menunjang kualitas pembelajaran. Penelitian ini menegaskan bahwa manajemen SDM pendidikan yang terencana dan terarah adalah kunci dalam mewujudkan mutu pembelajaran yang unggul.

8. Penelitian yang dilakukan oleh Harmen et al. (2025) yang berjudul **"Strategi Perekrutan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Usaha Rumah Makan Padang Jaya"** oleh Harmen et al. (2025), dipublikasikan dalam *Journal of Business, Economics, and Finance*. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi strategi perekrutan yang digunakan oleh Rumah Makan Padang Jaya dan menganalisis tantangan yang dihadapi dalam mencari tenaga kerja yang sesuai. Menggunakan pendekatan kualitatif melalui wawancara langsung dan dokumentasi, penelitian ini menemukan bahwa proses perekrutan masih bergantung pada jaringan personal, seperti rekomendasi dari keluarga atau teman, dan pengumuman langsung di lokasi usaha. Meskipun metode ini hemat biaya, hasilnya cenderung terbatas dan tidak sistematis, karena pemilik usaha melakukannya sendiri tanpa dukungan tim HR khusus. Hal ini

berdampak pada rendahnya keberagaman dan kualitas kandidat yang direkrut. Penelitian menyarankan agar usaha kuliner ini memanfaatkan platform digital pencarian kerja, bekerja sama dengan lembaga pelatihan kerja, serta membentuk tim perekrutan yang terstruktur dan profesional. Selain itu, pentingnya menilai soft skills seperti komunikasi dan kerja tim juga ditekankan, mengingat industri kuliner membutuhkan interaksi langsung dengan pelanggan. Strategi seperti pelatihan lintas fungsi, pemberian insentif non-finansial, dan program onboarding terstruktur juga disarankan untuk meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan. Dengan perbaikan strategi rekrutmen yang lebih komprehensif dan berkelanjutan, diharapkan Rumah Makan Padang Jaya dapat memiliki sumber daya manusia yang lebih berkualitas dan mendukung pertumbuhan bisnis secara optimal.

9. Penelitian yang dilakukan oleh Halisa, N. N. (2020) yang berjudul **“Peran Manajemen Sumber Daya Manusia: Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan terhadap Keunggulan Kompetitif”** dengan jurnal ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal. Penelitian ini menggunakan metode studi pustaka eksploratif, dengan mereview delapan artikel dari berbagai jurnal nasional dan internasional. Hasil dari penelitian terdahulu yaitu manajemen sumber daya manusia (MSDM) berperan penting dalam terwujudnya karyawan yang berkualitas dan mempunyai kinerja optimal. Hasil penelitian baik secara simultan maupun parsial membuktikan bahwa sistem rekrutmen, seleksi,

pelatihan, dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap keunggulan kompetitif perusahaan.

10. Penelitian yang dilakukan oleh Gekara et al. (2021) dengan judul ***“The World of the Seafarer: Qualitative Accounts of Working in the Global Shipping Industry”***, disunting oleh Gekara et al. (2021), yang diterbitkan oleh Springer pada tahun 2021. Buku ini menghimpun hasil berbagai penelitian kualitatif yang berfokus pada pengalaman para pelaut yang bekerja di industri pelayaran global, termasuk aspek rekrutmen, kehidupan di atas kapal, serta dukungan bagi keluarga pelaut. Metode yang digunakan adalah penelitian kualitatif berbasis wawancara dan studi kasus, yang dilakukan oleh para peneliti dari berbagai negara dan latar belakang. Hasil utama menunjukkan bahwa pelaut menghadapi berbagai tantangan kompleks, seperti eksploitasi tenaga kerja, ketidaksetaraan upah berdasarkan kewarganegaraan, tekanan psikologis akibat isolasi, serta kurangnya perlindungan hukum di laut internasional. Buku ini juga mengungkap bahwa meskipun industri pelayaran adalah motor utama globalisasi dan perdagangan internasional, banyak pelaut masih bekerja dalam kondisi yang rapuh dan tidak aman. Selain itu, peran negara, serikat pekerja, dan organisasi internasional seperti ILO dan ITF sangat penting untuk melindungi hak-hak dan kesejahteraan para pelaut. Keseluruhan isi buku ini memperkaya pemahaman tentang sisi manusiawi dari industri pelayaran global yang sering kali tersembunyi di balik logistik dan rantai pasok internasional.

Tabel 2. 1 Telaah Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Penelitian dan Tahun	Hasil
1.	Manajemen Pengawakan Pelaut Kapal Niaga dan Tanggung Jawab Perusahaan Keagenan Awak Kapal	Chandra (2020)	Perusahaan memanajemen dan bertanggung jawab terhadap awak kapal, seperti merekrut, dan melakukan pengecekan kesehatan.
2.	Implementasi Algoritme <i>Profile Matching</i> untuk Perekrutan Karyawan	Mujito et al. (2021)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penggunaan algoritma <i>Profile Matching</i> dalam sistem pendukung keputusan dapat meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan objektivitas dalam proses perekrutan karyawan. Hasil ini sesuai dengan harapan

			manajemen, dan sistem yang dikembangkan dinilai layak untuk diterapkan di perusahaan.
3.	Analisis Proses Perekrutan Karyawan pada CV Wahana Cakra Jaya	Riyanto et al. (2024)	Hasil dari penelitian ini perusahaan perlu meningkatkan system seleksi, seperti menambahkan uji psikologi dan kemampuan, serta memperjelas kriteria evaluasi, agar dapat merekrut karyawan yang benar – benar sesuai kebutuhan.
4.	Analisis Perekrutan dan Seleksi Tenaga Kerja di PT Toray Istem	Sahat (2022)	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi yang diterapkan oleh PT Toray Istem telah dilakukan secara sistematis dan terbuka.

			Perusahaan memanfaatkan dua sumber tenaga kerja, yakni internal dan eksternal, dan menerapkan serangkaian tahapan seleksi yang ketat guna memastikan kecocokan antara pelamar dan posisi yang tersedia.
5.	Analisis Proses Perekrutan dan Seleksi Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MI Shadruddin NW Suralaga	Murni et al. (2024)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen dilakukan secara tertutup dan berbasis hubungan personal, di mana keputusan akhir sepenuhnya ditentukan oleh Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Al Istiqomah NW Suralaga. Seleksi lebih menekankan pada kelengkapan

			administratif dan loyalitas terhadap organisasi Nahdlatul Wathan, tanpa tahapan tes seperti wawancara, ujian tulis, atau microteaching.
6.	Penilaian Efektivitas Sistem Perekrutan dan Seleksi dalam Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bitumen Marasende	Sari et al. (2024)	Penelitian menunjukkan bahwa perusahaan telah mengintegrasikan berbagai pendekatan modern seperti pemanfaatan teknologi, penilaian kesesuaian budaya perusahaan, serta penerapan prinsip inklusivitas dan kesetaraan dalam perekrutan.
7.	Pengaruh Manajemen Perekrutan Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Meningkatkan	Putri et al. (2024)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen tenaga pendidik yang baik di SMP Islam Terpadu At-

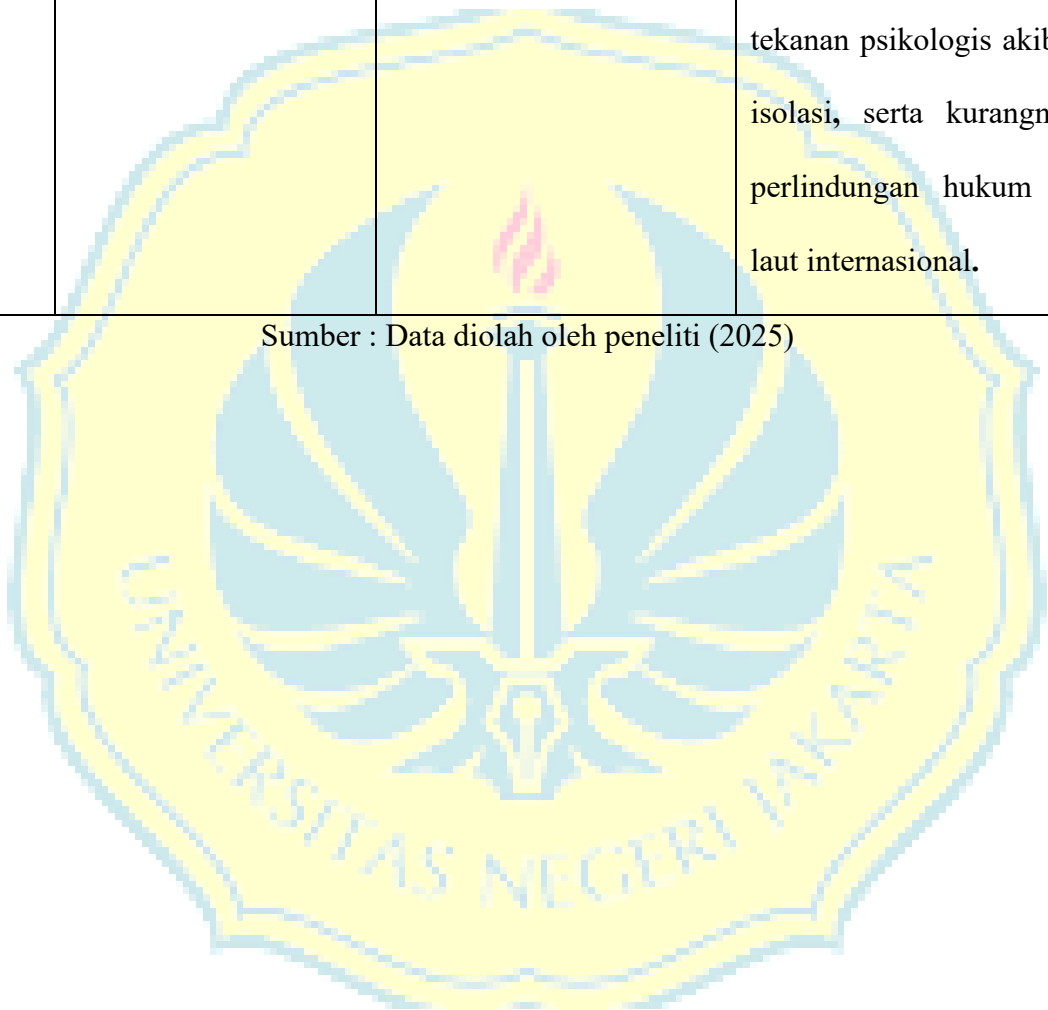
	Manajemen Mutu Pembelajaran di SMP Islam Terpadu At-Taqwa		Taqwa sangat berpengaruh terhadap mutu pendidikan. Hal ini tercermin dari kualifikasi guru yang rata-rata bergelar S1, pelatihan berkelanjutan yang diikuti oleh guru, hingga penguatan karakter dan profesionalisme guru. Kepala sekolah berperan aktif dalam membina, mengevaluasi, serta memfasilitasi pelatihan guru guna menciptakan pembelajaran yang aktif, kreatif, dan menyenangkan.
8.	Strategi Perekrutan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Usaha Rumah Makan Padang Jaya	Harmen et al. (2025)	Penelitian ini menemukan bahwa proses perekrutan masih bergantung pada jaringan personal, seperti rekomendasi dari

			keluarga atau teman, dan pengumuman langsung di lokasi usaha. Meskipun metode ini hemat biaya, hasilnya cenderung terbatas dan tidak sistematis, karena pemilik usaha melakukannya sendiri tanpa dukungan tim HR khusus. Hal ini berdampak pada rendahnya keberagaman dan kualitas kandidat yang direkrut. Penelitian menyarankan agar usaha kuliner ini memanfaatkan platform digital pencarian kerja, bekerja sama dengan lembaga pelatihan kerja, serta membentuk tim perekrutan yang terstruktur dan profesional.
--	--	--	--

9.	Peran Manajemen Sumber Daya Manusia: Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan terhadap Keunggulan Kompetitif	Halisa, N. N. (2020)	Hasil dari penelitian terdahulu yaitu manajemen sumber daya manusia (MSDM) berperan penting dalam terwujudnya karyawan yang berkualitas dan mempunyai kinerja optimal. Hasil penelitian baik secara simultan maupun parsial membuktikan bahwa sistem rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap keunggulan kompetitif perusahaan.
10.	<i>The World of the Seafarer: Qualitative Accounts of Working</i>	Gekara et al. (2021)	Hasil utama menunjukkan bahwa pelaut menghadapi berbagai tantangan

	<i>in the Global Shipping Industry</i>		kompleks, seperti eksploitasi tenaga kerja, ketidaksetaraan upah berdasarkan kewarganegaraan, tekanan psikologis akibat isolasi, serta kurangnya perlindungan hukum di laut internasional.
--	--	--	--

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2025)



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian adalah lokasi yang peneliti gunakan dalam melakukan kegiatan penelitian untuk mengkaji suatu masalah. Adapun lokasi dalam penelitian ini dilakukan di PT XYZ yang berlokasi di Kecamatan Cimanggis, Kota Depok, Jawa Barat.

Alasan peneliti memilih PT XYZ untuk menjadikan tempat pelaksanaan penelitian adalah karena peneliti telah melaksanakan kegiatan studi pendahuluan dan melakukan *survey* pra-riset terlebih dahulu. Selain itu, peneliti menemukan fenomena dan permasalahan yang terjadi dengan tujuan penelitian untuk mengetahui bagaimana sistem perekrutan pada *crew* kapal di PT XYZ.

2. Waktu Penelitian

Peneliti telah melaksanakan kegiatan studi pendahulu *survey* pra-riset dan penelitian untuk menyusun tugas akhir ini di PT XYZ mulai dari bulan Maret 2025. Berikut waktu penelitian yang peneliti lakukan

Tabel 3. 1 Waktu Penelitian

Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian				
	Maret	April	Mei	Juni	Juli
Studi Pendahuluan					
Penajuan Judul Penelitian					
Penyebaran Kuesioner Pra-Riset					
Penyusunan Proposal					
Pengumpulan Data					
Analisis Data					
Penyusunan Hasil Penelitian					

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti (2025)

B. Desain Penelitian

Metode penelitian ini merupakan suatu kegiatan yang dilakukan dalam penelitian dimulai dengan mencari, mengolah, dan menganalisis data secara ilmiah yang hasilnya dapat dipercaya keabsahannya. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi kasus. Analisis penelitian terdahulu yang tersedia dalam buku, jurnal nasional, atau jurnal internasional. Menurut Strauss dan Corbin, menyatakan bahwa penelitian kualitatif yaitu jenis penelitian yang temuan-temuannya tidak diperoleh melalui prosedur statistik atau bentuk hitungan lainnya (Safarudin et al., 2023). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan studi kasus karena memiliki tujuan untuk memahami suatu sistem perekrutan yang berlangsung di PT XYZ dengan cara deskriptif dalam bentuk kata dan bahasa. Hal ini disebabkan oleh penggunaan teknik penelitian yang bersumber dari data

rasional melalui observasi, pengumpulan data, dan wawancara yang dilakukan secara sistematis.

Menurut Assyakurrohim et al., (2022) studi kasus merupakan penelitian dimana peneliti menggali suatu fenomena tertentu (kasus) dalam suatu waktu dan kegiatan (program, even, proses, institusi atau kelompok sosial) serta mengumpulkan informasi secara terinci dan mendalam dengan menggunakan berbagai prosedur pengumpulan data selama periode tertentu. Selain itu metode pendekatan studi kasus merupakan pendekatan peneliti untuk memahami fenomena secara lebih mendalam dan detail dengan memfokuskan pada satu kasus atau lebih.

C. Informan

Informan penelitian adalah pihak yang akan terlibat pada penelitian yang melibatkan aktivitas tanya jawab antara kedua belah pihak untuk mendapatkan informasi yang akurat mengenai kejadian yang akan diteliti. Adapun dalam pemilihan informan, peneliti memilih menggunakan probability sampling dengan teknik *purposive sampling* didasarkan pada tujuan penelitian yang ingin dicapai (Mela Ornela et al., 2025).

