

**KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
BADAN PENGEMBANGAN SDM PERHUBUNGAN
SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN**



SKRIPSI

**PENGARUH STANDARISASI REKRUTMEN AWAK
KAPAL TERHADAP KELANCARAN KEGIATAN
OPERASIONAL KAPAL PADA PT. PERTAMINA
INTERNATIONAL SHIPPING**

Oleh :

GIGIH ADI PRADANA
NRP. 461189746

**PROGRAM PENDIDIKAN DIPLOMA IV
JAKARTA
2022**

**KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
BADAN PENGEMBANGAN SDM PERHUBUNGAN
SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN**



SKRIPSI

**PENGARUH STANDARISASI REKRUTMEN AWAK
KAPAL TERHADAP KELANCARAN KEGIATAN
OPERASIONAL KAPAL PADA PT. PERTAMINA
INTERNATIONAL SHIPPING**

**Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan
Untuk Penyelesaian Program Pendidikan Diploma IV**

Oleh :

GIGIH ADI PRADANA

NRP. 461189746

**PROGRAM PENDIDIKAN DIPLOMA IV
JAKARTA
2022**

**KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
BADAN PENGEMBANGAN SDM PERHUBUNGAN
SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN**



TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : GIGIH ADI PRADANA
NRP : 461189746
Program Pendidikan : Diploma IV
Jurusan : KETATA LAKSANAAN ANGKUTAN LAUT DAN
KEPELABUHANAN (KALK)
Judul : PENGARUH STANDARISASI REKRUTMEN
AWAK KAPAL TERHADAP KELANCARAN
KEGIATAN OPERASIONAL KAPAL PADA PT.
PERTAMINA INTERNATIONAL SHIPPING

Jakarta, Juli 2022

Pembimbing Materi

Pembimbing Penulisan

Zulnasri, S.H., M.H., M.M

Irwansyah, S.H., M.H.

**Mengetahui,
Ketua Jurusan KALK**

Dr. Vidya Selasdini, S.Si.T., M.M.Tr.

Penata Tk.1 (III/d)

NIP. 19831227 200812 2 002

**KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
BADAN PENGEMBANGAN SDM PERHUBUNGAN
SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN**



TANDA TANGAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : GIGIH ADI PRADANA
NRP : 461189746
Program Pendidikan : Diploma IV
Jurusan : KETATA LAKSANAAN ANGKUTAN LAUT DAN
KEPELABUHANAN (KALK)
Judul : PENGARUH STANDARISASI REKRUTMEN
AWAK KAPAL TERHADAP KELANCARAN
KEGIATAN OPERASIONAL KAPAL PADA PT.
PERTAMINA INTERNATIONAL SHIPPING

Ketua Penguji

Anggota Penguji

Anggota Penguji

Ir. Sukmanofith Djulis., MM
Penata Tk.1 (IV/b)
NIP. 19580918 199 03 002

Dr. Agung Kwartama

Zulnasri, S.H.,

Mengetahui,
Ketua Jurusan KALK

Dr. Vidya Selasdini, S.Si.T., M.M.Tr.

Penata Tk.1 (III/d)

NIP: 19831227 200812 2 002

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur Penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas karunia, kuasa dan kehendak-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang merupakan suatu kewajiban bagi setiap taruna dan taruni Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta sesuai dengan yang ditetapkan oleh Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta sebagai salah satu syarat kelulusan program D-IV tahun ajaran 2022.

Penyusunan skripsi ini didasarkan atas pengalaman yang Penulis dapatkan selama menjalani praktek darat di Instansi Pemerintah, serta semua pengetahuan yang diberikan oleh dosen pada saat pendidikan dengan melalui literatur - literatur yang berhubungan dengan judul skripsi yang Penulis ajukan. Adapun judul skripsi yang Penulis pilih adalah:

“PENGARUH STANDARISASI REKRUTMEN AWAK KAPAL TERHADAP KELANCARAN KEGIATAN OPERASIONAL KAPAL PADA PT. PERTAMINA INTERNATIONAL SHIPPING”

Dalam penyusunan skripsi ini, banyak yang sangat membantu Penulis dalam berbagai hal. Oleh karena itu, pada kesempatan ini Penulis sampaikan rasa terimakasih dan penghargaan yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Capt. Sudiono, M.Mar selaku ketua Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta.
2. Ibu Dr. Vidya Selasdini, M.MTr. selaku Ketua Jurusan KALK dan juga Ibu Sari Kusumaningrum, M.HUM. selaku sekretaris jurusan KALK yang telah memberikan pengarahan dan masukan dalam penulisan skripsi ini.
3. Bapak Zulnasri, S.H., M.H., MM, selaku dosen pembimbing Materi yang telah membimbing, mengarahkan, dan meluangkan waktu dan pikirannya kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
4. Bapak Irwansyah, SH., MH selaku dosen pembimbing penulisan yang selalu memberikan saran dan nasehat pada proses penulisan skripsi ini, maupun koreksi yang sangat bermanfaat bagi Penulis dalam penulisan skripsi ini.
5. Seluruh Civitas Akademik, Staff dan Dosen Pengajar Jurusan KALK Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta.

6. Kepada Kedua Orang Tua tercinta, Bapak Kumaedi dan Ibu Kotidah yang telah membesarkan, mendidik, dan memberi dukungan kepada penulis baik berupa moral maupun materi hingga doa.
7. Teruntuk Adikku tersayang Hanum salsabila Adisa yang senantiasa memberikan motivasi dan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan secara tepat waktu.
8. Kepada kakak-kakak Sri Rahayu(Yayuk) dan Diyas Putri Amdani beserta teman-teman Teguh Pinuji, Bagus Ristiano, dan Ari Wibowo yang telah membantu penulis dalam proses pengerjaan skripsi.
9. Teman-teman praktek sepejuangan angkatan 61 dan karyawan PT. Pertamina International Shipping yang telah menjadi teman untuk berbagi cerita keluh kesah dan bahagia selama menjalani praktek.
10. Seluruh rekan-rekan angkatan 61, Kalian Luar Biasa.
11. Teman-teman Kalk Alpha dan Echo yang telah memberikan banyak cerita dan menjadi saudara sekelas selama 4 tahun.
12. Dan kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah membantu penulis selama menjalani pendidikan.
13. For Myself, Thanks for doing all this hard work with a lot of story inside. I'm proud with it.

Terlepas dari semua itu, penulis menyadari sepenuhnya bahwa ada kekurangan baik dari segi susunan kalimat maupun tata bahasanya, serta pembahasan materi akibat keterbatasan penulis dalam menguasai materi. Oleh karena itu dengan penuh kerendahan hati Penulis menerima saran dan kritik yang bersifat membangun dan berguna dalam kesempurnaan skripsi ini.

Semoga skripsi ini dapat menambah wawasan pengetahuan dan menjadi sumbangsih bagi siapapun terhadap kemajuan dunia maritime di masa yang akan datang.