Berdasarkan teori tersebut, peneliti mengambil sebanyak 4 orang informan dari pihak *crew* kapal dan juga manajemen yang bekerja di PT XYZ. Pemilihan informan dalam peneliti ini dilakukan dengan teknik *purposive sampling*, yaitu metode pemilihan sampel yang didasarkan pada penilaian penelitian tentang individu yang memenuhi kriteria tertentu untuk dapat dijadikan sampel.

Purposive sampling merupakan sebuah metode *sampling non random sampling riset* memastikan pengutipan ilustrasi melalui metode menentukan identitas spesial cocok dengan tujuan *riset* sehingga diharapkan bisa menanggapi kasus *riset* (Nuralim et al, 2023).

Menurut Jannah (2024) teknik *purposive sampling* digunakan untuk menggali informasi dari *crew* kapal yang bekerja langsung, dalam menentukan siapa saja yang dapat menjadi informan untuk penelitian ini maka penelitian membuat beberapa kualifikasi dalam memilih informan seperti:

- a. Dalam suatu divisi hanya ditentukan satu informan
- b. Informan adalah seseorang dengan durasi kerja paling lama dan juga karyawan baru dalam divisi tersebut
- c. Divisi yang ditentukan dibagi menjadi dua sektor yaitu sektor strategis dan sektor teknis

D. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah aspek penting karena kesuksesan penelitian sangat bergantung pada teknik yang diterapkan. Dalam penelitian ini, data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi.

- a. Pengamatan (Observasi) adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengamati secara langsung terhadap objek penelitian untuk mendapatkan data yang relevan. Observasi dapat dilakukan secara partisipatif maupun non-partisipatif (Sugiyono, 2019). Menurut

Neuman (2020) Observasi adalah proses sistematis untuk merekam pola perilaku orang, objek, dan kejadian tanpa mengganggu setting alamiah mereka.

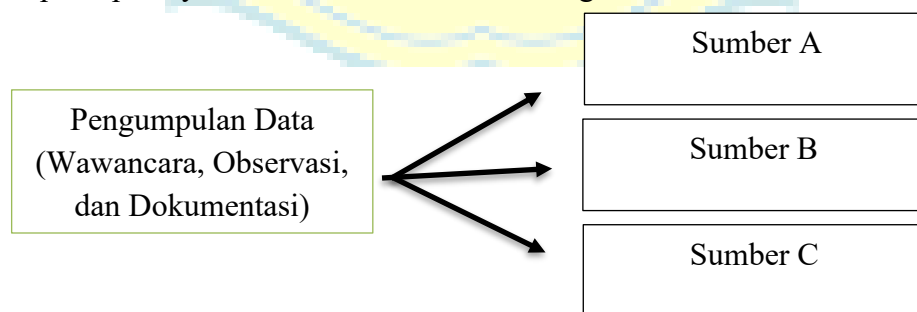
- b. Wawancara adalah merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan secara langsung kepada informan, baik secara terstruktur, semi-terstruktur, maupun tidak terstruktur (Sugiyono, 2019). Menurut J. W. Creswell (2021) Wawancara dilakukan untuk memperoleh informasi dari informan berdasarkan perspektif mereka, dengan fokus pada pemahaman makna pengalaman hidup mereka.
- c. Dokumentasi adalah teknik untuk mengumpulkan data yang bersumber dari catatan, arsip, laporan, foto, dan dokumen tertulis lainnya yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti (Sugiyono, 2019). Menurut Wibowo (2021) Dokumentasi merupakan pelengkap metode observasi dan wawancara, digunakan untuk memverifikasi dan mendukung data yang telah diperoleh.

Menurut M. Fathun Niam (2024) Metode penelitian kualitatif adalah suatu pendekatan penelitian yang bertujuan untuk memahami dan menjelaskan makna dari suatu fenomena dalam konteks alamiahnya. Dalam penelitian kualitatif, peneliti mengumpulkan data berupa teks, gambar, suara, atau bentuk data non-angka lainnya, untuk kemudian dianalisis dengan pendekatan induktif. Artinya, penelitian kualitatif tidak berfokus pada pengujian hipotesis, melainkan pada pengembangan pemahaman mendalam tentang konteks dan dinamika suatu fenomena.

Maka dalam hal ini peneliti berencana akan menggunakan wawancara terbuka, karena akan mendapatkan data yang mendalam fleksibilitas, dan dapat menjelaskan latar belakang atau alasan di balik pemikiran *crew* kapal. Wawancara terbuka sangat berguna ketika penelitian masih mengeksplorasi fenomena yang belum banyak diteliti (Kristina A. et al., 2024)

E. Teknik Keabsahan Data

Untuk memperoleh data yang dinilai keabsahannya mempunyai validitas, maka penelitian menggunakan teknik keabsahan data yaitu dengan metode *Triangulasi Sumber*. Yaitu teknik yang melibatkan penggunaan beberapa sumber data, metode atau perspektif yang berbeda untuk memperkuat hasil penelitian dan meminimalkan bias atau kesalahan dalam interpretasi data. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi dalam menjaga keabsahan data pada penelitian kualitatif, salah satu cara untuk mengetahui keabsahan data dapat dilakukan dengan menggunakan Triangulasi (Pokhrel, 2024). Menurut (Sugiyono, 2022) Triangulasi adalah proses mengonfirmasi keakuratan informasi dengan membandingkan data dari berbagai pendekatan atau sumber yang berbeda, sehingga temuan yang diperoleh menjadi lebih dapat dipercaya. Berikut adalah sketsa Triangulasi Sumber :



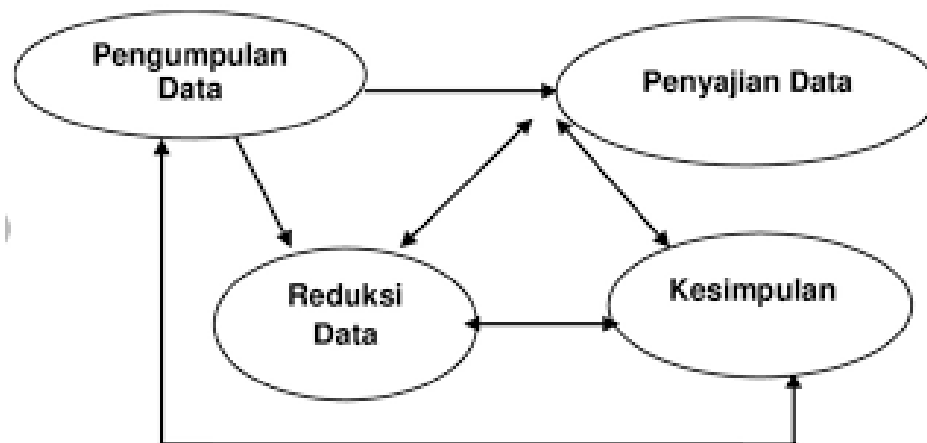
Gambar 3. 1 Triangulasi Sumber

Sumber: Sugiyono (2022)

Dalam penelitian kualitatif, validasi data menjadi hal penting untuk menjamin kepercayaan terhadap hasil temuan. Salah satu cara untuk meningkatkan kredibilitas data adalah melalui triangulasi sumber, yaitu membandingkan data yang diperoleh dari beberapa narasumber yang berbeda namun membahas topik yang sama. (Sugiyono, 2022) menyatakan bahwa triangulasi sumber dilakukan dengan cara membandingkan informasi yang diberikan oleh berbagai pihak untuk melihat kesesuaian dan konsistensi data. Teknik ini membantu peneliti memperoleh gambaran yang lebih lengkap, memperkaya perspektif, dan memastikan bahwa data yang diperoleh dapat dipercaya. Peneliti mendapatkansumber data yang diberikan oleh beberapa *crew* kapal untuk memastikan bahwa informasi yang dibutuhkan akurat dan terdapat kesesuaian data untuk mendukung penelitian ini.

F. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2019) Analisis data adalah suatu proses sistematis yang dilakukan oleh peneliti untuk mengolah data mentah menjadi informasi yang bermakna. Proses ini mencakup penyusunan, pengelompokan, penyederhanaan, dan penafsiran data agar dapat ditarik kesimpulan yang valid dan sesuai dengan tujuan penelitian. (Sugiyono, 2019) menekankan bahwa analisis data dalam penelitian, khususnya kualitatif, melibatkan tahapan-tahapan seperti :



Gambar 3. 2 Teknis Analisis Data

Sumber : Sugiyono (2019)

a. Pengumpula Data

Menurut Sugiyono (2019), dalam penelitian kualitatif, analisis data dimulai sejak data dikumpulkan, berlangsung selama proses penelitian, dan terus berlanjut hingga laporan penelitian selesai ditulis. Artinya, kegiatan pengumpulan data tidak berdiri sendiri, melainkan terintegrasi langsung dengan proses analisis. Peneliti tidak hanya mengumpulkan data, tetapi juga mulai menafsirkan, menyeleksi, dan mencatat temuan-temuan penting sejak awal. Setiap data yang diperoleh dari wawancara, observasi, maupun dokumentasi langsung dianalisis secara reflektif dan bertahap, guna membangun pemahaman yang mendalam tentang objek yang diteliti. Oleh karena itu, proses pengumpulan data dalam penelitian kualitatif bersifat dinamis dan fleksibel, di mana peneliti terus-menerus mengaitkan data baru dengan data yang telah ada untuk menemukan makna dan pola yang relevan.

b. Reduksi Data

Reduksi data adalah proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, serta transformasi data kasar dari catatan lapangan, wawancara, maupun dokumentasi. Melalui tahapan ini, peneliti menyaring informasi yang relevan dengan fokus penelitian dan membuang data yang tidak diperlukan. Reduksi data dilakukan secara berkesinambungan selama proses penelitian, sehingga dapat membantu peneliti dalam membentuk pola, membuat kategori, dan menyusun dasar bagi pengambilan keputusan serta penarikan kesimpulan. Dengan demikian, reduksi data menjadi fondasi utama dalam menghasilkan temuan penelitian yang valid dan terfokus (Sugiyono, 2019). Merupakan proses menyederhanakan dan memilih data yang relevan, serta membuang data yang tidak diperlukan. Tujuannya adalah untuk memfokuskan perhatian peneliti pada hal-hal yang penting dan sesuai dengan rumusan masalah.

c. Menyajikan Data

Setelah data direduksi, langkah selanjutnya dalam analisis data kualitatif adalah penyajian data. Menurut (Sugiyono, 2019), penyajian data dilakukan untuk menampilkan informasi secara terorganisir agar memudahkan peneliti memahami apa yang terjadi dan merencanakan tindakan selanjutnya. Data dapat disajikan dalam bentuk narasi, matriks, tabel, bagan, atau gambar. Penyajian ini mempermudah peneliti dalam mengidentifikasi pola hubungan antar kategori dan merangkai data secara logis. Dengan menyusun data dalam bentuk yang ringkas dan sistematis, peneliti dapat lebih mudah menarik kesimpulan sementara dan mengembangkan interpretasi yang mendalam terhadap fenomena yang diteliti data disajikan dalam bentuk naratif, matriks,

grafik, tabel, atau bagan agar lebih mudah dipahami dan dianalisis secara visual.

d. Menarik Kesimpulan dan Verifikasi

Tahap akhir dalam analisis data kualitatif adalah penarikan kesimpulan, yang merupakan proses interpretatif terhadap data yang telah direduksi dan disajikan. (Sugiyono, 2019) menjelaskan bahwa penarikan kesimpulan tidak hanya dilakukan di akhir penelitian, tetapi berlangsung secara terus-menerus sejak awal hingga penelitian selesai. Kesimpulan yang dihasilkan bisa bersifat sementara dan akan dikaji ulang sesuai dengan temuan baru yang muncul. Melalui proses ini, peneliti berusaha menemukan makna dari data, merumuskan temuan inti, serta menjawab rumusan masalah yang telah ditetapkan. Dengan demikian, penarikan kesimpulan menjadi bentuk akhir dari keseluruhan proses analisis data yang menggambarkan hasil dari pemaknaan mendalam terhadap data lapangan. Dari data yang telah diringkas dan disajikan, peneliti mulai mencari makna, pola, dan hubungan antarkategori data, serta membuat kesimpulan. Kesimpulan ini kemudian diuji kembali melalui proses verifikasi, untuk memastikan keakuratannya berdasarkan data yang telah tersedia.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN DATA PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data Pendekatan Kualitatif

Untuk memberikan gambaran secara jelas mengenai Analisis Manajemen Perekrutan *Crew* Kapal pada PT XYZ, peneliti melakukan wawancara dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan. Adapun informan berjumlah 4 orang karyawan dan *crew* kapal di perusahaan ini dari PT XYZ.

Penelitian ini meruakan ini merupakan penelitian kualitatif yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana perekrutan kapal di PT XYZ. Untuk mengetahui lebih dalam mengenai perekrutan kapal, maka penelitian melakukan sesuai dengan tahap – tahap yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya.

1. Unit Analisis dan Lingkup Penelitian

Agar penelitian ini dapat terarah dengan baik, maka peneliti melakukan penelitian sesuai dengan tahapan pengumpulan data dan tahap penelitian. Untuk memberikan gambaran yang tepat.

- a. Human Resource: Merupakan divisi yang mengurus segala keperluan didalam perusahaan dan juga komunitas, membawahi seluruh Sumber Daya Manusia dan juga bertanggung jawab untuk mendengarkan permasalahan karyawan ataupun perusahaan dan menyampaikan permasalahan yang terjadi untuk melakukan diskusi. Pada dasarnya Human Resource pada perusahaan ini sebagai tangan kanan pemilik atau pemimpin perusahaan.
- b. Oprasional: Divisi Oprasional merupakan unit yang bertanggung jawab atas kelancaran kegiatan oprasional armada kapal, termasuk perencanaan

kebutuhan tenaga kerja (*crew* kapal). Divisi ini berperan sebagai penghubung antara unit armada dan Divisi Human Resource (HR) dalam proses perekrutan dan penempatan *crew* kapal.

- c. *Crew Senior*: Bertanggung jawab atas seluruh proses pengelolaan sumber daya manusia yang bekerja di atas kapal, mulai dari seleksi, penempatan, rotasi, evaluasi, hingga pemutusan kontrak *crew* kapal. Divisi ini bertugas memastikan bahwa setiap kapal memiliki awak yang lengkap, kompeten, dan sesuai dengan peraturan serta standar keselamatan kerja pelayaran nasional dan internasional.
- d. Anak Buah Kapal/ *Crew* Kapal: Pekerja teknis dan oprasional di atas kapal yang bertugas langsung dalam pelayaran, perawatan kapal, serta mendukung keselamatan dan efisiensi kerja di kapal Peran ABK sangat vital, karena tanpa mereka, kapal tidak dapat beroperasi dengan baik. Mereka harus memiliki fisik kuat, sertifikasi resmi, serta sikap kerja yang disiplin dan siap menghadapi kerasnya kehidupan laut. Merupakan bagian yang berada di bawah komando perwira kapal dan bertugas membantu operasiona, perawatan serta kehiatan harian di atas kapal, baik di bagian dek maupun mesin. *Crew* kapal merupakan tulang punggung dari kegiatan pelayaran, karena mereka menjalankan pekerjaan teknis langsung di lapangan.