Jakarta, 15 Juli 2022

Penulis

GIGIH ADI PRADANA

NRP. 461189746

DAFTAR ISI

SAMPUL DALAM	ii
TANDA TANGAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
TANDA TANGAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iv
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR DIAGRAM	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	3
C. Pembatasan Masalah	4
D. Perumusan Masalah	4
E. Tujuan Dan Manfaat Penelitian	4
F. Sistematika Penulisan Skripsi	5
BAB II : LANDASAN TEORI	7
A. Tinjauan Pustaka	7
B. Kerangka Pemikiran	18
C. Hipotesis.....	18
BAB III : METODE PENELITIAN	19
A. Waktu Dan Tempat Penelitian	19
B. Metode Pendekatan Dan Teknik Pengumpulan Data.....	19
C. Subjek Penelitian.....	22
D. Teknik Analisis Data.....	23
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	27
A. Deskripsi Data	27
B. Analisis Statistik Deskriptif	32
C. Uji Instrumen	42
D. Analisis Data	44
E. Pembahasan.....	47
F. Pemecahan Masalah	48

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	50
A. Kesimpulan	50
B. Saran.....	50
DAFTAR PUSTAKA	52
LAMPIRAN	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Prosedur Rekrutmen.....	12
Gambar 2.2	Kerangka Pemikiran.....	18

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skor Penilaian Berdasarkan Skala Likert	21
Tabel 3.2 Tabel Interval Rata – Rata Jawaban Responden.....	24
Tabel 4.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	29
Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Usia.....	30
Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Pekerjaan Terakhir.....	31
Tabel 4.4 Pendapat responden tentang proses rekrutmen calon awak kapal terbuka untuk umum atau tidak terbatas pada kalangan tertentu	32
Tabel 4.5 Pendapat responden tentang proses rekrutmen calon awak kapal dilaksanakan dengan tidak berbelit-belit	32
Tabel 4.6 Pendapat responden tentang penerimaan calon awak kapal yang dilakukan karyawan PT. Pertamina International Shipping sudah memadai	33
Tabel 4.7 Pendapat responden tentang proses seleksi dengan calon awak kapal sudah sesuai dengan prosedur yang ada.....	33
Tabel 4.8 Pendapat responden tentang Spesifikasi pekerjaan yang ditetapkan perusahaan sudah cukup jelas	34
Tabel 4.9 Pendapat responden tentang Tes seleksi penerimaan pegawai sudah sesuai dengan standar di PT. Pertamina International Shipping	34
Tabel 4.10 Pendapat responden tentang proses merekrut pegawai dilihat dari pengalaman kerja sebelumnya	35
Tabel 4.11 Pendapat responden tentang tes-tes penerimaan yang dilakukan karyawan PT. Pertamina International Shipping berhubungan dengan pekerjaan yang akan diterima. 35	
Tabel 4.12 Pendapat responden tentang materi soal tes yang diberikan terlalu sulit untuk dikerjakan.....	36
Tabel 4.13 Pendapat responden tentang bahasa dalam pelaksanaan tes dapat mudah dipahami.....	36
Tabel 4.14 Pendapat responden tentang mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan setiap bulan	37
Tabel 4.15 Pendapat responden tentang mampu memenuhi target yang telah ditentukan perusahaan	37
Tabel 4.16 Pendapat responden tentang melaksanakan tugas pekerjaan sesuai standar perusahaan	38

Tabel 4.17	Pendapat responden tentang pengecekan kelengkapan dokumen sebelum dan selama kapal melaksanakan operasi	38
Tabel 4.18	Pendapat responden tentang kondisi awak kapal yang memadai sangat mempengaruhi kelancaran operasional kapal	39
Tabel 4.19	Pendapat responden tentang perlunya pemastian bahwasannya mesin kapal selalu dalam kondisi baik setiap kali sebelum melaksanakan operasi	39
Tabel 4.20	Pendapat responden tentang ketepatan waktu pemenuhan permintaan crew change kapal sangat penting	40
Tabel 4.21	Pendapat responden tentang kegiatan bongkar muat barang dilakukan secara akurat	40
Tabel 4.22	Pendapat responden tentang perlunya ketepatan waktu dalam kegiatan bongkar muat untuk menunjang kesesuaian jadwal waktu keberangkatan	41
Tabel 4.23	Pendapat responden tentang pekerjaan yang diberikan dengan benar dan transparan.....	41
Tabel 4.24	Uji Validitas Standarisasi Rekrutmen Awak Kapal (X)	42
Tabel 4.25	Uji Validitas Kelancaran Kegiatan Operasional Kapal (Y).....	43
Tabel 4.26	Uji Reliabilitas	43
Tabel 4.27	Uji Normalitas	44
Tabel 4.28	Analisis Linear Berganda	44
Tabel 4.29	Koefisien Determinasi Berganda	45
Tabel 4.30	Uji T.....	46

DAFTAR DIAGRAM

Diagram 4.1 Diagram Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	30
Diagram 4.2 Data Responden Berdasarkan Usia.....	30
Diagram 4.3 Data Berdasarkan Pekerjaan Terakhir	31

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

PT. Pertamina Shipping merupakan salah satu perusahaan pelayaran transportasi laut, khususnya untuk jasa pelayaran kapal-kapal minyak dan gas bumi. Perusahaan ini memiliki pengaruh dan dampak yang sangat besar bagi pertumbuhan Negara Indonesia sebagai negara berkembang di bidang transportasi laut baik dalam perdagangan nasional maupun internasional. PT. Pertamina Shipping kini telah menjadi *subholding* yaitu PT. Pertamina International Shipping memiliki dan mengoperasikan kapal tanker. Dalam pendistribusian minyak mentah, minyak produk dari, ke dan di seluruh wilayah Indonesia. saat ini PT Pertamina Shipping mengoperasikan 70 armada kapal milik dengan jumlah awak kapal sebanyak 2.398 terdiri dari 382 pekerja waktu tidak tertentu (PWTT) dan 2.016 pekerja waktu tertentu (PWT).

Untuk kelancaran kegiatan pendistribusian bahan bakar minyak keseluruhan wilayah Indonesia dengan menggunakan kapal, akan membutuhkan awak kapal yang memenuhi kualifikasi dan kompetensi sesuai dengan ketentuan nasional dan internasional.(UU No. 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran pasal 135). Tingkat kualifikasi dan kompetensi awak kapal yang akan dipekerjakan di kapal pembawa bahan bakar minyak dimaksud, ditetapkan kriterianya sesuai kebutuhan operasional kapal oleh PT. Pertamina International Shipping.

Awak kapal merupakan indikator perusahaan, dimana perusahaan harus mampu menyediakan awak kapal dengan kualitas terbaik sehingga akan meningkatkan kepercayaan dan meningkatkan citra baik perusahaan, dengan begitu tujuan perusahaan dapat tercapai. Oleh karena itu, proses perekrutan awak kapal perlu dilakukan dengan benar agar dapat menyediakan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas pada umumnya lahir melalui proses perekrutan yang ketat sesuai dengan standarisasi prosedur perekrutannya.

Untuk dapat memperoleh sumber daya manusia tingkat rating yang berkualitas dan dengan jumlah yang memadai, dibutuhkan suatu metode rekrutmen yang dapat digunakan dalam proses penyeleksian tersebut. PT. Pertamina International Shipping menginginkan awak kapal lulus seleksi yaitu awak kapal yang berkompeten sesuai dengan STCW'95 dan *International Shipping Management (ISM)*. Agar efektivitas dan efisiensi organisasi terwujud diperlukan proses rekrutmen yang tepat dan dilandasi perencanaan yang matang. Akan tetapi pada pelaksanaan PT. Pertamina International Shipping mempunyai prosedur dalam proses perekrutaannya, salah satunya yaitu awak kapal yang melamar harus mengikuti tes *Pertamina Seafarer Assesment (PSA)* dengan syarat nilai minimal 55. Selain itu dalam pelaksanaan tes calon awak kapal harus bisa mengoperasikan komputer dan berbahasa inggris karena tes yang dilakukan menggunakan sistem CAT (*Computer Assisted Test*). Namun dalam pelaksanaannya hal ini belum dapat berjalan sebagaimana mestinya, seperti tidak mengindahkan prosedur yang telah dibuat tersebut. Pada kenyataannya banyak calon rating yang tidak lulus tes dan terdapat calon rating yang terpaksa dibantu dalam pengerjaan tes *Pertamina Seafarer Assesment (PSA)* agar skor tes dapat mencapai nilai minimal yang ditetapkan oleh Perusahaan. Hal itu disebabkan karena rendahnya calon awak kapal dalam kemampuan untuk berbahasa inggris dan mengoperasikan computer. Akibatnya calon ABK sebagai rating yang lulus test *Pertamina Seafarer Assesment (PSA)* sangat sedikit sedangkan pelaut di kapal sudah hampir habis masa kontraknya dan tidak ada calon pengganti yang siap maka dari itu harus segera mendapat awak pengganti agar proses rotasi awak kapal dapat berjalan sebagaimana mestinya.