2. Data Informan

Tabel 4. 1Tabel Partisipan

No	Informan	Lama Bekerja	Divisi
1	Informan A	2 Tahun	Human Resource
2	Informan B	1,5 Tahun	Oprasional
3	Informan C	5 Tahun	<i>Crew Senior</i>
4	Informan D	1,5 Tahun	<i>Crew Kapal</i>

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti (2025)

B. Hasil Penelitian

Untuk memahami lebih mendalam mengenai Analisis Manajemen Perekrutan *Crew Kapal* pada PT XYZ, dengan begitu penelitian memberikan beberapa pertanyaan kepada ke-4 informan yang berkaitan dengan kinerja pegawai di perusahaan tersebut. Berikut ini merupakan jawaban dari informasi dari informan dalam sesi wawancara:

1. Sistem Perekrutan *Crew Kapal* di PT XYZ

Sistem perekrutan proses strategis yang bertujuan untuk menjaring tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan organisasi, baik dari segi kompetensi teknis, kesiapan mental, maupun kelengkapan administratif. Dalam konteks industri pelayaran, proses ini menjadi sangat krusial mengingat *crew kapal* harus mampu menjalankan tugas dalam kondisi kerja yang berat dan penuh risiko. Sistem perekrutan *crew kapal* di PT XYZ berjalan engan pendekatan praktis dan adaptif, menyesuaikan kondisi operasional yang dinamis. Mekanisme yang digunakan lebih bersifat internal, dengan memanfaatkan jaringan rekomendasi

dari pelaut aktif dan senior, serta koordinasi langsung antara HR dan Divisi Operasional.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di lapangan, proses perekrutan *crew* kapal di PT XYZ masih dijalankan secara manual dan belum menggunakan sistem digital yang terintegritas. Pengumpulan data pelamar dilakukan melalui aplikasi pesan instan seperti WhatsApp, tanpa ada sistem pendataan berbasis teknologi informasi. Dokumen pelaut diperiksa secara langsung oleh pihak HR, kemudian disimpan dalam bentuk fisik. Selain itu, tidak terdapat Standard Operating Procedure) formal yang menjelaskan tahapan perekrutan secara rinci. Hal ini menyebabkan proses seleksi sangat bergantung pada rekomendasi internal. Penggunaan alat seleksi tertulis seperti tes tertulis atau wawancara mendalam belum diterapkan secara sistematis.

Berdasarkan hasil wawancara, keempat informan diberikan pertanyaan terkait sistem perekrutan *crew* kapal yang diterapkan oleh PT XYZ dengan fokus pada alur perekrutan, pihak yang terlibat, serta efektivitas sistem yang dijalankan. Pertanyaan pertama yang diajukan adalah "Bagaimana proses perekrutan *crew* kapal dilakukan di PT XYZ, mulai dari perekrutan hingga penempatan?"

Informan A: "Proses perekrutan *crew* kapal di PT XYZ umumnya diawali dari permintaan kebutuhan oleh bagian operasional setelah itu menghubungi kandidat, biasanya lewat referensi dari *crew* lama atau senior. Berkas dikumpulkan via Email atau WhatsApp,

diverifikasi, lalu kita jadwalkan wawancara singkat. Bila memenuhi, langsung kita tempatkan sesuai kebutuhan kapal.”

Informan B: ”Kami dari operasional biasanya menyampaikan kebutuhan *crew* kepada HR. Karena sering mendesak, prosesnya tidak panjang. Umumnya kami menerima *crew* dari rekomendasi internalkarena lebih cepat. Penempatan bisa dilakukan secepat mungkin bila dokumen lengkap.”

Informan C: ”Kalau ada kebutuhan mendesak di kapal, biasanya saya diminta mencari orang. Saya kasih tahu teman atau junior saya yang sedang tidak naik kapal. Setelah itu saya bantu kirimkan berkas mereka ke HR.”

Informan D: ”Saya waktu itu direkomendasikan oleh teman saya. Langsung kirim berkas lewat WhatsApp, lalu disuruh datang ke kantor bawa dokumen asli. Setelah itu hanya diwawancara sebentar dan diberi jadwal naik kapal.”

Menurut keempat informan, proses perekrutan di PT XYZ dilakukan secara cepat dan praktis, namun belum dilengkapi dengan tahapan evaluasi teknis maupun seleksi psikologis. Semua informan sepakat bahwa sistem yang ada belum tertera rapi, tetapi dinilai cukup responsif terhadap kebutuhan lapangan.

NO	Nama Lengkap	Posisi yang Dilamar	Tanggal Lamar	Status Lamaran	Catatan
1	Samsudin Udin	ABK Senior	01/10/2021	Diterima	Pengalaman
2	Indra Manulang	ABK Senior	11/10/2021	Diterima	Pengalaman
3	Jarwo Fatullah	ABK Senior	02/01/2022	Diterima	Pengalaman
4	Diaz Zulkurnain	ABK Junior	13/05/2024	Diterima	Kurang Pengalaman
5	Zakaria Bin Fulan	ABK Senior	11/10/2023	Diterima	Pengalaman
6	Ramadhan	ABK Junior	14/05/2024	Diterima	Kurang Pengalaman
7	Ali Uraidi	ABK Junior	28/06/2024	Diterima	Kurang Pengalaman
8	Andhika Ramadhan	ABK Junior	12/07/2024	Diterima	Kurang Pengalaman
9	Brahmanvio	ABK Junior	15/07/2024	Diterima	Kurang Pengalaman
10	Dani Supardi	ABK Senior	10/03/2020	Diterima	Pengalaman

Gambar 4. 1 Pengambilan Data Perekrutan

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2025)

Sementara itu, peneliti juga bertanya tentang peran Divisi yang terlibat, pertanyaan yaitu “Bagaimana peran Divisi atau pihak yang terlibat dalam proses perekrutan *crew* kapal di PT XYZ?”

Informan A: “Divisi kami bertugas memverifikasi dokumen dan memastikan pelaut memenuhi persyaratan dasar. Divisi operasional yang menentukan apakah *crew* tersebut cocok untuk kapal atau posisi tertentu yang dibutuhkan kapal.”

Informan B: “Saya ikut menilai dari segi teknis. Kalau dia (*crew*) pernah kerja atau saya kenal langsung, saya berikan masukan ke HR. Rekomendasi dari senior *crew* juga kami pertimbangkan.”

Informan C: “Saya sering diminta untuk membantu bantu carikan *crew*. Jadi peran saya kadang seperti penghubung. Saya juga bisa menilai apakah orang ini bisa diajak kerja sama atau tidak”

Informan D: “Yang saya tahu hanya HRD yang saya temui. Saya tidak tahu apakah ada bagian lain yang ikut menilai atau hanya HR saja.”

Menurut seluruh informan, proses perekrutan melibatkan tiga pihak utama yaitu HRD, operasional, dan *crew* senior. Peran HRD dominan dalam verifikasi administratif, sedangkan operasional menentukan kecocokan teknis. *Crew* senior berfungsi sebagai jaringan informal perekomendasi.

Selanjutnya peneliti juga bertanya tentang efektivitas sistem perekrutan, pertanyaannya yaitu "Bagaimana efektivitas sistem perekrutan, yang digunakan saat ini dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja pelayaran di PT XYZ?"

Informan A: "Sistem yang ada sebenarnya bisa jalan, tapi masih manual dan banyak keterbatasan. Tanpa sistem digital, data sering tercecer. Prosesnya juga tergantung kondisi lapangan."

Informan B: "Tidak efektif jika *crew* baru malah mengecewakan. Perlu sistem seleksi yang lebih tertata."

Informan C: "Sering kali *crew* baru tidak siap. Akhirnya kita yang senior harus turun tangan bantu. Kalau bisa ada seleksi dan pelatihan lebih dulu, lebih baik."

Informan D: "Prosesnya cepat, itu bagus. Tapi banyak teman saya yang naik kapal lalu turun karena tidak tahan kerja. Jadi kaya belum disaring betul."

Menurut keempat informan, sistem perekrutan PT XYZ memang fleksibel dan cepat, namun belum cukup efektif untuk menjaring *crew* yang kompeten dan tahan terhadap tantangan kerja di kapal. Diperlukan sistem digital, pembekalan teknis, dan prosedur seleksi yang lebih terstruktur agar kualitas tenaga kerja pelayaran dapat terjamin.

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa Sistem perekrutan *crew* kapal di PT XYZ berjalan secara manual dan belum menggunakan sistem digital maupun prosedur seleksi yang terstandar. Proses perekrutan dilakukan dengan pendekatan praktis melalui jalur rekomendasi internal, tanpa adanya SOP formal atau seleksi berbasis kompetensi. HRD berperan dalam verifikasi dokumen, operasional menilai aspek teknis, dan *crew* senior berfungsi sebagai penghubung informal. Meskipun prosesnya cepat dan adaptif terhadap kebutuhan mendesak, keempat informan sepakat bahwa sistem ini belum efektif menjaring *crew* yang benar-benar siap bekerja di laut, sehingga diperlukan perbaikan melalui digitalisasi, seleksi teknis, dan pelatihan prapenempatan.

2. Kriteria dan Persyaratan Seleksi *Crew* Kapal di PT XYZ

Seleksi *crew* kapal merupakan proses yang menentukan kualitas SDM yang akan bertugas di atas kapal. Di PT XYZ, proses seleksi dilaksanakan dengan berfokus pada aspek administratif seperti kelengkapan dokumen pelaut dan hasil pemeriksaan kesehatan. Namun, pada hasilnya, seleksi belum mencakup penilaian terhadap kompetensi teknis maupun aspek non-teknis seperti kepribadian dan komunikasi. Hal ini menjadi sorotan karena industri pelayaran menuntut *crew* yang tidak hanya cakap secara teknis, tetapi juga memiliki mental dan sikap kerja yang sesuai dengan kondisi kerja di laut.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di lapangan, seleksi *crew* dilakukan dengan meminta Dokumen berupa BST, buku pelaut, Sertifikat Keterampilan Khusus (SKK), dan hasil *Medical Check-Up* (MCU). Pemeriksaan dokumen belum dilakukan secara manual, dan verifikasi terhadap keaslian dokumen belum memandatkan sistem digital atau basis data

instansi terkait. Tidak ditemukan adanya proses uji teknis atau wawancara terstruktur yang dapat mengukur kompetensi teknis dan non-teknis pelamar. Proses seleksi bersifat cepat, dan *crew* dinyatakan lulus apabila semua dokumen terpenuhi tanpa adanya asesmen tertulis atau praktik.

Dalam wawancara dengan keempat informan, peneliti mengajukan pertanyaan pertama yaitu "Bagaimana kriteria dan persyaratan yang ditetapkan perusahaan dalam menyeleksi *crew* kapal?".

Informan A: "Kami menetapkan syarat administrasi dasar, seperti BST, buku pelaut aktif, SKK sesuai jabatan, dan hasil MCU terbaru. Untuk poisi senior yang sudah beberapa tahun juga menjadi pertimbangan".

Informan B: "Yang penting bagi kami, *crew* harus punya sertifikat lengkap dan bisa kerja sesuai *job*-nya. Kalau posisinya teknis, saya lebih suka yang sudah punya jam terbang, bair ngga perlu adaptasi lama."

Informan C: "Biasanya, yang bisa naik kapal harus punya surat lenkap. Tapi saya juga lihat, meski surat lengkap, kalau ngga ada pengalaman, ya tetap sulit. Apalagi buat posisi teknis."

Informasi D: "Waktu saya daftar, diminta bawa BST, buku pelaut, MCU, dan SKK. Tidak ada tes, yang penting semua dokumen lengkap dan masih berlaku."

Menurut keempat informan menyatakan bahwa kelengkapan dokumen seperti BST, buku pelaut, SKK, dan hasil MCU adalah syarat utama, sedangkan aspek teknis dan mental belum menjadi bahan seleksi yang signifikan.

Selanjutnya, peneliti bertanya tentang cara verifikasi kelengkapan dan keaslian dokumen pertanyaan kedua yang diajukan adalah “Bagaimana perusahaan memverifikasi kelengkapan dan keaslian dokumen atau sertifikasi pelaut?”

Informan A: “Kami perikas fisik dokumen satu per satu. Kadang kami konfirmasi ke tempat pelatihan kalau ada dokumen yang mencurigakan. Tapi kami belum punya akses online langsung ke sistem pemerintah.”

Informan B: “Saya pribadi ngga terlalu ikut proses itu, biasanya HRD yang urus. Tapi kadang saya ikut bantu cek kalau ragu dengan surat pengalaman kerja calon *crew*.”

Informan C: “Kalau saya kenal orangnya, saya bisa bantu pastikan suratnya asli. Tapi kalau ngga kenal, ya biasanya saya hanya bantu lihat dari pengalamannya beneran atau Cuma omongan.”

Informan D: “Dokumen saya waktu itu hanya diperiksa salinannya sama aslinya. Tidak tahu apakah dicek lebih lanjut ke pihak lain atau nggak.”

Keempat informan mengungkapkan bahwa verifikasi dilakukan secara manual dan belum menggunakan sistem yang terintegrasi, bahkan sebagian hanya berdasarkan pengenalan personal atau rekomendasi.

Selanjutnya peneliti bertanya tentang cara perusahaan menilai aspek teknis non-teknis pertanyaan ketiga adalah “Bagaimana perusahaan menilai aspek teknis dan non-teknis (kepribadian, etika kerja, dan komunikasi) dalam proses seleksi *crew* kapal?”

Informan A: "Kami menilai aspek kepribadian dari cara pelamar berkomunikasi saat wawancara. Kami perhatikan sikap, kedisiplinan, dan cara menjawab. Tapi memang belum ada indikator khusus, masih observasi langsung saja."

Informan B: "Saya lihat dari cara mereka menjalankan pengalaman kerja. Kalau komunikasinya lancar dan kelihatan jujur, biasanya saya percaya. Yang penting bukan Cuma bisa kerja, tapi juga bisa diajak kerja sama."

Informan C: "Saya lihat dari sikap dan sikap cara mereka bahwa diri. Kalau sopan, tidak keras kepala, dan bisa kerja tim, itu yang paling penting. Tapi itu semua ngga bisa kelihatan dari dokumen, harus kerja bareng dulu."

Informan D: "Saya waktu itu Cuma diwawancara sebentar. Ditanya pengalaman kerja dan kesiapan naik kapal. Kayanya leih lihat dari cara saya bicarakan dan sikap selama proses itu."

Keempat informan menyebut bahwa penilaian hanya dilakukan secara umum dan subjektif, tanpa instrumen terukur. Menurut mereka, seleksi saat ini belum cukup untuk menjaring *crew* yang kompeten secara teknis maupun matang secara etika kerja dan komunikasi, sehingga prosesnya rawan ketidaksesuaian antara pelaut dan tuntutan kerja.

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa Keempat informan secara tidak langsung sepakat bahwa proses seleksi *crew* kapal di PT XYZ masih berfokus pada kelengkapan dokumen administratif, tanpa mempertimbangkan aspek

teknis dan mental secara mendalam. Verifikasi dilakukan secara manual dan cenderung mengandalkan rekomendasi pribadi, sementara penilaian terhadap pelamar masih bersifat subjektif tanpa menggunakan instrumen seleksi yang terstandar dan terukur.

3. Evaluasi dan Tantangan dalam Proses Perekrutan *Crew* Kapal di PT XYZ

Dalam proses perekrutan tenaga kerja pelayaran, berbagai tantangan kerap dihadapi oleh perusahaan. Tantangan tersebut dapat berasal dari sisi pelamar, sistem perekrutan, hingga koordinasi internal antardivisi. Evaluasi yang dilakukan terhadap sistem perekrutan juga memegang peranan penting dalam menentukan efektivitas dan perbaikan berkelanjutan dalam pengelolaan SDM. Namun di PT XYZ, sistem evaluasi perekrutan belum dibangun secara struktural dan masih bergantung pada komunikasi informal antar staf terkait.

Berdasarkan observasi lapangan, evaluasi terhadap proses perekrutan hanya dilakukan jika terdapat keluhan atau masalah saat *crew* sudah berada di kapal. Belum ditemukan adanya formulir penilaian kinerja atau catatan pasca-penempatan. Tidak ada indikator performa yang diukur secara kuantitatif atau kualitatif. Hasil evaluasi, jika pun ada, tidak terdokumentasi secara tertulis, melainkan hanya disampaikan dalam percakapan informal. Hal ini membuat data historis perekrutan tidak tersedia untuk dijadikan dasar perbaikan sistem ke depannya.