Kelancaran operasional kapal sangat dipengaruhi oleh awak kapal yang profesional. Awak kapal dengan pengetahuan yang rendah menyebabkan lambatnya dalam menanggapi sebuah pekerjaan dan mengakibatkan pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan target pengerjaannya atau dengan kata lain kelancaran operasional kapal akan terganggu. Dari 70 kapal yang dimiliki oleh PT. Pertamina International Shipping terdapat kasus pada 3 kapal yaitu pada MT. Kasim, MT Paluh Tabuan dan MT. Kakap pada beberapa awak kapal tidak bisa bekerja dengan baik, akibatnya awak kapal yang lain harus menanggung pekerjaannya yang tidak bisa terselesaikan. Hal itu dipengaruhi oleh poses rekrutmen yang tidak sesuai standar.

Rekrutmen karyawan sangat membantu perusahaan untuk dapat mencapai kinerja baik bagi perusahaan itu sendiri maupun bagi karyawan yang ada dalam

perusahaan itu. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005:67). Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Apabila proses rekrutmen dilakukan secara cermat untuk memperoleh awak kapal yang berkualitas, maka hal ini akan berpengaruh pada kinerja awak kapal dan kelancaran operasional kapal pada PT. Pertamina International Shipping. Awak kapal yang berkompetensi dan mempunyai pengalaman yang bagus akan bekerja secara profesional sehingga kinerja diatas kapal akan bagus juga karena ditangani oleh pekerja yang sudah dianggap layak dan telah memenuhi standar.

Tujuan dari penulisan ini adalah untuk membahas bagaimana pengaruh standarisasi rekrutmen awak kapal terhadap kelancaran operasional kapal. Penulis melakukan penelitian pada saat melaksanakan praktek kerja nyata di PT. Pertamina International Shipping pada divisi *Crewing Management*. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis menyajikan objek penulisan skripsi ini dengan judul:

**“PENGARUH STANDARISASI REKRUTMEN AWAK KAPAL
TERHADAP KELANCARAN KEGIATAN OPERASIONAL KAPAL PADA
PT. PERTAMINA INTERNATIONAL SHIPPING”**

B. IDENTIFIKASI MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, penulis mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Rendahnya kualitas kelulusan calon awak kapal khususnya untuk Rating
2. Rendahnya pemahaman rating dalam berbahasa inggris dan pengoperasian komputer
3. Penerapan standarisasi rekrutmen yang tidak sesuai dengan prosedur
4. Rendahnya kualitas SDM akibat proses rekrutmen yang tidak sesuai standar

C. PEMBATASAN MASALAH

Dari identifikasi masalah diatas maka penulis hanya memfokuskan pada Pengaruh Standarisasi Rekrutmen Awak Kapal Terhadap Kelancaran Kegiatan Operasional Kapal Pada PT. Pertamina International Shipping

D. PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh standarisasi rekrutmen awak kapal terhadap kelancaran kegiatan operasional kapal pada PT. Pertamina International Shipping ?
2. Apakah terdapat pengaruh rekrutmen awak kapal terhadap peningkatan kelancaran kegiatan operasional kapal pada PT. Pertamina International Shipping?

E. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh standarisasi rekrutmen awak kapal terhadap kelancaran kegiatan operasional kapal pada PT. Pertamina International Shipping.
- b. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen awak kapal terhadap peningkatan kelancaran kegiatan operasional kapal pada PT. Pertamina International Shipping.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

a. Aspek Teoritis

Manfaat yang secara ilmiah yang diperoleh dari hasil penelitian ini nantinya dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk dijadikan sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam meningkatkan kinerja awak kapalnya.

b. Aspek praktis

Dalam rangka memenuhi Kurikulum Diklat Diploma IV (D-IV) Program Studi Ketatalaksanaan Angkutan Laut dan Kepelabuhanan di Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran, skripsi ini bermanfaat sebagai tugas akhir dan karya ilmiah yang wajib dikerjakan oleh penulis, sehingga menjadikan penulis dapat mengetahui dan menganalisis serta memahami Pengaruh Standarisasi

Rekrutmen Awak Kapal Terhadap Kelancaran Kegiatan Operasional Kapal Pada PT. Pertamina International Shipping.

F. SISTEMATIKA PENULISAN SKRIPSI

Maksud dari sistematika penulisan skripsi ini adalah untuk mempermudah dalam penyusunan skripsi secara menyeluruh dan agar lebih mudah memahami isi dari skripsi tersebut. Maka dari itu penyusunan skripsi ini terbagi menjadi 5 (lima) bab yang merupakan satu kesatuan yang saling berhubungan antara bab yang satu dengan bab berikutnya. Untuk gambaran lebih jelasnya mengenai skripsi ini, maka sistematika penulisan skripsi ini di susun sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini dijelaskan tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini dikemukakan tentang tinjauan pustaka dan kerangka pemikiran yang membuat uraian mengenai ilmu pengetahuan yang terdapat dalam kepustakaan yang termasuk didalamnya mengenai pengertian dan hal-hal yang berkaitan dengan permasalahan serta kerangka pemikiran yang menjelaskan secara teoritis mengenai keterkaitan variabel yang diteliti serta hipotesis dalam mengemukakan jawaban sementara atau kesimpulan sementara yang diperoleh oleh penulis mengenai pokok permasalahan yang diteliti.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini Penulis menyajikan waktu dan tempat penelitian, metode pendekatan dan teknik pengumpulan data dengan cara riset kepustakaan, riset lapangan, pengamatan, populasi, sampel serta bagaimana Penulis menganalisis data menggunakan analisis pendekatan kuantitatif.

BAB IV ANALISA DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menguraikan tentang deskripsi data yaitu mengenai hal-hal yang berkaitan dengan PT. Pertamina Intenational Shipping, serta analisis penelitian yang ada kaitannya dengan permasalahan yang dibahas, selain itu Penulis juga mengemukakan berbagai cara untuk memecahkan masalah yang telah ditentukan dan mengevaluasi pemecahan masalah yang ada.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini Penulis menjelaskan dari penulisan skripsi yang terdiri dari kesimpulan yang berisi tentang jawaban yang telah dibuat berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dari perumusan masalah dan hasil pemecahan. Serta menyampaikan saran yang mungkin bermanfaat bagi penulis, PT. Pertamina Intenational Shipping dan bagi pembaca skripsi ini.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini, penulis menyampaikan beberapa pengertian yang berkaitan dengan permasalahan yang akan dibahas oleh penulis yang dikutip dari buku-buku yang sudah disusun oleh para ahli sebelumnya. Sehingga penulis dapat memaparkan pendapat-pendapat tersebut sebagai berikut :

1. Standarisasi

Standarisasi Berdasarkan pernyataan dari Amir (2007:282), salah satu upaya dalam meningkatkan daya saing komoditi Indonesia di pasar dunia pada taraf pertama dilakukan penyeragaman mutu. Selanjutnya dilakukan standarisasi atau pembakuan mutu dan kemudian secara selektif diadakan standarisasi mutu khusus komoditi ekspor.

Pengertian Standar dan Standarisasi Standar yang berarti satuan ukuran yang dipergunakan sebagai dasar pembandingan kuantitas, kualitas, nilai, hasil karya yang ada. Dalam arti yang lebih luas maka standar meliputi spesifikasi baik produk, bahan maupun proses. Tidak boleh tidak, standar harus atau sedapat mungkin diikuti agar supaya kegiatan maupun hasilnya boleh dikatakan dapat diterima umum oleh penggunaan standar atau ukuran ini adalah hasil kerja sama pihak-pihak yang berkepentingan dalam industri dimana perusahaan itu berada. (Peni, 2013:1).

Menurut Sulastri (2012:1), standar adalah kesepakatan-kesepakatan yang telah didokumentasikan yang di dalamnya terdiri antara lain mengenai spesifikasi-spesifikasi teknis atau kriteria-kriteria yang akurat yang digunakan sebagai peraturan, petunjuk, atau definisi-definisi tertentu untuk menjamin suatu barang, produk, proses, atau jasa sesuai dengan yang telah dinyatakan.