Pertanyaan pertama perihal Evaluasi dan Tantangan dalam proses perekrutan *crew* kapal di PT XYZ yaitu, "Bagaimana tantangan yang sering dihadapi perusahaan dalam proses perekrutan *crew* kapal?"

Informan A: “Tantangan terbesar biasanya dokumen *crew* yang tidak lengkap atau masa berlakunya habis. Banyak juga pelamar yang tidak siap naik kapal dalam waktu cepat. Kita juga sering kesulitan menemukan *crew* yang kompeten untuk posisi tertentu, terutama yang sudah punya pengalaman.”

Informan B: “Kami sering kesulitan mencari *crew* teknis dengan pengalaman yang sesuai. Kadang ada yang suratnya lengkap, tapi saat kerja malah banyak mengeluh atau tidak bisa mengikuti ritme kerja kapal. Selain itu, ada juga yang tidak tahan lama di atas kapal dan minta turun sebelum waktunya.”

Informan C: “Yang paling sering, *crew* baru belum siap mental. Ada yang naik kapal baru satu minggu sudah ingin turun. Akhirnya saya yang harus tangani semuanya. Kadang mereka juga tidak tahu tanggung jawab kerja, padahal surat-suratnya lengkap.”

Informan D: “Menurut saya tantangan utama adalah kurangnya informasi. Banyak teman-teman saya tidak tahu kalau ada lowongan. Kadang juga kurang komunikasi dari perusahaan soal posisi yang dibutuhkan.”

Keempat informan menyatakan bahwa banyak pelaut tidak siap secara mental, kurang lengkap dokumennya, atau cepat mengundurkan diri setelah naik kapal karena tidak tahan tekanan kerja.

Pertanyaan wawancara selanjutnya tentang evaluasi yaitu, “Bagaimana perusahaan mengevaluasi efektivitas proses *crew* kapal yang telah dilakukan?”

Informan A: “Kami belum punya sistem evaluasi formal. Biasanya kami hanya berdiskusi dengan operasional jika ada masalah. Tidak ada pelaporan tertulis atau data khusus yang mendokumentasikan performa *crew* setelah penempatan.”

Informan B: “Kalau ada *crew* yang bermasalah, kami sampaikan langsung ke HR. Tapi memang belum ada mekanisme evaluasi secara tertulis atau laporan berkala. Harusnya ada sistem tracking kinerja *crew* setelah mereka bekerja.”

Informan C: “Biasanya saya langsung lapor ke manajemen kalau *crew* baru kerjanya kurang bagus. Tapi tidak semua catatan itu ditulis, jadi hanya berdasarkan pengalaman dan ingatan saja. Kadang juga jadi bahan pertimbangan pribadi untuk tidak merekomendasikan dia lagi.”

Informan D: “Saya tidak pernah dapat penilaian atau evaluasi setelah selesai kontrak. Tapi saya bisa tahu sendiri, kalau performa saya dianggap baik, biasanya saya dipanggil lagi untuk voyage berikutnya.”

Seluruh informan menyampaikan bahwa evaluasi masih dilakukan secara informal, hanya ketika terjadi masalah di lapangan, tanpa mekanisme pencatatan performa atau umpan balik yang terdokumentasi.

Evaluasi proses perekrutan belum dilakukan secara sistematis. Penilaian dilakukn informal, tanpa proses evaluasi formal atau data historis yang tersip.

Pertanyaan wawancara ketiga dari evaluasi dan tantangan dalam proses perekrutan *crew* kapal di PT XYZ yaitu, “Bagaimana langkah – langkah yang

telah dilakukan perusahaan untuk mengatasi kendala dalam perekrutan tenaga kerja pelayaran?”

Informan A: “Kami sedang merencanakan pengembangan database pelaut berbasis digital agar lebih mudah dalam pencatatan riwayat kerja dan pemantauan kelengkapan dokumen. Selain itu, kami juga ingin kerja sama dengan lembaga pelatihan supaya bisa menjaring pelaut baru yang lebih siap.”

Informan B: “Saya usulkan agar perusahaan menggandeng LKP atau BLK pelayaran, supaya kita bisa rekrut *crew* dari sumber yang sudah punya pelatihan dasar. Selain itu, perlu SOP yang lebih jelas agar HR dan operasional bisa jalan bersama.”

Informan C: “Saya harap *crew* baru diberi pelatihan dulu, walau singkat, sebelum ditempatkan di kapal. Biar mereka paham tanggung jawab dan tidak kaget saat naik. Ini penting untuk jaga kualitas kerja di kapal.”

Informan D: “Kalau bisa, info lowongan disebar lebih luas. Mungkin lewat platform online atau aplikasi, jadi pelaut tahu kapan dibutuhkan. Kadang kami baru tahu info dari teman, bukan langsung dari perusahaan.”

Keempatnya menyarankan perlunya SOP rekrutmen, pelatihan prapenempatan, kerja sama dengan lembaga pelatihan, serta penggunaan media digital untuk memperluas jangkauan informasi lowongan. Menurut mereka, perbaikan sistem perekrutan dan evaluasi perlu segera dilakukan agar kualitas

crew yang direkrut dapat meningkat dan tantangan perekrutan tidak terus berulang. Ke depan, perusahaan diharapkan dapat mengembangkan sistem database digital, pelatihan dasar sebelum penempatan, serta penyebaran informasi rekrutmen yang lebih masif dan terbuka.

Dari data yang berada diatas peneliti menilai bahwa banyak pelaut yang direkrut belum memiliki kesiapan mental yang memadai, sering kali tidak melengkapi dokumen dengan benar, dan cenderung mengundurkan diri setelah penempatan karena tidak mampu bertahan dalam tekanan kerja di kapal. Hal ini mencerminkan lemahnya sistem seleksi awal yang tidak mampu menyaring *crew* secara optimal. Selain itu, seluruh informan menyampaikan bahwa proses evaluasi terhadap kinerja *crew* masih dilakukan secara informal dan hanya bersifat reaktif, yakni ketika muncul permasalahan di lapangan, tanpa adanya mekanisme pencatatan performa atau sistem umpan balik yang terdokumentasi dengan baik.

Menyadari kelemahan tersebut, keempat informan menyarankan agar perusahaan segera menyusun Standar Operasional Prosedur (SOP) perekrutan, menyelenggarakan pelatihan prapenempatan bagi *crew* baru, menjalin kerja sama dengan lembaga pelatihan profesional, serta memanfaatkan media digital sebagai sarana untuk memperluas jangkauan dan efektivitas penyebaran informasi lowongan kerja. Langkah-langkah ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas, kesiapan, dan daya tahan tenaga kerja pelayaran yang direkrut oleh perusahaan.

	SUMBER DAYA DAN PERSONIL	No. : HIS-006-003 Rev. : 00 – 01.05.21 Page : 1 of 1
	PENERIMAAN CREW KAPAL	

1. Maksud dan Tujuan

Tujuan dari prosedur ini adalah untuk memperoleh crew yang berkualitas sesuai dengan standar STCW Manila 2010.

2. Persyaratan

- Sehat Jasmani dan Rohani
- Memiliki sertifikat keahlian bidang pelaut sesuai tingkatan dan diakui oleh Kementerian Perhubungan Laut.
- Usia tidak lebih dari 55 (Lima puluh lima) tahun dan sekurang-kurangnya 18 (Delapan belas) tahun
- Untuk Able Body (AB) memiliki sertifikat Rigger atau Crane Operator sangat diutamakan
- Untuk Koki harus memiliki sertifikat Chief Cook
- Bagi Nakhoda dan Mualim I diutamakan memiliki pengalaman dikapal Utility Tug

3. Penerapan

Prosedur ini diterapkan bagi seluruh calon crew kapal termasuk Nakhoda yang akan bergabung di kapal.

2.1. Test Tulis

Test tulis terbagi 2 (dua) bagian.

- Psikotes
- Tes Soal Bidang Ilmu Pelayaran (Deck/Mesin)

Catatan : untuk Anak Buah Kapal (ABK) hanya akan melaksanakan Psikotes

2.2. Wawancara

Setiap calon crew kapal akan diwawancara oleh team Management PT 

2.3. Cek Kesehatan (MCU)

Bagi seluruh calon crew kapal akan melaksanakan Cek Kesehatan diklinik yang ditunjuk oleh Perusahaan.

4. Kelengkapan Dokumen

Setiap calon crew kapal yang sudah melewati tahapan tes dan diterima oleh Perusahaan akan diminta untuk melengkapi dokumen-dokumen pendukung sesuai persyaratan yang berlaku dan akan melaksanakan Perjanjian Kerja Laut sesuai aturan yang berlaku.

Catatan : Biaya keberangkatan crew, Pemulangan crew dan cek kesehatan ditanggung oleh Perusahaan.

Gambar 4. 2 SOP Pekerjaan Crew Kapal

Sumber: Diolah Oleh Peneliti (2025)

C. Pembahasan Data

1. Sistem Perekrutan Crew Kapal di PT XYZ

Berdasarkan temuan di lapangan, mekanisme perekrutan *crew* kapal di PT XYZ masih dilakukan secara manual dan tradisional, tanpa dukungan sistem

digital maupun prosedur operasional standar yang terdokumentasi dengan baik. Proses perekrutan umumnya mengandalkan rekomendasi dari pelaut aktif atau senior, tanpa melalui tahapan seleksi yang terstruktur secara teknis maupun psikologis. Kondisi ini selaras dengan pandangan Rivai (2020), yang menegaskan bahwa proses perekrutan idealnya mencakup perencanaan yang matang, proses penyaringan, serta penempatan berbasis indikator yang objektif, guna memastikan kesesuaian antara tenaga kerja dengan kebutuhan organisasi.

Sementara itu, Mondy dan Noe (2021) menyatakan bahwa praktik rekrutmen yang baik harus menjunjung keterbukaan, transparansi, serta ditunjang oleh sistem dokumentasi yang memungkinkan proses dievaluasi dan direplikasi. Namun, dalam kasus PT XYZ, orientasi perekrutan lebih menitikberatkan pada pemenuhan kebutuhan cepat di lapangan ketimbang seleksi yang mendalam. Akibatnya, terdapat potensi *crew* yang direkrut belum sepenuhnya siap secara teknis dan mental untuk menghadapi tantangan kerja di kapal.

Sistem perekrutan merupakan proses strategis dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk menarik, menyeleksi, dan menempatkan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi (Wijoyo et al., 2023). Dalam konteks industri pelayaran, proses ini menjadi lebih kompleks karena *crew* kapal tidak hanya dituntut memiliki kompetensi teknis, tetapi juga kesiapan fisik dan psikologis dalam menghadapi kondisi kerja ekstrem di laut. Berdasarkan hasil penelitian, sistem perekrutan *crew* kapal di PT XYZ dilakukan secara praktis dan cepat, menyesuaikan kebutuhan operasional yang sering bersifat mendesak. Proses perekrutan diawali dari permintaan tenaga kerja oleh

divisi operasional, yang kemudian diteruskan kepada HRD, dengan pemenuhan posisi seringkali melalui rekomendasi internal, baik dari pelaut aktif maupun senior.

Hasil observasi menunjukkan bahwa proses perekrutan di PT XYZ masih berjalan secara manual. Pengumpulan data pelamar dilakukan melalui media komunikasi sederhana seperti WhatsApp, sedangkan proses verifikasi dokumen masih menggunakan metode konvensional, yaitu pengecekan fisik. Tidak ditemukan adanya Standard Operating Procedure (SOP) formal yang menjadi acuan baku dalam pelaksanaan proses perekrutan. Hal ini menyebabkan alur kerja cenderung bergantung pada pengalaman personal staf, dan belum menjamin keseragaman maupun akuntabilitas.

Wawancara dengan keempat informan memperkuat temuan observasi tersebut. Informan A menyatakan bahwa proses perekrutan dimulai dari operasional, lalu HRD menghubungi kandidat yang sebagian besar diperoleh dari referensi pelaut aktif. Berkas dikirim via email atau WhatsApp, diverifikasi, lalu dijadwalkan wawancara singkat. Informan B menambahkan bahwa karena kebutuhan yang sering mendesak, proses seleksi dilakukan secepat mungkin, dan referensi internal dianggap paling efisien. Informan C menjelaskan bahwa dirinya sering diminta mencari orang melalui jaringan pribadi, dan berkas langsung dikirimkan ke HRD tanpa tahapan formal. Informan D menyebutkan bahwa ia direkomendasikan oleh temannya, kemudian menyerahkan dokumen lewat WhatsApp dan langsung menjalani wawancara singkat. Keempat informan sepakat bahwa sistem perekrutan cepat dan fleksibel, namun belum terstruktur

dan tidak memiliki instrumen seleksi teknis maupun evaluasi menyeluruh terhadap calon *crew*.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Ilham et al., (2024), yang menyebutkan bahwa perusahaan pelayaran nasional umumnya belum menerapkan sistem e-recruitment secara menyeluruh, sehingga efektivitas perekrutan sangat bergantung pada praktik informal seperti relasi atau jaringan *crew* lama. Selain itu, menurut Widayati et al., (2024) menyatakan absennya SOP dalam proses rekrutmen akan meningkatkan risiko mismatch antara kebutuhan posisi dengan kompetensi tenaga kerja yang diterima.

Wawancara dengan keempat informan mengonfirmasi bahwa meskipun proses rekrutmen dinilai cepat dan fleksibel, namun tidak melalui tahapan seleksi teknis maupun penilaian psikologis. Proses lebih mengedepankan kecepatan penempatan dibanding kualitas SDM. Informan juga menyatakan bahwa pihak yang terlibat hanya terbatas pada HRD, divisi operasional, dan *crew* senior, tanpa keterlibatan asesor atau tools evaluasi objektif.

Dengan demikian, sistem perekrutan PT XYZ saat ini belum dapat dikatakan efektif secara keseluruhan. Kecepatan dalam proses memang menjadi keunggulan, namun mengorbankan validitas penilaian terhadap kecocokan pelamar. Untuk mencapai efisiensi sekaligus efektivitas, perusahaan perlu membangun sistem berbasis digital, SOP terstandar, dan menerapkan pendekatan berbasis kompetensi (*competency-based recruitment*) guna menjaring pelaut yang tidak hanya memenuhi syarat administratif, tetapi juga memiliki kapasitas teknis dan mental yang memadai.

2. Penetapan Standar dan Kriteria Seleksi *Crew* Kapal

Kriteria seleksi merupakan elemen penting dalam proses rekrutmen yang berfungsi untuk memastikan calon tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan posisi yang tersedia. Dalam konteks industri pelayaran, kriteria tersebut mencakup kelengkapan dokumen legal, kompetensi teknis sesuai jabatan, serta atribut perilaku seperti kerja tim, kedisiplinan, dan ketahanan kerja di laut (Hutamto, D. S. (2022). Berdasarkan hasil penelitian, PT XYZ menetapkan kriteria seleksi yang didominasi oleh syarat administratif, seperti BST, buku pelaut, SKK, dan hasil MCU, namun belum menerapkan seleksi berbasis kompetensi.

Berdasarkan hasil observasi, seleksi tidak mencakup aspek teknis secara formal maupun penilaian kepribadian. Proses hanya terbatas pada pengecekan berkas secara manual oleh HRD, tanpa melibatkan uji kompetensi atau wawancara mendalam. Tidak terdapat sistem pembobotan penilaian atau asesmen terhadap kecocokan pelaut dengan posisi yang akan diisi.

Dari hasil wawancara, Informan A menyatakan bahwa HRD hanya melakukan verifikasi berkas dan menyerahkan keputusan teknis kepada divisi operasional. Informan B menilai bahwa pengalaman kerja dan rekomendasi dari senior *crew* lebih berpengaruh daripada hasil tes. Informan C mengatakan bahwa selama dokumen lengkap, biasanya *crew* langsung diproses untuk naik kapal tanpa seleksi teknis. Informan D mengaku hanya menjalani pemeriksaan dokumen dan wawancara singkat tanpa pertanyaan mendalam. Seluruh informan sepakat bahwa seleksi tidak memperhatikan kompetensi kerja atau kesiapan psikologis calon *crew*, dan sistem seleksi lebih mengutamakan kecepatan pemenuhan posisi dibanding kualitas SDM yang disaring.

Informan menyampaikan bahwa kriteria teknis jarang dinilai secara mendalam, dan penilaian kepribadian serta komunikasi hanya dilakukan secara umum dan tanpa instrumen evaluasi baku. Hal ini menunjukkan bahwa proses seleksi belum menyentuh dimensi soft skills, padahal aspek tersebut sangat dibutuhkan dalam kerja di atas kapal yang menuntut kekompakan dan komunikasi yang efektif. Menurut penelitian Sumarti, S. (2022) menjelaskan seleksi *crew* kapal yang hanya berbasis dokumen tanpa pengujian kemampuan akan menyebabkan tingginya angka ketidaksesuaian kerja dan risiko gangguan operasional di kapal. Proses seleksi tenaga kerja tidak hanya membutuhkan keakuratan administratif, tetapi juga ketepatan dalam menilai kesiapan kerja secara menyeluruh. Hasil wawancara menunjukkan bahwa dalam praktik seleksi *crew* kapal di PT XYZ, perhatian utama masih tertuju pada kelengkapan dokumen administratif seperti Basic Safety Training (BST), Sertifikat Keterampilan Khusus (SKK), buku pelaut, serta hasil *Medical Check Up* (MCU). Sementara itu, aspek kompetensi teknis dan kesiapan psikologis pelamar belum menjadi elemen yang dipertimbangkan secara serius dalam proses seleksi. Padahal, sebagaimana dijelaskan oleh Hasibuan (2020), proses seleksi idealnya mencakup penilaian menyeluruh terhadap kemampuan, latar belakang pengalaman, serta karakteristik kepribadian calon tenaga kerja agar dapat memastikan kesiapan individu dalam menjalankan tugas secara profesional dan produktif.

Robbins dan Judge (2021) juga menekankan pentingnya aspek kesesuaian antara individu dan pekerjaan (*person-job fit*), serta kecocokan antara individu dengan nilai-nilai organisasi (*person-organization fit*) sebagai indikator

keberhasilan proses seleksi. Penelitian oleh Siregar dan Hutapea (2021) dalam Jurnal Manajemen Maritim juga menunjukkan bahwa *crew* kapal yang direkrut tanpa memperhatikan aspek soft skill dan kesiapan mental cenderung mengalami tingkat turnover yang lebih tinggi dan ketidakmampuan beradaptasi terhadap tekanan kerja di laut. Tanpa adanya alat seleksi atau sistem pengukuran yang mampu mengevaluasi dimensi tersebut, maka perusahaan seperti PT XYZ berpotensi merekrut awak kapal yang kurang tangguh secara mental atau tidak mampu beradaptasi secara sosial dalam lingkungan kerja kapal yang menuntut kerja sama tim yang kuat dan tekanan kerja yang tinggi.

Verifikasi dokumen di PT XYZ juga belum menggunakan sistem pengecekan online terhadap keaslian dokumen. Informan menyebutkan bahwa pemeriksaan hanya bersifat administratif manual, bahkan terkadang hanya berdasarkan kepercayaan terhadap pihak pemberi rekomendasi. Ini membuka peluang terhadap penyalahgunaan dokumen atau manipulasi pengalaman kerja.

Dengan tidak adanya wawancara teknis, uji keterampilan, maupun asesmen perilaku, maka seleksi di PT XYZ cenderung bersifat formalitas. Oleh karena itu, PT XYZ perlu meninjau ulang sistem seleksinya, mulai dari penyusunan kriteria berbasis jabatan, penggunaan metode wawancara terstruktur, hingga pelatihan asesmen untuk HR dan tim operasional.

3. Strategi Mengatasi Kendala dalam Pemenuhan Tenaga Kerja Berkualitas

Evaluasi dalam proses perekrutan berfungsi untuk mengukur efektivitas strategi perekrutan serta mengidentifikasi tantangan yang muncul dalam menjaring tenaga kerja yang sesuai. Berdasarkan hasil penelitian, evaluasi sistem perekrutan di PT XYZ masih dilakukan secara reaktif dan informal.

Informan menyebutkan bahwa tidak ada sistem monitoring performa *crew* setelah penempatan, serta belum terdapat dokumen evaluasi atau laporan tertulis terkait keberhasilan rekrutmen.

Berdasarkan observasi, tidak ditemukan adanya laporan tertulis terkait kinerja *crew* setelah penempatan. Tidak ada mekanisme monitoring yang terdokumentasi, dan pelatihan atau pembekalan awal tidak diberikan sebelum *crew* naik kapal. Evaluasi terhadap keberhasilan perekrutan dilakukan secara informal, dan hanya muncul apabila terdapat permasalahan dari lapangan.

Hal ini sejalan dengan hasil wawancara. Informan A mengungkapkan bahwa proses evaluasi masih dilakukan secara manual dan hanya berdasarkan kebutuhan situasional. Informan B menyatakan bahwa *crew* yang direkrut kadang tidak sesuai harapan karena tidak melalui seleksi ketat, sehingga efektivitas kerja terganggu. Informan C menambahkan bahwa *crew* baru sering tidak siap bekerja dan membutuhkan bimbingan dari senior, yang menunjukkan kurangnya pembekalan. Informan D juga menyebutkan bahwa banyak *crew* tidak mampu bertahan bekerja di kapal karena ketidaksiapan menghadapi tekanan kerja. Keempat informan menyepakati bahwa PT XYZ perlu melakukan perbaikan sistem perekrutan, mulai dari evaluasi berkala terhadap kinerja *crew*, pelatihan sebelum penempatan, hingga pengembangan sistem dokumentasi digital agar seluruh proses lebih akuntabel dan terstandar.

Tantangan utama yang diidentifikasi oleh keempat informan meliputi *crew* yang tidak tahan tekanan kerja, rendahnya kesiapan mental, serta keterbatasan informasi rekrutmen yang menjangkau calon pelaut baru. Selain itu, absennya

pelatihan pra-penempatan membuat *crew* yang baru direkrut sering kali belum memahami budaya kerja dan sistem operasi kapal.

Menurut Halik et al., (2024) perusahaan pelayaran yang tidak memiliki sistem evaluasi perekrutan cenderung menghadapi tingkat turnover tinggi, rendahnya loyalitas *crew*, dan kesulitan menjaga kualitas operasional kapal. Sementara itu, Purwanto, A. H, et al., (2021) menekankan pentingnya pelatihan berbasis simulasi untuk mempersiapkan pelaut sebelum penempatan. Dalam implementasinya, PT XYZ belum memiliki mekanisme evaluasi kinerja *crew* kapal yang dilakukan secara berkala dan terstruktur. Proses evaluasi umumnya bersifat reaktif, yakni baru dilakukan ketika muncul masalah di lapangan, tanpa adanya dokumentasi formal atau sistem umpan balik yang dapat dijadikan dasar pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan. Padahal, menurut Armstrong (2020), manajemen kinerja merupakan komponen krusial dalam siklus manajemen SDM yang bertujuan memastikan setiap individu dalam organisasi berkembang secara konsisten untuk mendukung pencapaian tujuan strategis perusahaan.

Temuan ini diperkuat oleh studi Sutrisno dan Maulana (2022) dalam Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi, yang menemukan bahwa perusahaan pelayaran yang tidak memiliki sistem evaluasi terstruktur cenderung mengalami kesulitan dalam mempertahankan *crew* berkualitas serta meningkatkan produktivitas kerja di atas kapal. Salah satu tantangan utama yang dihadapi PT XYZ adalah rendahnya kesiapan pelaut dari segi mental, kelengkapan dokumen, serta tingginya angka pengunduran diri setelah penempatan.

Untuk merespons permasalahan tersebut, para informan dalam penelitian ini menyarankan perlunya penyusunan SOP perekrutan yang jelas, pelatihan prapenempatan sebagai bentuk pembekalan awal, pemanfaatan teknologi digital dalam rekrutmen, serta kerja sama dengan lembaga pendidikan dan pelatihan pelaut. Strategi ini sejalan dengan pendekatan manajemen SDM proaktif seperti yang dikemukakan oleh Ulrich (2020), yang menekankan bahwa organisasi harus bersifat adaptif, membangun sistem yang mendukung pengembangan kompetensi secara berkesinambungan, serta mampu menyesuaikan diri terhadap dinamika industri pelayaran yang kompleks dan penuh tekanan.

Langkah-langkah yang disarankan oleh para informan untuk menjawab tantangan ini antara lain: penyusunan SOP perekrutan, penyediaan pelatihan dasar sebelum naik kapal, perluasan kanal promosi lowongan kerja melalui media digital, dan pembangunan sistem database pelaut yang terintegrasi.

Oleh karena itu, untuk meningkatkan efektivitas perekrutan dan mengatasi kendala yang berulang, PT XYZ perlu membangun sistem evaluasi perekrutan yang mencakup pelaporan kinerja *crew*, pengumpulan umpan balik dari pengguna jasa kapal, serta penyusunan rencana peningkatan kapasitas pelaut. Dengan langkah-langkah ini, perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia pelayaran secara lebih profesional dan berkelanjutan.

BAB V

PENUTUPAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan melalui observasi dan wawancara terhadap empat informan dari berbagai posisi di PT XYZ, dapat disimpulkan beberapa hal sesuai dengan tujuan penelitian:

1. Sistem perekrutan *crew* kapal yang diterapkan oleh PT XYZ berjalan dengan pendekatan yang bersifat praktis dan informal. Proses perekrutan dimulai dari permintaan kebutuhan oleh divisi operasional, lalu dilanjutkan oleh HRD dengan menghubungi kandidat melalui jalur rekomendasi dari pelaut aktif atau senior. Proses ini belum dilengkapi dengan Standar Operasional Prosedur (SOP). Seluruh tahapan perekrutan dilakukan secara manual dan sangat bergantung pada kecepatan pemenuhan kebutuhan kapal, bukan pada struktur seleksi berbasis kompetensi. Dengan demikian, sistem ini bersifat cepat dan adaptif, namun belum efisien dalam menjamin kualitas *crew* secara menyeluruh.
2. Kriteria dan persyaratan seleksi *crew* kapal di PT XYZ lebih menekankan pada kelengkapan dokumen administratif, seperti BST, buku pelaut, SKK, dan hasil MCU. Tidak ditemukan penerapan tes tertulis, uji teknis, ataupun asesmen kepribadian selama proses seleksi berlangsung. Keputusan penerimaan lebih banyak didasarkan pada pengalaman kerja sebelumnya dan rekomendasi dari senior atau pelaut aktif. Hal ini menunjukkan bahwa proses seleksi belum sepenuhnya mencerminkan prinsip rekrutmen berbasis merit

dan kompetensi, yang berdampak pada kesesuaian antara calon *crew* dengan tuntutan kerja di atas kapal.

3. Evaluasi terhadap tantangan dalam proses perekrutan tenaga kerja pelayaran di PT XYZ belum dilaksanakan secara sistematis. Perusahaan belum memiliki mekanisme monitoring dan evaluasi yang terdokumentasi secara baik terhadap *crew* yang telah ditempatkan. Evaluasi hanya dilakukan jika muncul permasalahan di lapangan, dan cenderung bersifat reaktif. Tidak terdapat sistem pelatihan atau pembekalan kerja bagi *crew* baru, yang menyebabkan banyak pelaut kurang siap secara teknis maupun mental dalam menghadapi kondisi kerja. Hal ini menjadi tantangan serius bagi perusahaan, terutama dalam menjamin keberlangsungan dan stabilitas tenaga kerja pelayaran yang kompeten dan bertahan lama.

B. Implikasi

1. Implikasi Teoritis

Penelitian ini memberikan implikasi teoritis bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks perekrutan tenaga kerja di industri pelayaran. Temuan menunjukkan bahwa sistem perekrutan yang bersifat informal dan belum terdigitalisasi memiliki kelemahan dalam hal seleksi berbasis kompetensi dan efisiensi proses. Hal ini mempertegas pentingnya konsep perekrutan yang tidak hanya fokus pada kecepatan penempatan tenaga kerja, tetapi juga pada kualitas dan kesiapan individu yang direkrut. Selain itu, ketiadaan SOP dan sistem evaluasi kerja menunjukkan perlunya pendekatan teoritis yang menekankan pentingnya struktur dan keberlanjutan dalam proses

perekrutan. Hal ini selaras dengan studi yang dilakukan oleh Chandra (2020), Riyanto et al. (2024), serta Sahat (2022)

2. Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini memberikan masukan penting bagi PT XYZ untuk meningkatkan sistem perekrutan dan seleksi *crew* kapal. Proses yang masih bersifat informal dan manual perlu segera diperbaiki melalui penyusunan SOP yang jelas dan terstruktur. Dengan adanya SOP, setiap tahapan rekrutmen akan berjalan lebih terarah dan akuntabel. Selain itu, pemanfaatan teknologi digital seperti sistem e-recruitment akan membantu mempercepat pengolahan data pelamar dan memperluas jangkauan informasi lowongan. Perusahaan juga disarankan untuk mewajibkan pelatihan prapenempatan guna meningkatkan kesiapan teknis dan mental *crew* sebelum ditugaskan. Kerja sama strategis dengan lembaga pelatihan pelaut juga perlu dibangun agar perusahaan dapat memperoleh tenaga kerja yang lebih siap dan sesuai dengan kebutuhan industri. Perbaikan sistem ini diharapkan dapat meningkatkan efisiensi operasional, mengurangi risiko kegagalan penempatan, serta memperkuat kinerja organisasi secara keseluruhan.

C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, di antaranya jumlah informan yang terbatas pada empat orang dengan posisi dan pengalaman berbeda, yang dapat membatasi generalisasi hasil. Selain itu, data observasi dilakukan pada satu lokasi perusahaan saja, sehingga belum mewakili keseluruhan proses perekrutan pada industri pelayaran secara umum.

Keterbatasan lain terletak pada belum tersedianya dokumen formal perusahaan yang dapat dijadikan pembandingan atau validasi terhadap pernyataan informan.

D. Rekomendasi bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian mendatang disarankan untuk memperluas jumlah dan variasi informan, serta menggunakan pendekatan triangulasi metode dengan melibatkan data dokumentasi internal perusahaan dan survei kuantitatif terhadap *crew* aktif. Selain itu, fokus penelitian dapat diperluas ke aspek retensi *crew* dan analisis kompetensi pasca-penempatan, agar dapat memberikan gambaran utuh tentang efektivitas sistem perekrutan dan pengelolaan SDM di sektor pelayaran.