Dari beberapa pengertian tersebut dapat diasumsikan bahwa standar adalah kesepakatan mengenai satuan ukuran mengenai spesifikasi teknis atau kriteria

yang akurat yang digunakan sebagai pembanding kuantitas, kualitas, nilai hasil karya, petunjuk, atau definisi-definisi tertentu untuk menjamin suatu barang, produk, proses, atau jasa sesuai dengan yang telah dinyatakan. Sedangkan pengertian dari standarisasi yaitu: Standarisasi merupakan penentuan ukuran yang harus diikuti dalam memproduksi sesuatu, sedang pembuatan banyaknya macam ukuran barang yang akan diproduksi merupakan usaha simplifikasi. Standarisasi adalah proses pembentukan standar teknis, yang bisa menjadi standar spesifikasi, standar cara uji, standar definisi, prosedur standar (atau praktik), dan lain-lain. (Peni, 2013:1).

2. Rekrutmen

Salah satu cara dalam mencari sumber daya manusia yang berkualitas, yaitu melalui sistem rekrutmen. Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi. Rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan. Proses ini dimulai pada saat pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran-lamaran mereka diserahkan. Hasilnya merupakan sekumpulan pelamar calon karyawan baru untuk diseleksi dan dipilih.

Untuk dapat memperoleh SDM yang berkualitas dan dengan jumlah yang memadai dibutuhkan suatu metode rekrutmen yang dapat digunakan dalam proses penarikan tersebut. Agar efektivitas dan efisiensi organisasi terwujud diperlukan proses rekrutmen yang tepat dengan dilandasi perencanaan yang matang.

Rekrutmen atau pengadaan personel adalah suatu tenaga untuk menarik tenaga-tenaga yang berkualifikasi sesuai dengan yang dibutuhkan organisasi. Kebutuhan personel yang mencakup jumlah dan keahlian yang akan direkrut tersebut disesuaikan dengan rencana SDM yang telah ditetapkan.

Menurut Mardianto (2014:8) **rekrutmen** diartikan sebagai suatu proses untuk mendapatkan calon karyawan yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan suatu organisasi/perusahaan.

Menurut Rivai (2004:158), rekrutmen adalah proses untuk mendapatkan sejumlah sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan. Menurut Hasibuan (2011:174), Penarikan (*recruiting*) adalah kegiatan mencari dan mempengaruhi tenaga kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan yang masih kosong di perusahaan. "Mencari" yaitu menetapkan sumber-sumber tenaga kerja yang akan

ditarik. “Mempengaruhi” adalah menetapkan cara-cara penarikannya, seperti melalui iklan pada media massa dan atau melalui para karyawan yang telah ada.

Pengertian rekrutmen menurut Samsudin (2009:81) yaitu proses mendapatkan sejumlah calon tenaga kerja yang kualifaid untuk jabatan/pekerjaan tertentu dalam suatu organisasi atu perusahaan. Rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yag diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.

Rekrutmen adalah serangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan atau organisasi memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon karyawan yang diinginkan sesuai dengan jabatan yang dibutuhkan. Dengan demikian tujuan rekrutmen menurut Rivai dan Sagalla (2009:150) adalah menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan perusahaan dari berbagai sumber, sehingga memungkinkan akan terjaring calon karyawan dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik.

Sedangkan tujuan dari rekrutmen menurut Samsudin (2009:81) adalah mendapatkan calon karyawan yang memungkinkan pihak manajemen (*recruiter*) untuk memilih atau menyeleksi calon sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan.

Menurut (Rivai & Sagala, 2009 :150-151) prinsip-prinsip yang semestinya dilakukan dalam sebuah proses rekrutmen adalah sebagai berikut :

- a. Mutu karyawan yang akan direkrut harus sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan untuk mendapatkan mutu yang sesuai. Untuk itu sebelumnya perlu dibuat :
 - 1) Analisis pekerjaan
 - 2) Deskripsi pekerjaan
 - 3) Spesifikasi pekerjaan
- b. Jumlah karyawan yang diperlukan harus seuai dengan job yang tersedia. Untuk mendapatkan hal tersebut perlu dilakukan :
 - 1) Peramalan kebutuhan tenaga kerja, dan
 - 2) Analisis terhadap kebutuhan tenaga kerja (*work force analysis*)
 - 3) Biaya yang diperlukan diminimalkan.
 - 4) Perencanaan dan keputusan-keputusan strategis tentang perekrutan.
 - 5) *Fleksibility*

6) Perimbangan-pertimbangan hukum

Sumber-sumber rekrutmen menurut Rivai dan Sagalla (2009: 152-155) diantaranya sebagai berikut: Dari sumber internal perusahaan yakni, SDM yang ditarik (diterima) adalah berasal dari perusahaan itu sendiri. Dengan cara ini perusahaan akan memperoleh keuntungan :

- a. Biaya tidak terlalu mahal
- b. Dapat memelihara loyalitas dan mendorong usaha yang lebih besar dari karyawan perusahaan
- c. Karyawan akan lebih mudah beradaptasi karena sudah mengenal medan kerjanya

Namun begitu, cara ini juga memiliki beberapa kelemahan :

- a. Pembatasan terhadap bakat-bakat baru dari luar perusahaan
- b. Mengurangi peluang kerja bagi masyarakat dan peluang mendapatkan gagasan-gagasan dari orang baru.

Perekrutan dalam perusahaan menurut Rivai dan Sagalla (2009: 153) dapat dilakukan melalui :

- a. Penawaran terbuka untuk suatu jabatan (*job posting programs*), dimana pada program yang di buka oleh perusahaan ini, karyawan dapat mengajukan diri dan permohonan untuk mengikuti seleksi internal.
- b. Perbantuan pekerjaan (*departing employees*). Cara ini dilakukan dengan memperbantukan seorang karyawan pada departemen atau suatu jabatan yang lain, perusahaan melakukan evaluasi selama proses perbantuan tersebut, dan apabila karyawan yang bersangkutan menunjukkan kinerja yang bagus pada departemen atau jabatan itu, maka perusahaan dapat mengangkatnya menjadi karyawan untuk mengisi posisi tersebut.

Dari sumber eksternal dapat dilakukan dengan cara :

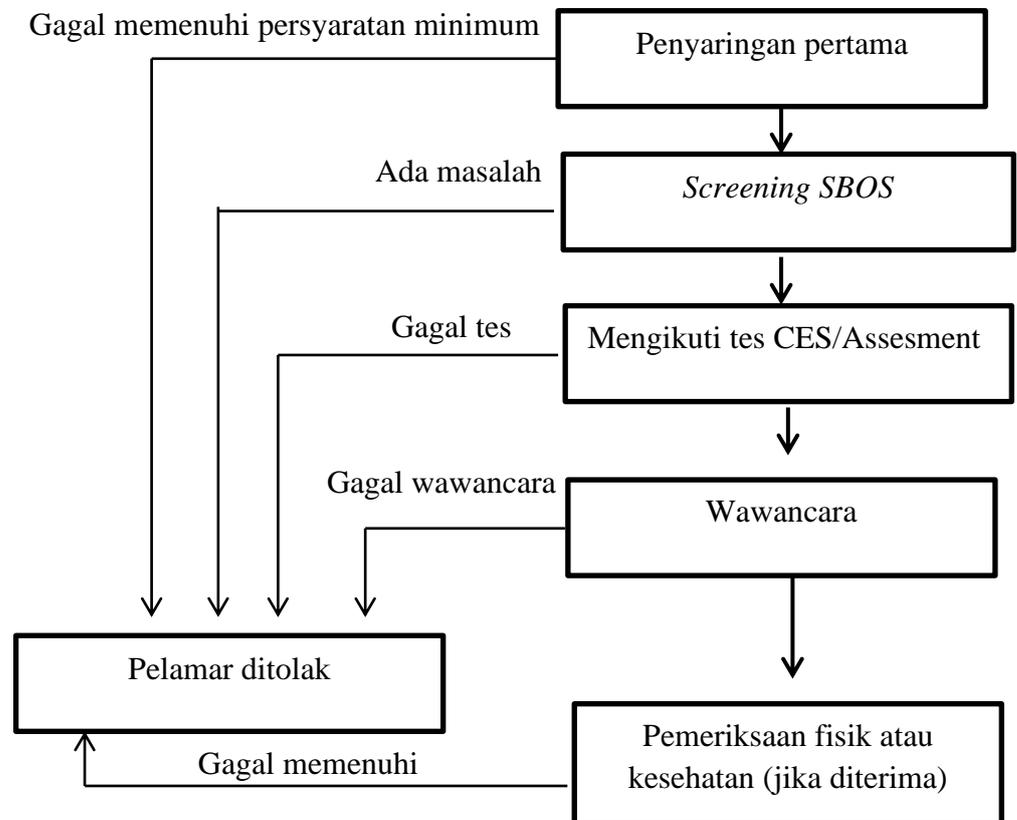
- a. *Walks-in* dan *Writes-in* yaitu pelamar yang datang langsung ke perusahaan dan mengisi formulir lamaran kerja yang disediakan.
- b. Rekomendasi dari karyawan (teman, anggota keluarga karyawan, atau karyawan dari perusahaan lain). Pengiklanan, yaitu upaya perusahaan untuk menarik pelamar dengan cara menerbitkan iklan lowongan kerja di media-media cetak atau elektronik.