E. Rekomendasi bagi Perusahaan

PT XYZ disarankan untuk menyusun SOP perekrutan yang baku serta mulai menerapkan sistem digital dalam pengelolaan data pelamar guna meningkatkan efisiensi dan transparansi. Seleksi calon *crew* sebaiknya tidak hanya didasarkan pada dokumen dan rekomendasi, tetapi juga dilengkapi dengan asesmen teknis dan kepribadian. Perusahaan juga perlu menyediakan pelatihan dasar bagi *crew* baru sebelum penempatan untuk meningkatkan kesiapan kerja. Selain itu, dibutuhkan sistem evaluasi kinerja yang terstruktur agar proses perekrutan dapat terus diperbaiki dan disesuaikan dengan kebutuhan operasional secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Taqwin, N., Masita, Ardiawan, K. N., & Sari, M. E. (2021). Metodologi Penelitian Kuantitatif. In
- Achmad, Sudiro. (2011). Perencanaan Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. UB Press. Malang Indonesia.
- Ambar T. Sulistiyani & Rosidah. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Anselm, Strauss & Juliet Corbin. (2023). Dasar-dasar Penelitian Kualitatif. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Armstrong, M. (2020). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice (15th ed.). Kogan Page.
- Assyakurrohim, D., Ikhrum, D., Sirodj, R. A., & Afgani, M. W. (2022). Metode Studi Kasus dalam Penelitian Kualitatif. Jurnal Pendidikan Sains Dan Komputer, 3(01), 1–9. <https://doi.org/10.47709/jpsk.v3i01.1951>
- Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa. (2024). *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Daring*. <https://kbbi.kemdikbud.go.id>
- Creswell, J. W. (2021). Research Design: Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran (4th ed.). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dessler, Gary. (2015). Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia). Edisi Empat Belas Bahasa Indonesia. Jakarta: Indeks.
- Dessler, Gary. (2015). *Human Resource Management*. Jakarta: Indeks.
- Dubois. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Strategis Berbasis Kompetensi) - Jilid 1. Bandung: Pustaka Aksara.
- Gekara, V. O., & Sampson, H. (Eds.). (2021). The world of the seafarer: Qualitative accounts of working in the global shipping industry (Vol. 9). Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-49825-2>
- Goetsch, D. L., & Mangum, E. S. (2011). *Occupational Safety and Health for Technologists, Engineers, and Managers* (7th ed.). Pearson.
- Halik, L. O. A., Tangkudung, A. G., Siswoyo, M., & Rumambi, F. J. (2024). Analisis implementasi, kendala, dan evaluasi standar operasional prosedur perekrutan dan seleksi awak kapal dalam memenuhi target kinerja di PT. Atlantik Pratama Indonesia (2020–2023). INNOVATIVE: Journal of Social Science Research, 4(2), 872–883. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/872>
- Halisa, N. N. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia “Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan” Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review. ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal, 1(2 Desember), 14–22. <https://doi.org/10.34306/abdi.v1i2.168>

- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Harmen, H., Innayah, A. D., Anggita, D. R., Nasution, I. K. D., Afdal, M., Simare Mare, R. J., Yusriah, S., Simare Mare, W. N. S., & Hutabarat, Y. (2025). Strategi perekrutan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada usaha Rumah Makan Padang Jaya. *BENEFIT: Journal of Business, Economics, and Finance*, 3(1), 58–68. <https://doi.org/10.37985/benefit.v3i1.1081>
- Huberman, M. d. (2022). Analisis Data. In Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen* (pp. 498–506). Bandung: Alfabeta.
- Hutamto, D. S. (2022). Pengaruh rekrutmen dan kriteria seleksi terhadap kinerja karyawan melalui kompetensi pada PT. Tractorindo Mitra Utama. *Jurnal Manejerial Bisnis*, 6(1), 1–10. <https://doi.org/10.37504/jmb.v6i1.475>
- International Maritime Organization. (2020). *International Convention for the Safety of Life at Sea (SOLAS)*. London: IMO.
- IMO. (2020). *International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers (STCW)*.
- IMO. (2001). *Safety of Life at Sea (SOLAS) 1974 consolidated edition 2001*. London: IMO. *Standards of Training Certification and Watchkeeping for Seafarer (STCW) 1978 amendment 2010*. London: IMO.
- Isyraqi, M. I., Sudirman, & Prawirosastro, C. L. (2024). Strategi rekrutmen crew kapal di PT. Lotus Prakasa Lines Surabaya. *Populer: Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 3(3), 263–276. <https://doi.org/10.58192/populer.v3i3.2558>
- Jamil, N. R. (2023). *Perlindungan hukum terhadap awak kapal selama bekerja di kapal asing (Tesis Magister, Universitas Islam Indonesia)*. Universitas Islam Indonesia.
- Kementerian Perhubungan Republik Indonesia. (2021). *Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 59 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Usaha Jasa Terkait dengan Angkutan di Perairan*.
- Lisandro, Dwibagus & Mohammad Irvan Oli. (2017). Perbudakan Terhadap Anak Buah Kapal Penangkap Ikan Asing di Indonesia. *Jurnal Kriminologi Indonesia: Special Issue Mardjono Awards*, hal. 39–51.
- Luis, C. E. (2013). PBL Methodologies with Embedded Augmented Reality in Higher Maritime Education: Augmented Project Definitions for Chemistry Practices. *International Conference on Virtual and Augmented Reality in Education* (pp. 402–405). Spain: Organic Chemistry Department (La Laguna University).
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2012). *Human Resource Management* (13th ed.). USA: Cengage Learning.
- Menteri Perhubungan Republik Indonesia. (2021). Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor 59 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Usaha Jasa Terkait dengan Angkutan di Perairan.
- Mondy, R. W., & Noe, R. M. (2021). *Human Resource Management* (14th ed.). Pearson Education.
- Murni, A. A. A., Sobry, M., & Thohri, M. (2024). Analisis proses perekrutan dan seleksi tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan di MI Shadruddin NW Suralaga. *Jurnal Kependidikan Islam*, 14(2), 218–230. <https://doi.org/10.15642/jkpi.2024.14.2.218-230>
- Nance, J. J. (2002). *Why Hospitals Should Fly*. Second River Healthcare.
- Natasya. (2022). Pengaruh promosi melalui media sosial Instagram terhadap keputusan pembelian produk pada mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Jakarta [Skripsi, Universitas Muhammadiyah Jakarta]. Repositori Universitas Muhammadiyah Jakarta.
- Neuman, W. Lawrence. (2014). *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches*. Harlow: Pearson Education Limited.
- Niam, M. F., et al. (2024). Metode penelitian kualitatif. *Widina Media Utama*.
- Nuralim, Rizky M., Sofatur, & Aguspriyani Yani. (2023). Teknik Pengambilan Sampel Purposive Dalam Mengatasi Kepercayaan Masyarakat Pada Bank Syariah Indonesia. *Neraca Manajemen, Ekonomi*, 3. <https://doi.org/10.8734/mnmae.v1i2.359>
- Ornela, M., Sunindya, B. R., & Fadila, R. (2025). Studi kualitatif pada peserta PBPU yang melakukan penurunan kelas rawat inap di wilayah Kabupaten Mojokerto. *Indonesian Journal of Health Insurance and Medical Records*, 2(1), 105–111. <https://doi.org/10.31290/ijhimr.v2i1.4997>
- Pokhrel, S. (2024). No TitleEΛENH. *Ayan*, 15(1), 37–48.
- PT Rajagrafindo Persada (Vol. 3, Issue 2)
- Purwanto, A. H., Rahyono, R., Hidayat, D. W., & Sukhanna, R. (2021). Kualitas pelatihan dan pendidikan maritim dari sudut pandang taruna dan perwira siswa. *Dinamika Bahari*, 2(2), 143–151. <https://doi.org/10.46484/db.v2i2.295>
- Putra, H. (2010). *Pengantar Ilmu Pelayaran*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Putri, A. A., Syahriza, A. L., & Windasari, W. (2024). Pengaruh manajemen perekrutan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan manajemen mutu pembelajaran di SMP Islam Terpadu At-Taqwa. *Pubmedia Jurnal Penelitian Tindakan Kelas Indonesia*, 1(3), 1–10. <https://doi.org/10.47134/ptk.v1i3.491>

- Rahmawati, A., Halimah, N., Karmawan, & Setiawan, A. A. (2024). Optimalisasi teknik wawancara dalam penelitian field research melalui pelatihan berbasis Participatory Action Research pada mahasiswa Lapas Pemuda Kelas IIA Tangerang. *Jurnal Abdimas Prakasa Dakara*, 4(2), 135–142. <https://doi.org/10.37640/japd.v4i2.2100>
- Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Riyanto, W. W., & Arr, T. (2024). Analisis proses perekrutan karyawan pada CV Wahana Cakra Jaya. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(3), 1589–1595. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i3.2412>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.
- Sadili, Samsudin. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Saragih, M. G., Rahayu, S., & Mesra. (2022). *Manajemen Pariwisata*. CV Tungga Esti.
- Sari, D. P., Sandy, D., Baharuddin, Bandhaso, M. L., & Rasinan, D. (2024). Penilaian efektivitas sistem perekrutan dan seleksi dalam peningkatan kinerja karyawan pada PT. Bitumen Marasende. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(1), 136–142. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.1793>
- Sinambela, S. P., Purba, J. T., & Simatupang, H. (2022). Analisis Perekrutan dan Seleksi Tenaga Kerja di PT Toray Istem. *Jurnal Ilmiah Faktor Exacta*, 15(1), 13–21.
- Siregar, M., & Hutapea, D. (2021). Pengaruh Seleksi Awak Kapal Terhadap Tingkat Turnover di Perusahaan Pelayaran Nasional. *Jurnal Manajemen Maritim*, 8(2), 145–158.
- Stojanovic, J., Milinkovic, D., Vukicevic, M., Nikolic, M., & Radojevic, N. (2024). Recruitment strategies and selection tools used in hiring medical and health services managers: A systematic review. *PLOS ONE*, 19(5), e0283049. <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC11702910/>
- Soedjono, D. (1999). *Hukum Laut Internasional*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Soekanto, S. (2006). *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Edisi ke-2). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). Triangulasi. In Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen* (p. 492). Bandung: Alfabeta.
- Sumarti, S. (2022). Implementasi kebijakan manajemen SDM: Rekrutmen dan seleksi pada PT. Waskita Karya (Persero) Tbk. *Jurnal Manejerial Bisnis*, 5(2), 276–288. <https://doi.org/10.37504/jmb.v5i2.372>

- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Kedelapan). Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sutrisno, H., & Maulana, F. (2022). Evaluasi Kinerja SDM di Sektor Pelayaran: Studi pada Perusahaan Kapal Niaga. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, 19(1), 55–66.
- Ulrich, D., Brockbank, W., Johnson, D., Sandholtz, K., & Younger, J. (2020). *HR Competencies: Mastery at the Intersection of People and Business*. McGraw-Hill.
- UU No. 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran. UU No. 17 Tahun 1985 tentang Pengesahan United Nations Convention on The Law of The Sea (UNCLOS) 1982 (HUKUM LAUT). Lembaran Negara RI No. 76 Tahun 1985.
- Wibowo, H., Santoso, M. B., & Setiawan, S. A. (2021). Inovasi sosial pada praktik kewirausahaan sosial di Yayasan Al-Barokah Kota Banjar. *Jurnal Kolaborasi Resolusi Konflik*, 3(2), 210–218. <https://doi.org/10.31289/jkrek.v3i2.35154>
- Widayati, R., & Fauzan, A. (2022). Analisis kebijakan operasional prosedur rekrutmen dan pelatihan tenaga pemasaran pada produk Agri pada PT. Asuransi Jasa Indonesia. *Populer: Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 1(3), 149–162. <https://doi.org/10.58192/populer.v1i3.2266>
- Wijoyo, A., Mustofa, F. B., Febriana, I., Khalisa, S., & Muldani, V. (2023). Sistem E-Recruitment atau Proses Perekrutan Berbasis Elektronik: Studi Kasus Pada PT Astra Internasional Tbk. *TEKNOBIS: Jurnal Teknologi, Bisnis dan Pendidikan*, 1(2), 247–252. <https://jurnalmahasiswa.com/index.php/teknobis>

LAMPIRAN

Lampiran 1 Pedoman Pertanyaan Wawancara

Perkenalkan, saya Muhammad Dzaky Pradana Program Studi D4 Administrasi Perkantoran Digital, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Jakarta. Saat ini saya sedang melakukan kegiatan penelitian untuk tugas akhir/skripsi yang berjudul **“Analisis Manajemen Perekrutan *Crew* Kapal Pada PT XYZ”**. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana perekrutan *crew* kapal serta hambatan pada perekrutan *crew* kapal tersebut di PT XYZ. Oleh karena itu, saya menyusun beberapa pertanyaan kepada Bapak/Ibu. Berikut pertanyaan yang telah saya susun:

1. Bagaimana proses perekrutan *crew* kapal dilakukan di PT XYZ, mulai dari perekrutan hingga penempatan?
2. Bagaimana peran divisi atau pihak yang terlibat dalam proses perekrutan *crew* kapal di PT XYZ?
3. Bagaimana efektivitas sistem perekrutan yang digunakan saat ini dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja pelayaran di PT XYZ?
4. Bagaimana kriteria dan persyaratan yang ditetapkan perusahaan dalam menyeleksi *crew* kapal?
5. Bagaimana perusahaan memverifikasi kelengkapan dan keaslian dokumen atau sertifikasi pelaut?
6. Bagaimana perusahaan menilai aspek teknis dan non-teknis (kepribadian, etika kerja, dan komunikasi) dalam proses seleksi *crew* kapal?
7. Bagaimana tantangan yang sering dihadapi perusahaan dalam proses perekrutan *crew* kapal?
8. Bagaimana perusahaan mengevaluasi efektivitas proses perekrutan *crew* kapal yang telah dilakukan?

9. Bagaimana langkah-langkah yang telah atau akan dilakukan perusahaan untuk mengatasi kendala dalam perekrutan tenaga kerja pelayaran?



Lampiran 2 Transkrip Wawancara

Kode: Informan A

Jabatan Informan: Human Resource

Tanggal: 22 Juli 2025

Tema Wawancara: Analisis Manajemen Perekrutan *Crew* Kapal Pada PT XYZ

Materi Wawancara	
Peneliti	Bagaimana proses perekrutan <i>crew</i> kapal dilakukan di PT XYZ, mulai dari perekrutan hingga penempatan?
Informan A	Proses perekrutan <i>crew</i> di PT XYZ umumnya diawali dari permintaan kebutuhan oleh bagian operasional. Setelah itu kami menghubungi kandidat, biasanya lewat referensi dari <i>crew</i> lama atau senior. Berkas dikumpulkan via email atau WhatsApp, diverifikasi, lalu kita jadwalkan wawancara singkat. Bila memenuhi, langsung kita tempatkan sesuai kebutuhan.
Peneliti	Bagaimana peran divisi atau pihak yang terlibat dalam proses perekrutan <i>crew</i> kapal di PT XYZ?
Informan A	Divisi kami bertugas memverifikasi dokumen dan memastikan pelaut memenuhi persyaratan dasar. Divisi operasional yang menentukan apakah <i>crew</i> tersebut cocok untuk kapal atau posisi tertentu.
Peneliti	Bagaimana efektivitas sistem perekrutan yang digunakan saat ini dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja pelayaran di PT XYZ?
Informan A	Sistem yang ada sebenarnya bisa jalan, tapi masih manual dan banyak keterbatasan. Tanpa sistem digital, data sering tercecer. Prosesnya juga tergantung kondisi lapangan.
Peneliti	Bagaimana kriteria dan persyaratan yang ditetapkan perusahaan dalam menyeleksi <i>crew</i> kapal?
Informan A	Kami menetapkan syarat administrasi dasar, seperti BST, buku pelaut aktif, SKK sesuai jabatan, dan hasil MCU terbaru. Untuk posisi senior seperti nahkoda atau KKM, pengalaman minimal beberapa tahun juga menjadi pertimbangan.
Peneliti	Bagaimana perusahaan memverifikasi kelengkapan dan keaslian dokumen atau sertifikasi pelaut?