- c. Agen penempatan tenaga kerja, yang biasanya menyediakan layanan informasi pekerjaan melalui papan pengumuman, publikasi secara periodik, website, email, dan media lainnya.
- d. Lembaga-lembaga pendidikan dan pelatihan yang menggunakan tenaga kerja khusus yang menghasilkan calon-calon SDM yang berkualitas.
- e. Departemen atau dinas tenaga kerja yang biasanya menampung dan memberikan izin kerja kepada banyak calon pelamar kerja. Organisasi profesi dan asosiasi-asosiasi, tempat dimana banyak tenaga ahli dan professional berkumpul dan saling bertukar informasi.
- f. *Head hunter* yaitu pencari tenaga professional yang biasa diperuntukkan untuk mencari profesional di level manajemen menengah dan eksekutif.

Kegiatan rekrutmen didukung dengan proses seleksi. Proses seleksi adalah kegiatan mengumpulkan informasi untuk menentukan siapa yang akan dipekerjakan atau diterima pada suatu posisi di sebuah perusahaan, dengan mengacu pada rencana SDM perusahaan, spesifikasi jabatan, ketentuan hukum, prosedur yang berlaku dan juga kepentingan calon karyawan itu sendiri.

Dalam proses seleksi melibatkan kegiatan pengujian/tes; wawancara; penyelidikan data personel; mengecek referensi calon; dan juga memberikan gambaran awal macam dan kondisi pekerjaan yang akan dihadapi oleh para calon karyawan yang bersangkutan.

Gambar 2.1
Prosedur Rekrutmen



Berdasarkan beberapa pendapat di atas, rekrutmen dapat disintesis sebagai suatu proses untuk mendapatkan calon karyawan yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan suatu organisasi/perusahaan.

3. Kinerja Awak Kapal

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, kinerja seseorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan.

Kinerja menurut Simamora (2006:34) adalah tingkat terhadap para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif.

Sedangkan kinerja menurut Rivai dan Basri (2005: 50) adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Mathis dan Jackson (2011:65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dari proses pencapaian target yang telah ditetapkan oleh organisasi sesuai dengan kemampuan diri sendiri.

Kinerja menurut Simanjutak (2005: 10-11) adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat dikelompokkan menjadi tiga kelompok yaitu :

1) Kompetensi Individu

Kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan setiap orang dalam melakukan kerja yang dipengaruhi oleh faktor:

- a) Kemampuan dan keterampilan kerja dipengaruhi oleh kebugaran fisik dan kesehatan jiwa individu yang bersangkutan, pendidikan, akumulasi pelatihan, dan pengalaman kerjanya.
- b) Motivasi dan etos kerja sangat penting mendorong semangat kerja yang dipengaruhi oleh latar belakang keluarga, lingkungan masyarakat, budaya, dan nilai-nilai agama yang dianutnya.

2) Dukungan Organisasi

Kinerja seseorang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian dimaksudkan untuk memberi kejelasan bagi setiap unit kerja dan setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut.

3) Dukungan Manajemen

Kinerja perusahaan dan kinerja individu juga dipengaruhi oleh kemampuan manajerial para pemimpinnya, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan

menumbuhkan motivasi dan memobilisasi karyawan untuk bekerja secara optimal.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Ella Jauvani Sagala (2009:548) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Wilson Bangun (2012:231) menjelaskan bahwa penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk pada kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang karyawan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah.

Penilaian kinerja dapat ditinjau ke dalam jumlah dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan karyawan pada periode tertentu. Kinerja seseorang karyawan dapat dinilai berdasarkan jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam batas waktu tertentu. Karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang melampaui standar pekerjaan dinilai dengan kinerja yang baik. Demikian juga, hasil pekerjaan yang kualitasnya melebihi standar pekerjaan dapat dinilai dengan kinerja baik.

b. Pengertian Awak Kapal

Berdasarkan UU No. 17 tahun 2008 Tentang Pelayaran Pasal 1 angka :

40 : Awak Kapal adalah orang yang bekerja atau dipekerjakan di atas kapal oleh pemilik atau operator kapal untuk melaksanakan tugas di atas kapal sesuai dengan jabatannya yang tercantum dalam buku sijil.

42 : Anak Buah Kapal adalah Awak Kapal selain Nahkoda

Awak kapal terbagi menjadi Departemen Dek dan Departemen Mesin, sebagai berikut (<http://id.wikipedia.org/>) :

1) Perwira Departemen Dek

- a) Kapten/Nahkoda/Master adalah pimpinan dan penanggung jawab pelayaran
- b) Mualim 1/*Chief Officer/Chief Mate* bertugas pengatur muatan, persediaan air tawar dan sebagai pengatur arah navigasi
- c) Mualim 2/*Second Officer/Second Mate* bertugas membuat jalur/*route* peta pelayaran yang akan di lakukan dan pengatur arah navigasi
- d) Mualim 3/*Third Officer/Third Mate* bertugas sebagai pengatur, memeriksa, memelihara semua alat-alat keselamatan kapal dan juga bertugas sebagai pengatur arah navigasi.

2) Perwira Derpartmen Mesin

- a) KKM (Kepala Kamar Mesin)/*Chief Engineer*, pimpinan dan penanggung jawab atas semua mesin yang ada di kapal baik itu mesin induk, mesin bantu, mesin pompa, mesin crane, mesin sekoci, mesin kemudi, mesin *freezer*, dll.
- b) Masinis 1/*First Engineer* bertanggung jawab atas semua mesin bantu.
- c) Masinis 3/*Third Enginer* bertanggung jawab atas semua pompa.
- d) Juru Listrik/*Electrician* bertanggung jawab atas semua mesin yang menggunakan tenaga listrik dan seluruh tenaga cadangan.

3) *Ratings* atau Bawahan

a) Bagian Dek :

- (1) *Boatswain* atau Bosun yaitu kepala kerja bawahan
- (2) *Able Bodied Seaman (AB)* atau jurumudi
- (3) *Ordinary Seaman (OS)* atau kelasi

b) Bagian Mesin :

- (1) *Fitter* atau juru las
- (2) *Oiler* atau Juru Minyak

c) Bagian Permakanan

- (1) Juru masak/*cook* bertanggung jawab atas segala maknan, baik itu memasak, pengaturan menu makanan, dan persediaan makanan
- (2) *Mess boy*/pembantu bertugas membantu juru memasak

Dengan demikian dapat disimpulkan awak kapal adalah orang yang bekerja atau dipekerjakan di atas kapal untuk melakukan tugas sesuai dengan jabatannya.

4. Kegiatan Operasional

Haizer dan Render (2009:4). menerangkan operasional adalah suatu kegiatan untuk mengubah bentuk yaitu berupa masukan/*input* menjadi *output* sehingga lebih bermanfaat dari bentuk aslinya, baik berupa barang atau jasa. Sedangkan menurut Eddy Herjanto, (2007:34) definisi operasional merupakan suatu definisi yang berdasarkan pada suatu karakteristik yang dapat diobservasi (pengamatan) dari apa yang sedang didefinisikan ataupun juga mengubah konsep-konsep yang berupa konstruk dengan kata-kata yang dapat menggambarkan suatu perilaku maupun gejala yang dapat diamati serta yang dapat diuji dan ditentukan kebenarannya oleh orang lain .

Operasi adalah kesatuan kegiatan dari keseluruhan fungsi yang ada di perusahaan untuk melaksanakan rencana strategis untuk dapat terus bertahan dan beroperasi. Kegiatan produksi dan manufaktur adalah bagian dari fungsi operasi. Pada umumnya terdiri atas berbagai fungsi seperti pembelian, pengelolaan material, produksi, kontrol persediaan, kontrol kualitas output dan pemeliharaan. Dalam sebuah perusahaan, operasi merupakan salah satu fungsi dari bisnis disamping financial, marketing, maupun personalia. Operasi tidak dapat berdiri sendiri, melainkan harus selalu berhubungan dengan fungsi-fungsi lainnya. Setiap perusahaan memiliki fungsi operasi, maka manajemen operasi berfungsi untuk memanager fungsi operasi dalam suatu organisasi.

Menurut Kosasih dan Hananto Soewedo, (2009:57) menerangkan bahwa dalam kegiatan operasional perusahaan pelayaran memiliki tugas pokok adalah sebagai berikut :

- a. Mengatur pengoperasian kapal agar menguntungkan.
- b. Menyusun anggaran eksploitasi, terutama yang menyangkut pendapatan *freight/ charter* dan biaya variabel.
- c. Memasarkan ruangan kapal dan *canvassing* muatan,
- d. Menyelenggarakan logistik muatan dan mengoptimalkan penggunaan *container*.

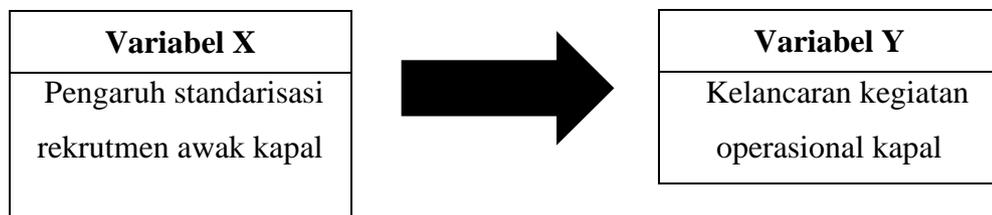
- e. Menyusun jadwal pelayaran armada dengan memperhatikan jadwal *docking/survey/repairs* yang disusun oleh direktorat armada.
- f. Menentukan uang tambang.
- g. Merundingkan *agency agreement* dan mengangkat agen.
- h. Merundingkan kontrak dan menunjuk perusahaan bongkar/ muat.
- i. Merundingkan kontrak dengan perusahaan *warehousing/* terminal serta penunjukannya,
- j. Merundingkan kontrak dengan kepanduan/perusahaan kapal tunda dan regu-regu pengepilan (*mooring gangs*).
- k. Menghadiri rapat-rapat dengan tenaga kerja bongkar muat.
- l. Mengikuti peraturan nasional maupun internasional yang menyangkut operasi, misalnya tentang muatan berbahaya, kemasan-kemasan baru, dan cara bongkar muat baru serta peralatannya.
- m. Mengikuti persyaratan-persyaratan angkutan laut.
- n. Mengumpulkan *port information (update)* dari agen-agen/ perwakilan-perwakilan.
- o. Mengusulkan kapal untuk diistirahatkan (*laid up*) sementara, bila merugikan, sementara menunggu analisis rute yang menguntungkan.
- p. Menyelenggarakan pembelian-pembelian untuk kebutuhan direktorat/unit usaha.
- q. Merencanakan bongkar muat kapal dengan port captain.
- r. Mengeluarkan instruksi-instruksi operasional kepada kapal dan para agen/perwakilan.
- s. Mengurus dan menangani *claim*.
- t. Mengageni kapal-kapal asing, sesuai kontrak/ surat penunjukan.
- u. Melaksanakan pembinaan cabang-cabang dan lain-lain.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disintesis bahwa pada garis besarnya divisi operasional perusahaan pelayaran merupakan manajemen usaha di bawah koordinasi dari direktur usaha yang bertugas melaksanakan pengelolaan perusahaan dalam pengoperasian kapal-kapal milik dan atau kapal-kapal charter, pemasaran ruangan kapal, logistik muatan, penyelenggaraan keagenan, pembinaan operasional di cabang-cabang, dan sebagainya.

B. KERANGKA PEMIKIRAN

Kerangka pemikiran merupakan penjelasan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti (Sugiyono, 2004:47). Kerangka pemikiran adalah suatu konsepsi dari penelitian yang menyajikan hubungan antara variabel yang akan terjadi dan diperoleh dari penjabaran tujuan pustaka. Penelitian ini menjelaskan tentang apakah ada pengaruh standarisasi rekrutmen awak kapal terhadap kelancaran operasional kapal pada PT. Pertamina International Shipping. Agar dapat memahami alur pikir penelitian ini perlu adanya kerangka pemikiran yang jelas.

Gambar 2.2
Kerangka Pemikiran



C. HIPOTESIS

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis penelitian dapat juga diartikan sebagai jawaban sementara terhadap masalah penelitian, yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris. Tujuan hipotesis ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara standarisasi rekrutmen awak kapal terhadap kelancaran operasional kapal pada PT. Pertamina International Shipping. Rumusan hipotesis yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah hipotesis deskriptif, Ada dua pilihan hipotesis yang dapat dibuat oleh peneliti sesuai dengan dasar teori yang digunakan, yakni :

H_0 : Tidak ada pengaruh antara standarisasi rekrutmen awak kapal terhadap kelancaran operasional kapal pada PT. Pertamina International Shipping.

H_1 : Ada pengaruh antara standarisasi rekrutmen awak kapal terhadap kelancaran operasional kapal pada PT. Pertamina International Shipping.

Dengan adanya 2 hipotesis tersebut akan dijadikan sebagai dugaan jawaban sementara untuk dibuktikan oleh penulis pada tahap analisis data.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. WAKTU DAN TEMPAT PENELITIAN

Waktu dan tempat penelitian yang dilaksanakan oleh penulis sehingga dapat menyampaikan beberapa permasalahan dalam skripsi ini, adalah sebagai berikut :

1. Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada saat penulis melaksanakan Praktek Darat (Prada) mulai tanggal 5 Agustus 2020 sampai dengan 5 Agustus 2021 di PT. Pertamina International Shipping.

2. Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan penulis di PT. Pertamina International Shipping. Berikut data dari tempat penelitian :

Nama Perusahaan : PT. Pertamina International Shipping
Alamat : Jl. Yos Sudarso 32-34, Tanjung Priok, Jakarta Utara
(14230), Indonesia.
Telp : +62 21 430 1086, 430 1161
Fax : +62 21 430 1492, 435 3868
Email : www.pertamina.com
Jenis Usaha : Shipping Management
Nama Direksi : Nicke Wididyawati
Komisaris Utama : Basuki Tjahaja Purnama

B. METODE PENDEKATAN DAN TEKNIK PENGUMPULAN DATA

1. Metode Pendekatan

Menurut Sugiyono (2013:2) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Pada

penelitian ini, pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif. Menurut Masyhuri (2009:13) Penelitian Kuantitatif adalah penelitian yang tidak mementingkan kedalaman data, penelitian kuantitatif tidak perlu menitikberatkan pada kedalaman data, yang penting dapat merekam data sebanyak-banyaknya dari populasi yang luas. Walaupun populasi penelitian besar, tetapi dengan mudah dapat dianalisis, baik melalui rumus-rumus statistik maupun komputer. Jadi pemecahan masalahnya didominasi oleh peran statistik. Pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang identik dengan pendekatan deduktif, yaitu berangkat dari persoalan umum (teori) ke hal khusus sehingga penelitian ini harus ada landasan teorinya.

2. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2013:224) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data.