Informan A	Kami periksa fisik dokumen satu per satu. Kadang kami konfirmasi ke tempat pelatihan kalau ada dokumen yang mencurigakan. Tapi kami belum punya akses online langsung ke sistem pemerintah.
Peneliti	Bagaimana perusahaan menilai aspek teknis dan non-teknis (kepribadian, etika kerja, dan komunikasi) dalam proses seleksi <i>crew</i> kapal?
Informan A	Kami menilai aspek kepribadian dari cara pelamar berkomunikasi saat wawancara. Kami perhatikan sikap, kedisiplinan, dan cara menjawab. Tapi memang belum ada indikator khusus, masih observasi langsung saja.
Peneliti	Bagaimana tantangan yang sering dihadapi perusahaan dalam proses perekrutan <i>crew</i> kapal?
Informan A	Tantangan terbesar biasanya dokumen <i>crew</i> yang tidak lengkap atau masa berlakunya habis. Banyak juga pelamar yang tidak siap naik kapal dalam waktu cepat. Kita juga sering kesulitan menemukan <i>crew</i> yang kompeten untuk posisi tertentu, terutama yang sudah punya pengalaman.
Peneliti	Bagaimana perusahaan mengevaluasi efektivitas proses perekrutan <i>crew</i> kapal yang telah dilakukan?
Informan A	Kami belum punya sistem evaluasi formal. Biasanya kami hanya berdiskusi dengan operasional jika ada masalah. Tidak ada pelaporan tertulis atau data khusus yang mendokumentasikan performa <i>crew</i> setelah penempatan.
Peneliti	Bagaimana langkah-langkah yang telah atau akan dilakukan perusahaan untuk mengatasi kendala dalam perekrutan tenaga kerja pelayaran?
Informan A	Kami sedang merencanakan pengembangan database pelaut berbasis digital agar lebih mudah dalam pencatatan riwayat kerja dan pemantauan kelengkapan dokumen. Selain itu, kami juga ingin kerja sama dengan lembaga pelatihan supaya bisa menjaring pelaut baru yang lebih siap.

Kode: Informan B

Jabatan Informan: Operasional

Tanggal: 22 Juli 2025

Tema Wawancara: Analisis Manajemen Perekrutan *Crew* Kapal Pada PT XYZ

Materi Wawancara	
Peneliti	Bagaimana proses perekrutan <i>crew</i> kapal dilakukan di PT XYZ, mulai dari perekrutan hingga penempatan?
Informan B	Kami dari operasional biasanya menyampaikan kebutuhan <i>crew</i> kepada HR. Karena sering mendesak, prosesnya tidak panjang. Umumnya kami menerima <i>crew</i> dari rekomendasi internal karena lebih cepat. Penempatan bisa dilakukan secepat mungkin bila dokumen lengkap.
Peneliti	Bagaimana peran divisi atau pihak yang terlibat dalam proses perekrutan <i>crew</i> kapal di PT XYZ?
Informan B	Saya ikut menilai dari segi teknis. Kalau dia pernah kerja atau saya kenal langsung, saya berikan masukan ke HR. Rekomendasi dari senior <i>crew</i> juga kami pertimbangkan.
Peneliti	Bagaimana efektivitas sistem perekrutan yang digunakan saat ini dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja pelayaran di PT XYZ?
Informan B	Tidak efektif jika <i>crew</i> yang direkrut tidak sesuai. Kadang kita butuh cepat, tapi kualitas <i>crew</i> baru malah mengecewakan. Perlu sistem seleksi yang lebih tertata.
Peneliti	Bagaimana kriteria dan persyaratan yang ditetapkan perusahaan dalam menyeleksi <i>crew</i> kapal?
Informan B	Yang penting bagi kami, <i>crew</i> harus punya sertifikat lengkap dan bisa kerja sesuai job-nya. Kalau posisinya teknis, saya lebih suka yang sudah punya jam terbang, biar nggak perlu adaptasi lama.
Peneliti	Bagaimana perusahaan memverifikasi kelengkapan dan keaslian dokumen atau sertifikasi pelaut?
Informan B	Saya pribadi nggak terlalu ikut proses itu, biasanya HRD yang urus. Tapi kadang saya ikut bantu cek kalau ragu dengan surat pengalaman kerja calon <i>crew</i> .
Peneliti	Bagaimana perusahaan menilai aspek teknis dan non-teknis (kepribadian, etika kerja, dan komunikasi) dalam proses seleksi <i>crew</i> kapal?

Informan B	Saya lihat dari cara mereka menjelaskan pengalaman kerja. Kalau komunikasinya lancar dan kelihatan jujur, biasanya saya percaya. Yang penting bukan cuma bisa kerja, tapi juga bisa diajak kerja sama.
Peneliti	Bagaimana tantangan yang sering dihadapi perusahaan dalam proses perekrutan <i>crew</i> kapal?
Informan B	Kami sering kesulitan mencari <i>crew</i> teknis dengan pengalaman yang sesuai. Kadang ada yang suratnya lengkap, tapi saat kerja malah banyak mengeluh atau tidak bisa mengikuti ritme kerja kapal. Selain itu, ada juga yang tidak tahan lama di atas kapal dan minta turun sebelum waktunya.
Peneliti	Bagaimana perusahaan mengevaluasi efektivitas proses perekrutan <i>crew</i> kapal yang telah dilakukan?
Informan B	Kalau ada <i>crew</i> yang bermasalah, kami sampaikan langsung ke HR. Tapi memang belum ada mekanisme evaluasi secara tertulis atau laporan berkala. Harusnya ada sistem tracking kinerja <i>crew</i> setelah mereka bekerja.
Peneliti	Bagaimana langkah-langkah yang telah atau akan dilakukan perusahaan untuk mengatasi kendala dalam perekrutan tenaga kerja pelayaran?
Informan B	Saya usulkan agar perusahaan menggandeng LKP atau BLK pelayaran, supaya kita bisa rekrut <i>crew</i> dari sumber yang sudah punya pelatihan dasar. Selain itu, perlu SOP yang lebih jelas agar HR dan operasional bisa jalan bersama.

Kode: Informan C

Jabatan Informan: *Crew Senior*

Tanggal: 22 Juli 2025

Tema Wawancara: Analisis Manajemen Perekrutan *Crew* Kapal Pada PT XYZ

Materi Wawancara	
Peneliti	Bagaimana proses perekrutan <i>crew</i> kapal dilakukan di PT XYZ, mulai dari perekrutan hingga penempatan?
Informan C	Kalau ada kebutuhan mendesak di kapal, biasanya saya diminta mencarikan orang. Saya kasih tahu teman atau junior saya yang sedang tidak naik kapal. Setelah itu saya bantu kirimkan berkas mereka ke HR.
Peneliti	Bagaimana peran divisi atau pihak yang terlibat dalam proses perekrutan <i>crew</i> kapal di PT XYZ?
Informan C	Saya sering diminta untuk bantu carikan <i>crew</i> . Jadi peran saya kadang seperti penghubung. Saya juga bisa menilai apakah orang ini bisa diajak kerja sama atau tidak.
Peneliti	Bagaimana efektivitas sistem perekrutan yang digunakan saat ini dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja pelayaran di PT XYZ?
Informan C	Sering kali <i>crew</i> baru tidak siap. Akhirnya kita yang senior harus turun tangan bantu. Kalau bisa ada seleksi dan pelatihan lebih dulu, lebih baik.
Peneliti	Bagaimana kriteria dan persyaratan yang ditetapkan perusahaan dalam menyeleksi <i>crew</i> kapal?
Informan C	Biasanya, yang bisa ikut naik kapal harus punya surat lengkap. Tapi saya juga lihat, meski surat lengkap, kalau nggak ada pengalaman, ya tetap sulit. Apalagi buat posisi teknis.
Peneliti	Bagaimana perusahaan memverifikasi kelengkapan dan keaslian dokumen atau sertifikasi pelaut?
Informan C	Kalau saya kenal orangnya, saya bisa bantu pastikan suratnya asli. Tapi kalau nggak kenal, ya biasanya saya hanya bantu lihat dari pengalamannya beneran atau cuma omongan.
Peneliti	Bagaimana perusahaan menilai aspek teknis dan non-teknis (kepribadian, etika kerja, dan komunikasi) dalam proses seleksi <i>crew</i> kapal?

Informan C	Saya lihat dari sikap dan cara mereka bawa diri. Kalau sopan, tidak keras kepala, dan bisa kerja tim, itu yang paling penting. Tapi itu semua nggak bisa kelihatan dari dokumen, harus kerja bareng dulu.
Peneliti	Bagaimana tantangan yang sering dihadapi perusahaan dalam proses perekrutan <i>crew</i> kapal?
Informan C	Yang paling sering, <i>crew</i> baru belum siap mental. Ada yang naik kapal baru satu minggu sudah ingin turun. Akhirnya saya yang harus tangani semuanya. Kadang mereka juga tidak tahu tanggung jawab kerja, padahal surat-suratnya lengkap.
Peneliti	Bagaimana perusahaan mengevaluasi efektivitas proses perekrutan <i>crew</i> kapal yang telah dilakukan?
Informan C	Biasanya saya langsung lapor ke manajemen kalau <i>crew</i> baru kerjanya kurang bagus. Tapi tidak semua catatan itu ditulis, jadi hanya berdasarkan pengalaman dan ingatan saja. Kadang juga jadi bahan pertimbangan pribadi untuk tidak merekomendasikan dia lagi.
Peneliti	Bagaimana langkah-langkah yang telah atau akan dilakukan perusahaan untuk mengatasi kendala dalam perekrutan tenaga kerja pelayaran?
Informan C	Saya harap <i>crew</i> baru diberi pelatihan dulu, walau singkat, sebelum ditempatkan di kapal. Biar mereka paham tanggung jawab dan tidak kaget saat naik. Ini penting untuk jaga kualitas kerja di kapal.

Kode: Informan D

Jabatan Informan: *Crew*

Tanggal: 22 Juli 2025

Tema Wawancara: Analisis Manajemen Perekrutan *Crew* Kapal Pada PT XYZ

Materi Wawancara	
Peneliti	Bagaimana proses perekrutan <i>crew</i> kapal dilakukan di PT XYZ, mulai dari perekrutan hingga penempatan?
Informan D	Saya waktu itu direkomendasikan oleh teman. Saya langsung kirim berkas lewat WhatsApp, lalu disuruh datang ke kantor bawa dokumen asli. Setelah itu hanya diwawancara sebentar dan diberi jadwal naik kapal.
Peneliti	Bagaimana peran divisi atau pihak yang terlibat dalam proses perekrutan <i>crew</i> kapal di PT XYZ?
Informan D	Yang saya tahu hanya HRD yang saya temui. Saya tidak tahu apakah ada bagian lain yang ikut menilai atau hanya HR saja.
Peneliti	Bagaimana efektivitas sistem perekrutan yang digunakan saat ini dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja pelayaran di PT XYZ?
Informan D	Prosesnya cepat, itu bagus. Tapi banyak teman saya yang naik kapal lalu turun karena tidak tahan kerja. Jadi kayak belum disaring betul.
Peneliti	Bagaimana kriteria dan persyaratan yang ditetapkan perusahaan dalam menyeleksi <i>crew</i> kapal?
Informan D	Waktu saya daftar, diminta bawa BST, buku pelaut, MCU, dan SKK. Tidak ada tes, yang penting semua dokumen lengkap dan masih berlaku.
Peneliti	Bagaimana perusahaan memverifikasi kelengkapan dan keaslian dokumen atau sertifikasi pelaut?
Informan D	Dokumen saya waktu itu hanya diperiksa salinannya sama aslinya. Tidak tahu apakah dicek lebih lanjut ke pihak lain atau nggak.
Peneliti	Bagaimana perusahaan menilai aspek teknis dan non-teknis (kepribadian, etika kerja, dan komunikasi) dalam proses seleksi <i>crew</i> kapal?
Informan D	Saya waktu itu cuma diwawancara sebentar. Ditanya pengalaman kerja dan kesiapan naik kapal. Kayaknya lebih lihat dari cara saya bicara dan sikap selama proses itu.”

Peneliti	Bagaimana tantangan yang sering dihadapi perusahaan dalam proses perekrutan <i>crew</i> kapal?
Informan D	Menurut saya tantangan utama adalah kurangnya informasi. Banyak teman-teman saya tidak tahu kalau ada lowongan. Kadang juga kurang komunikasi dari perusahaan soal posisi yang dibutuhkan.
Peneliti	Bagaimana perusahaan mengevaluasi efektivitas proses perekrutan <i>crew</i> kapal yang telah dilakukan?
Informan D	Saya tidak pernah dapat penilaian atau evaluasi setelah selesai kontrak. Tapi saya bisa tahu sendiri, kalau performa saya dianggap baik, biasanya saya dipanggil lagi untuk voyage berikutnya.
Peneliti	Bagaimana langkah-langkah yang telah atau akan dilakukan perusahaan untuk mengatasi kendala dalam perekrutan tenaga kerja pelayaran?
Informan D	Kalau bisa, info lowongan disebar lebih luas. Mungkin lewat platform online atau aplikasi, jadi pelaut tahu kapan dibutuhkan. Kadang kami baru tahu info dari teman, bukan langsung dari perusahaan.

Lampiran 3 Dokumentasi Wawancara



Lampiran 4 Catatan Observasi

Penelitian ini dilakukan pada Divisi Human Resources (HR) di PT XYZ. Partisipan yang terlibat dalam penelitian ini merupakan karyawan yang memiliki peran penting dan berhubungan dengan dengan divisi lain. Lampiran ini berisi hasil pengamatan peneliti terhadap sistem perekrutan yang berlangsung di Divisi Human Resources. Pneliti melaksanakan penelitian selama Lima Bulan, terhitung sejak Maret 2025 hingga Juli 2025, dengan rincian sebagai berikut :

1. Senin, 17 Maret 2025 : Mengirimkan surat izin observasi pada Divisi Human Resources PT XYZ.
2. Selasa, 25 Maret 2025 : Melakukan observasi awal terhadap proses kerja perekrutan dalam menangani orang yang ingin menjadi *crew* kapal.
3. Selasa, 1 April 2025 : Melakukan penyebaran kuesioner kepada karyawan dan *crew kapal*
4. Selasa, 8 April 2025 : Mengamati sistem pengelolaan perekrutan dan alur komunikasi internal
5. Kamis, 10 April : Mengamati interaksi antardivisi (misalnya dengan tim Hubungan Internasional) dalam menyelesaikan kasus yang ada.
6. Rabu, 14 Mei 2025 : Mengamati bagaimana karyawan melakukan perekrutan saat calon *crew* kapal mengajukan pertanyaan.
7. Rabu, 18 Juni 2025 : Melakukan wawancara dengan 4 *crew* kapal.
8. Jumat, 20 Juni 2025 : Melakukan wawancara dengan 4 *crew* kapal.

Lampiran 5 Kuisioner Pra-riset

Pra-Riset Manajemen Perekrutan Crew Kapal Pada PT XYZ

dzakypradana21@gmail.com [Switch account](#)

 Not shared

Apakah perekrutan pada saat ini di PT XYZ berjalan dengan efektif dan efisien?