Dalam membahas dan meneliti suatu masalah dibutuhkan data-data yang berhubungan dengan masalah yang akan dibahas, kemudian disusun dan dianalisa, sehingga dapat diperoleh gambaran yang lebih jelas dan memudahkan penulis untuk menyelesaikan masalah tersebut.

Untuk mendapatkan data dalam menyusun skripsi ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data menggunakan metode sebagai berikut :

a. *Interview* (Wawancara)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam. Wawancara dapat dilakukan dengan cara terstruktur maupun tidak terstruktur, dan dapat dilakukan melalui tatap muka (*face to face*) maupun dengan menggunakan telepon.

Sutrisno Hadi (1986) mengemukakan bahwa anggapan yang perlu dipegang oleh peneliti dalam menggunakan metode *interview* dan juga kuesioner adalah sebagai berikut:

- 1) Bahwa subjek (responden) adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri. Bahwa apa yang dinyatakan subjek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya.

- 2) Bahwa apa yang dinyatakan subyek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya.
- 3) Bahwa interpretasi subyek tentang pertanyaan-pertanyaan yang diajukan peneliti kepadanya adalah sama.

b. Kuesioner/Angket

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2013:199). Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Kuisisioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, internet, maupun secara langsung dengan bertatap muka antara peneliti dan responden.

Pada penelitian ini kuisisioner diberikan kepada 30 orang terdiri dari calon *crew rating* dan *crew rating* dari PT. Pertamina International Shipping. Dalam setiap kuisisioner yang disebarkan kepada responden terdiri dari 2 bagian pertanyaan yaitu :

- 1) Bagian pertama berisikan 10 pertanyaan mengenai prosedur rekrutmen *crew rating*.
- 2) Bagian ketiga berisikan 10 pertanyaan mengenai kelancaran operasional kapal.

Masing-masing pertanyaan akan diberikan setiap pilihan jawaban yang diberikan bobot nilai berdasarkan skala likert. Menurut Sugiyono (2010:93) skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator variabel dijadikan sebagai titik tolak ukur menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Skala penilaian untuk pernyataan sebagai berikut :

Tabel 3.1
Skor Penilaian Berdasarkan Skala Likert

No	Keterangan	Skor
----	------------	------

1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

c. Observasi

Menurut Sutrisno Hadi dalam Sugiyono (2010:145) observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuisisioner. Jika wawancara dan kuisisioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain.

d. Studi Pustaka

Studi pustaka adalah pengumpulan data dengan cara membaca, melihat, meneliti, mengutip dari buku-buku atau referensi yang disajikan, masukan atau bahan pertimbangan dan perbandingan mengenai apa yang dapat dilihat dari teori yang sudah ada. Studi pustaka ini bertujuan untuk memperoleh dasar-dasar teori dengan masalah yang akan dibahas.

C. SUBJEK PENELITIAN

1. Populasi

Populasi dalam suatu penelitian merupakan sekumpulan objek yang dapat dijadikan sumber penelitian yang berbentuk benda-benda, manusia ataupun peristiwa yang terjadi sebagai objek atau sasaran penelitian. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013:115). Populasi pada penelitian ini adalah adalah calon crew rating dan crew rating dari PT. Pertamina International Shipping.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013:116). Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian dilakukan teknik sampling.

Dalam hal ini yang menjadi sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik random sampling yaitu 30 orang terdiri dari calon crew rating dan crew rating dari PT. Pertamina International Shipping. Sampel diambil dari total populasi yang merupakan perwakilan dari total populasi yang masuk dalam kriteria yang dibatasi dalam PT. Pertamina International Shipping.

D. TEKNIK ANALISIS DATA

Menurut Sugiyono (2013: 206) dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah: mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab perumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Proses pengolahan data dengan memecah data menjadi beberapa bagian pokok yang selanjutnya dipakai untuk menguji hipotesis disebut proses analisis data, sehingga data menjadi lebih sederhana dan mudah dibaca serta mudah diinterpretasikan. Data dianalisis dengan menggunakan metode kuantitatif yaitu dengan teknik analisis statistik yaitu sebagai berikut :

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau melampirkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono,2014:206). Analisa deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan tentang ciri responden dan variabel penelitian. Dalam penelitian, penulis menggunakan analisis deskriptif atas variabel independen dan dependen yang selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah skor dari kuesioner yang telah diperoleh dari responden.

Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban diberi nilai 1-5 yaitu :

- a. Sangat Setuju (SS) : Skor 5
- b. Setuju (S) : Skor 4
- c. Kurang Setuju (KS) : Skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) : Skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) : Skor 1

Dalam mengukur penilaian per responden menjawab mengenai seluruh item pernyataan variabel yang telah diberi bobot, dengan menggunakan rumus penilaian interval kelas rata-rata sebagai berikut :

$$P = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak kelas interval}}$$

Keterangan :

Rentang : Nilai Tertinggi – Nilai Terendah

Banyak Kelas Interval : 5

Berdasarkan rumus di atas, maka kita dapat menghitung panjang kelas interval sebagai berikut:

$$p = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Setelah menghitung interval dari kriteria penilaian maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

Tabel 3.2

Tabel Interval Rata – Rata Jawaban Responden

Interval	Keterangan
4,20 – 5,00	Sangat Baik (SB)
3,40 – 4,19	Baik (B)
2,60 – 3,39	Kurang Baik (KB)
1,80 – 2,59	Tidak Baik (TB)
1,00 – 1,79	Sangat Tidak Baik (STB)

Sumber : Sugiyono (2014)

Untuk menyusun skripsi ini, penulis menggunakan teknik analisis data secara deskriptif kuantitatif, yaitu teknik yang menganalisis data dengan cara menyampaikan data-data yang ada dengan sejelas-jelasnya beserta masalah yang ada didalam skripsi ini.

2. Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian yang mengungkapkan hubungan dan pengaruh antar variabel yang diteliti dengan menggunakan perhitungan statistik. Adapun alat verifikatif yang digunakan adalah program SPSS.

3. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur sejauh mana alat pengukur itu mengukur karakteristik tertentu yang ingin dihitung. Pengukuran dimaksudkan untuk menunjukkan kevalidan alat ukur itu dalam kemampuan yang akan diukur.

Menurut Ghazali (2006:45) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikansi dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $N-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi jawaban responden dari waktu ke waktu yang diperoleh dengan cara menghitung koefisien alpha dengan menggunakan metode *alpha cronbach's*. Dengan kriteria pengujian tersebut, apabila hasil $\sigma_t^2 > \alpha$ (*Alfa Cornbach* $\alpha = 0,60$) maka alat ukur tersebut dinyatakan handal (*reliable*), dan sebaliknya apabila hasil $\sigma_t^2 < \alpha$ (*Alfa Cornbach* $\alpha = 0,60$) maka alat ukur tersebut adalah tidak handal (*reliable*). Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS Ver. 26.0 for windows.

4. Analisis Data

a. Analisis Regresi Linear

Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui ada tidaknya kelinieran pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini menggunakan rumus regresi linier sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + bX$$

Dimana :

\hat{Y} = Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan.

a = Harga Y bila $X = 0$ (harga konstan)

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, dan bila b (-) maka terjadi penurunan.

X = Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

Selain itu harga a dan b dapat dicari dengan rumus sebagai berikut :

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \quad \text{dan} \quad a = \frac{(\sum Y) - b(\sum X)}{n}$$

b. Koefisien Determinasi Berganda

Koefisien Determinasi (R^2) atau Koefisien Penentu (KP) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh atau dampak perubahan variabel independen (X) terhadap dependen (Y) digunakan perhitungan koefisien determinasi, yaitu :

$$R^2 = (r)^2 \times 100 \%$$

c. Uji Hipotesis

Analisis ini menggunakan pengujian uji signifikan parameter individual (uji statistik t) akan dijelaskan sebagai berikut :

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2013:98). Uji ini dilakukan dengan membandingkan antara tingkat signifikansi t dari hasil pengujian dengan nilai alpha (α) yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebesar 5% (0,05). Adapun kriteria pengujiannya sebagai berikut :

- a) H_0 tidak terdapat pengaruh standasisasi rekrutmen awak kapal terhadap kelancaran operasional kapal.
- b) H_1 terdapat pengaruh standasisasi rekrutmen awak kapal terhadap kelancaran operasional kapal.