☐ Ya

☐ Tidak

Apakah perekrutan pada saat ini di PT XYZ memerlukan perubahan yang lebih efisien dan efektif

☐ Ya

☐ Tidak

Ad
Go

Lampiran 6 Surat Persetujuan Dosen Pembimbing



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS
 Kampus Universitas Negeri Jakarta, Gedung M, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
 Telepon (021) 4721227, Surat Elektronik fe@unj.ac.id
[Laman fe.unj.ac.id](http://Laman.fe.unj.ac.id)

PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

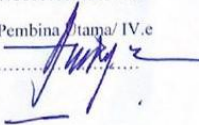
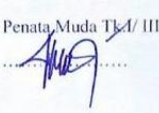
Yang bertanda tangan di bawah ini :

1. Nama : Muhammad Dzaky Pradana
2. No. Registrasi : 1703521056
3. Program Studi : D4 Administrasi Perkantoran Digital

Menerangkan menulis Skripsi dengan judul :

Analisis Manajemen Perekrutan Crew Kapal Pada PT XYZ

Dosen Pembimbing Skripsi yang diajukan :

Pembimbing Pertama :		Pembimbing Kedua:	
Nama	: Prof. Dr. Henry Eryanto, MM	Nama	: Suherdi, SPd., S.H., M.M
NIP	: 195801101983031002	NIP	: 198810252022031002
Golongan	: Pembina Utama/ IV.e	Golongan	: Penata Muda Tk. I/ III.d
Tanda Tangan	: 	Tanda Tangan	: 

Menyetujui
Koordinator Prodi D4 Administrasi Perkantoran Digital



Roni Faslah, S.Pd, M.M.
 NIP: 197510152003121001

Jakarta, 01 Juni 2025

Mahasiswa Ybs,



Muhammad Dzaky Pradana
 No.Reg. 1703521056

Catatan:

- Diketik rangkap dua (Program Studi, dan Ybs)

Lampiran 7 Kartu Konsultasi Bimbingan Skripsi



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS
Kampus Universitas Negeri Jakarta, Gedung M, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
Telepon (021) 4721227, Surat Elektronik fe@unj.ac.id Laman.fe.unj.ac.id

KARTU KONSULTASI PEMBIMBINGAN PENULISAN SKRIPSI

1. Nama Mahasiswa : Muhammad Dzaky Pradana
2. No.Registrasi : 1703521056
3. Program Studi : D4 Administrasi Perkantoran Digital
4. Dosen Pembimbing I : Prof. Dr. Henry Eryanto, M.M NIP. 195801101983031002
5. Dosen Pembimbing II : Suherdi, S.Pd., S.H., M.M NIP. 198810252022031002

6. Judul Skripsi: Analisis Manajemen Perekrutan Crew Kapal Pada PT XYZ

NO	TGL/BLN/THN	MATERI KONSULTASI	SARAN PEMBIMBING	TANDA TANGAN	
				DP I	DP II
1	6 Mei 2025	Pengajuan Judul	Memberikan 2 judul skripsi : - Analisis Standard Rekrutmen Crew Kapal Pada PT XYZ - Analisis Manajemen Rekrutmen Crew Kapal Pada PT XYZ		
2	16 Mei 2025	Revisi BAB I	- Parafrase Kalimat di Paragraf 1 dan 2 - Hapus Gambar Yang Berada di Paragraf 4 - Mengganti Kalimat Inggris Menjadi Italic - Membandingkan UU No 84 Dengan No 59 - Parafrase Pertanyaan dan Tujuan Peneliti Minimal 3 Pertanyaan - UU no 17 sebutkan pasal yang melindungi crew - Menambahkan Buku Gary Deasler		
3	19 Mei 2025	BAB II	- Manfaat perekrutan kapal (rapikan) - Chandra Kusuma dll (cari jurnal) - Rapihkan Daftar Pustaka - Mengubah Space Cover Menjadi 2.0		



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS
Kampus Universitas Negeri Jakarta, Gedung M, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
Telepon (021) 4721227, Surat Elektronik fe@unj.ac.id Laman.fe.unj.ac.id

KARTU KONSULTASI PEMBIMBINGAN PENULISAN SKRIPSI

4	22 Mei 2025	BAB II	- Parafrase Kalimat di Paragraf 1 dan 2 - Mengubah Pengertian Manajemen SDM menjadi Pengertian Manajemen - Menambah Jurnal Internasional		
5	27 Mei 2025	BAB III	- Parafrase Kalimat di Paragraf 1 dan 2		
6	31 Mei 2025	BAB III	- Rapihkan Daftar Pustaka		
SETUJU UNTUK UJIAN SEMINAR PROPOSAL					

Catatan :
1. Kartu ini dibawa dan ditandatangani oleh pembimbing pada saat konsultasi
2. Kartu ini dibawa pada saat ujian skripsi, apabila diperlukan dapat dipergunakan sebagai bukti pembimbingan


KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS
 Kampus Universitas Negeri Jakarta, Gedung M, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
 Telepon (021) 4721227, Surat Elektronik fe@unj.ac.id Laman.fe.unj.ac.id

KARTU KONSULTASI PEMBIMBINGAN PENULISAN SKRIPSI

1. Nama Mahasiswa : Muhammad Dzaky Pradana
 2. No.Registrasi : 1703521056
 3. Program Studi : D4 Administrasi Perkantoran Digital
 4. Dosen Pembimbing I : Prof. Dr. Henry Eryanto, M.M NIP. 195801101983031002
 5. Dosen Pembimbing II : Suherdi, S.Pd., S.H., M.M NIP. 198810252022031002

6. Judul Skripsi : Analisis Manajemen Perekrutan Crew Kapal Pada PT XYZ

NO	TGL/BLN/THN	MATERI KONSULTASI	SARAN PEMBIMBING	TAMBA TANGAN	
				DP I	DP II
1	25 Juni 2025	BAB I	-Pertanyaan Penelitian No. 1 diganti -Pertanyaan Lampiran diganti dan ditambah lagi pertanyaannya		
2	01 Juli 2025	BAB I	Menghapus Latar Belakang paragraf ke-3		
3	05 Juli 2025	BAB I-V	Pastikan Penggunaan kata harus lebih konsisten		
4	10 Juli 2025	Lampiran	Mengubah Pertanyaan Penelitian		
5	13 Juli 2025	ACC Sidang Skripsi Dosen Pembimbing I			


KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS
 Kampus Universitas Negeri Jakarta, Gedung M, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
 Telepon (021) 4721227, Surat Elektronik fe@unj.ac.id Laman.fe.unj.ac.id

KARTU KONSULTASI PEMBIMBINGAN PENULISAN SKRIPSI

6	15 Juli 2025	ACC Sidang Skripsi Dosen Pembimbing II			
SETUJU UNTUK UJIAN SKRIPSI					

Catatan :

1. Kartu ini dibawa dan ditandatangani oleh pembimbing pada saat konsultasi
2. Kartu ini dibawa pada saat ujian skripsi, apabila diperlukan dapat dipergunakan sebagai bukti pembimbingan

Lampiran 8 Lembar Persetujuan Sidang Sempur

	KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA FAKULTAS EKONOMI & BISNIS Kampus Universitas Negeri Jakarta, Gedung M, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220 Telepon (021) 4721227, Fax: (021) 4706285, Surat Elektronik: fe@unj.ac.id Laman: fe.unj.ac.id

SURAT PERSETUJUAN SEMINAR PROPOSAL PENELITIAN

Kami, yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: Prof. Dr. Henry Eryanto, M.M
NIP/NIDK	: 195801101983031002
Bertindak sebagai	: Dosen Pembimbing I

Nama	: Suherdi, S.Pd., S.H., M.M
NIP/NIDK	: 198810252022031002
Bertindak sebagai	: Dosen Pembimbing II

Memberikan persetujuan kepada mahasiswa di bawah ini:

Nama	: Muhammad Dzaky Pradana
No. Registrasi	: 1703521056
Program Studi	: D4 Administrasi Perkantoran Digital
Judul Skripsi	: Analisis Manajemen Perekrutan Crew Kapal Pada PT XYZ

untuk mengikuti Sidang Skripsi.

Dosen Pembimbing I



Prof. Dr. Henry Eryanto, M.M
NIP. 195801101983031002

Jakarta, 15 Juli 2025

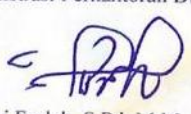
Dosen Pembimbing II



Suherdi, S.Pd., S.H., M.M
NIP. 198810252022031002

Mengetahui,

Koordinator Program Studi D4
Administrasi Perkantoran Digital



Roni Faslah, S.Pd, M.M.
NIP. 197510152003121001

Keterangan:

1. Formulir harus diketik
2. Tanda tangan harus asli

Lampiran 9 Persetujuan Sidang Skripsi



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS
 Kampus Universitas Negeri Jakarta, Gedung M, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
 Telepon (021) 4721227, Fax: (021) 4706285, Surat Elektronik: fe@unj.ac.id
 Laman: fe.unj.ac.id

SURAT PERSETUJUAN SIDANG SKRIPSI PENELITIAN

Kami, yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: Prof. Dr. Henry Eryanto, M.M
NIP/NIDK	: 195801101983031002
Bertindak sebagai	: Dosen Pembimbing I

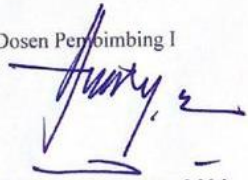
Nama	: Suherdi, S.Pd., S.H., M.M
NIP/NIDK	: 198810252022031002
Bertindak sebagai	: Dosen Pembimbing II

Memberikan persetujuan kepada mahasiswa di bawah ini:

Nama	: Muhammad Dzaky Pradana
No. Registrasi	: 1703521056
Program Studi	: D4 Administrasi Perkantoran Digital
Judul Skripsi	: Analisis Manajemen Perekrutan <i>Crew</i> Kapal Pada PT XYZ

untuk mengikuti Sidang Skripsi.

Dosen Pembimbing I



Prof. Dr. Henry Eryanto, M.M
NIP. 195801101983031002

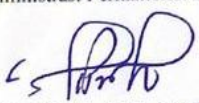
Jakarta, 15 Juli 2025

Dosen Pembimbing II



Suherdi, S.Pd., S.H., M.M
NIP. 198810252022031002

Mengetahui,
 Koordinator Program Studi D4
 Administrasi Perkantoran Digital



Roni Faslah, S.Pd, M.M.
NIP. 197510152003121001

Keterangan:

1. Formulir harus diketik
2. Tanda tangan harus asli

Lampiran 10 Form Saran dan Perbaikan Skripsi



KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Kampus Universitas Negeri Jakarta, Gedung SFD Tower B, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
Telepon (021) 4721227, Fax: (021) 4706285, Surat Elektronik: fe@unj.ac.id
Laman: fe.unj.ac.id

**FORMAT SARAN DAN PERBAIKAN SUP/SHP/SKRIPSI FAKULTAS
EKONOMI DAN BISNIS-UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA**

1. Nama Mahasiswa : Muhammad Dzaky Pradana
2. No.Registrasi : 1703521056
3. Program Studi : D4 Administrasi Perkantoran Digital
4. Tanggal Ujian Seminar Proposal : Rabu, 30 Juli 2025

NO	NAMA PENGUJI/PEMBERI SARAN	MASALAH SARAN PERBAIKAN	HALAMAN	TANDA TANGAN PEMBERI SARAN
1	Dr. Christian Wiradendi Wolor, SE., MM.	Margin diperbaiki	Semua Halaman	
2	Dr. Christian Wiradendi Wolor, SE., MM.	Menambahkan teori dibagian pembahasan	Halaman 63	
3	Dr. Christian Wiradendi Wolor, SE., MM.	Mempertajam Implikasi Praktis masukkan bagi peningkatan organisasi	Halaman 80	
4	Ervina Maulida, S.Pd., MBA	Margin diperbaiki	Semua Halaman	
5	Ervina Maulida, S.Pd., MBA	Memperbaiki penulisan crew menjadi italie	Semua Halaman	
6	Ervina Maulida, S.Pd., MBA	Menghapus atau menambahkan sistem digital	Halaman 63, dan 64	
7	Muhammad Ikhwan, S.Pd., M.Pd	Memperbaiki pengetikan yang typo	Halaman 1	
8	Muhammad Ikhwan, S.Pd., M.Pd	Memperbaiki pengetikan bahasa Inggris menjadi Italic	Semua Halaman	
9	Muhammad Ikhwan, S.Pd., M.Pd	Memperbaiki Pengetikan Sitasi	Halaman 4	

10	Muhammad Ikhwan, S.Pd., M.Pd	Memperbaiki penulisan Numbering Library	Halaman 17, dan 20	
11	Muhammad Ikhwan, S.Pd., M.Pd	Memperbaiki Gambar menjadi Center	Halaman 45, 54	
Sudah diperbaiki sesuai saran ⇐ SETUJU DIPERBANYAK ⇒		Paraf Pembimbing I		Paraf Pembimbing II

Catatan :

1. Pada waktu konsultasi perbaikan/penyempurnaan skripsi, kartu ini harus diperlihatkan kepada Pembimbing (I dan II)
2. Target perbaikan/penyempurnaan skripsi setelah tanggal ujian
3. Kartu ini harus dilampirkan pada waktu meminta tanda tangan Tim Penguji untuk penyerahan skripsi

Lampiran 11 Letter of Acceptance (LoA) Publish Jurnal



CAHAYA ILMU BANGSA INSTITUTE
SK KEMENKUMHAM AHU-0018912-AH.01.14
 Biro Penelitian, Publikasi, dan Pengabdian Kepada Masyarakat
 Perum Puri Kartika Asri Blok 2 A2 Malang
 e-mail : admin@cahayailmubangsa.institute

No : 2025/CIB/LOA
 Lampiran : Link Terbitan dan PDF Terbit
 Subject : **Letter of Acceptance**

Assalamualaikum Wr. Wb.

Bersama surat ini, kami menerangkan bahwa artikel dengan keterangan naskah berikut

Judul	:	ANALISIS MANAJEMEN PEREKRUTAN CREW KAPAL PADA PT XYZ
Author	:	Muhammad Dzaky Pradana, Prof. Dr. Henry Eryanto, M.M, Suherdi, S.Pd., S.H., M.M
Instansi	:	UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
Korespondensi	:	dzakypradana21@gmail.com
Jurnal	:	Musytari : Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi
Volume	:	Vol. 23 No. 1 (2025)

berstatus **ACCEPTED** untuk dipublish. Keputusan ini dibuat sebagai tanda bahwa naskah yang bersangkutan telah lolos **plagiarism checker**. Dan LoA ini dibuat sebagai bukti bahwa author telah menyelesaikan APC yang telah ditetapkan oleh pengelola jurnal. LOA Berlaku jika dilengkapi link dan pdf publish. Hubungi kami di admin_jurnal@cahayailmubangsa.institute jika ada pertanyaan lebih lanjut, terima kasih.

Malang 24 Jul 2025



Danang Priambodo, PhD
Director

Lampiran 12 Hasil Turnitin dan Plagiarisme

Muhanmad Dzaky Pradana 13-8-2025			
ORIGINALITY REPORT			
17%	16%	9%	6%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS
PRIMARY SOURCES			
1	jonedu.org Internet Source	1	1%
2	ejournal.warunayama.org Internet Source	1	1%
3	edu.pubmedia.id Internet Source	1	1%
4	text-id.123dok.com Internet Source	1	1%
5	e-journal.nalanda.ac.id Internet Source	<1	<1%
6	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	<1	<1%
7	repository.penerbitwidina.com Internet Source	<1	<1%
8	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	<1	<1%
9	repository.poltekpel-sby.ac.id Internet Source	<1	<1%
10	kc.umn.ac.id Internet Source	<1	<1%
11	repositori.uin-alaududin.ac.id Internet Source	<1	<1%

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Muhammad Dzaky Pradana, lahir di Jakarta pada tanggal 28 Januari 2003. Bertempat tinggal di Jalan Rancho Indah, Jakarta Selatan, DKI Jakarta, 12530. Peneliti mengawali Pendidikan formal, mulai dari Sekolah Dasar (SD) di SDN Tanjung Barat 03 Pagi pada tahun 2009-2015, kemudian melanjutkan ke jenjang Sekolah Menengah Pertama (SMP) di SMP Negeri 239 Jakarta pada tahun 2015-2018, selanjutnya melanjutkan ke jenjang Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMA Negeri 38 Jakarta pada tahun 2018-2021. Di tahun 2021 juga, Peneliti diterima menjadi mahasiswa di Universitas Negeri Jakarta pada Program Studi Administrasi Perkantoran Digital melalui jalur mandiri.

Peneliti akhirnya dapat menyelesaikan skripsi ini tepat waktu dengan penuh ketekunan, rasa syukur, dan semangat untuk belajar dari berbagai sumber. Peneliti berharap bahwa skripsi berjudul "**Analisis Manajemen Perekrutan Crew Kapal Pada PT XYZ**" akan berkontribusi secara akademis dan praktis, terutama dalam meningkatkan pengetahuan tentang administrasi perkantoran dan rekrutmen perusahaan. Sebagai kesimpulan, peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada semua orang yang membantu menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Semoga penelitian ini bermanfaat bagi pembaca dan pihak-pihak yang berkepentingan.