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. DESKRIPSI DATA

1. Informasi Mengenai Perusahaan

Perkapalan Pertamina dimulai dengan dibentuknya Divisi Perkapalan Pertamina pada tahun 1959. Dengan armada dua unit kapal tanker draft rendah berkapasitas 3.220 DWT yang didapatkan dengan skema bare boat hire purchase (BBHP) atau sewa-beli jangka panjang dari PT. Caltex. Seiring dengan berjalannya waktu, pada tanggal 6 Desember 1975, Presiden Soeharto mengeluarkan Dekrit Nomor 44, yang mengatur lebih lanjut keberadaan Direktorat Perkapalan dan Telekomunikasi (Dit. P&T). Dalam kurun waktu inilah, Dit. P&T mencapai masa kejayaan dengan mengelola 133 unit kapal berbagai ukuran, dengan komposisi 77 unit tanker merupakan kapal milik sendiri, sedang kapal yang disewa dari pihak lain tidak lebih 60 unit. Selain itu Perkapalan juga mengelola 134 Pelabuhan Khusus (Pelsus) minyak dan gas, yang tersebar di seluruh Nusantara juga dibawah pengelolaan Dit. P&T. Serta seluruh sarana komunikasi elektronik kepunyaan Pertamina.

Pada tanggal 15 Maret 1990 dikeluarkan Dekrit Presiden No 11 yang diikuti oleh restrukturisasi organisasi dengan dibentuknya organisasi baru yakni Direktorat Perkapalan, Kebandaran dan Komunikasi (Dit. PKK). Keberadaan kapal milik pun kian menyusut yang semula dari 70-an unit menjadi 69 unit saja. Tahun 2000 merupakan awal perubahan Pertamina. Dengan adanya Dekrit Presiden No 169/2000 tanggal 7 Desember 2000 mendorong lahirnya organisasi baru, PT. Pertamina (persero) tepat pada tanggal 1 Januari 2001. Sejak saat itu mulailah transformasi secara menyeluruh di PT. Pertamina (persero).

Melalui dekrit ini nama Direktorat Perkapalan, Kebandaran dan Komunikasi, diubah menjadi Perkapalan Pertamina. Pada saat itu, Perkapalan Pertamina mengoperasikan 180 unit kapal (termasuk- 9 trayek COA, ± 20 kapal).

Pasca lahirnya UU Migas yang baru, Pertamina bertransformasi melakukan berbagai pembenahan. Sejak saat itu mulailah transformasi secara menyeluruh di Pertamina, tak terkecuali Perkapalan Pertamina, yang ingin menjadi bagian dari perusahaan berkelas dunia. Konsekuensinya, mau tak mau tata kelola Perkapalan harus dibenahi pula, seperti divisi lainnya dalam tubuh Pertamina. Direktorat Perkapalan, Kebandaran dan Komunikasi, diubah menjadi Perkapalan Pertamina, menjadi bagian Direktorat Hilir. Kemudian organisasi Direktorat Hilir dipecah menjadi Direktorat Pengolahan dan Direktorat Pemasaran Niaga, dengan struktur organisasi sebagai berikut.

PT. Pertamina International Shipping (PIS), sebagai Subholding Integrated Marine Logistics yang diresmikan pada tahun 2021, awalnya dibentuk melalui spin-off usaha charter out dengan tujuan untuk mendapatkan pendapatan riil, yang nantinya secara konsolidasi akan memberikan keuntungan kepada PT Pertamina (Persero) secara profesional, sesuai dengan praktik pelayaran yang berlaku. Sebagai perusahaan pelayaran nasional bertaraf internasional, PIS menangkap peluang dengan memberikan keuntungan berupa pengelolaan bisnis pelayaran secara profesional, sesuai praktik pelayaran Indonesia dan memberikan keuntungan finansial dengan adanya insentif pajak, sehingga PIS akan mampu memberikan harga yang lebih kompetitif, tentunya dengan komitmen pelayanan yang baik.

Dengan posisi Indonesia sebagai negara kepulauan, keberadaan PIS sangat penting dalam memasok kebutuhan energi ke berbagai tempat di tanah air. Terutama dengan adanya Tol Laut sebagai program Pemerintah Indonesia, kelancaran distribusi barang hingga ke pelosok Indonesia juga turut menjadi kontribusi PIS, di mana tentunya dapat berdampak positif pada pemerataan harga logistik setiap barang di seluruh wilayah Indonesia.

Sejak didirikan tahun 2016, ekspansi bisnis PIS terus dilakukan, antara lain dengan membangun anak perusahaan Pertamina International Shipping Pte Ltd di Singapura, serta cucu perusahaan, yaitu PIS Polaris Pte Ltd dan PIS Paragon Pte Ltd, yang juga berkedudukan di Singapura.

Ke depannya, dengan strategi bisnis yang semakin matang, PIS akan terus berupaya mengembangkan lini bisnis lainnya yang mendukung bisnis inti pelayaran untuk menjadi Integrated Marine Logistics Company terkemuka di Asia. Sebagai perusahaan subholding Pertamina, PIS terus berkomitmen

menjadi perusahaan yang kompetitif untuk berkompetisi di kancah nasional dan internasional.

2. Karakteristik Responden

Penulis dalam melakukan penelitian ini mengambil sample sebanyak 30 orang responden, diharapkan dengan jumlah *sample* tersebut dapat mewakili populasi yang ada pada perusahaan yang dijadikan penelitian ini.

Kuisisioner dibagikan kepada 30 orang responden, untuk lebih jelasnya berikut ini merupakan pembahasan dari analisis variabel X (pengaruh standarisasi rekrutmen), serta variabel Y (kelancaran operasional kapal) berdasarkan dimensi dan indikator yang telah ditentukan. 30 responden itu terdiri dari calon awak kapal dan awak kapal PT. Pertamina International Shipping yang sedang ada di darat karena ada alasan:

- a. Sedang *medical check-up*
- b. Sedang menunggu penggantian *crew*

Untuk mengetahui gambaran hubungan pengaruh standarisasi rekrutmen terhadap kelancaran operasional kapal pada PT. Pertamina International Shipping, penulis akan mendeskripsikan data terlebih dahulu yang berupa profil responden berupa jenis kelamin, usia, serta jabatan seperti tabel-tabel dibawah ini :

a) Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1

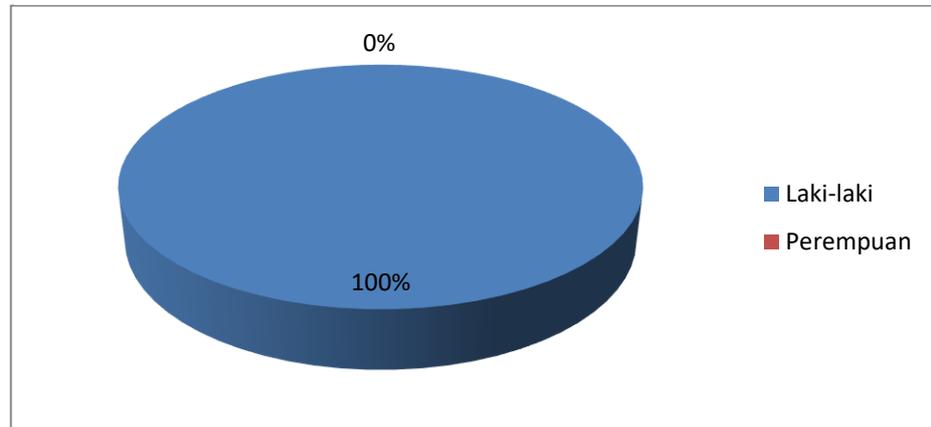
Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Presentase
1.	Laki-laki	30	100%
2.	Perempuan	0	0%
Total		30	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Responden

Diagram 4.1

Diagram Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh responden adalah laki-laki dengan jumlah 30 orang atau dengan tingkat presentase sebesar 100%.

b) Data Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2

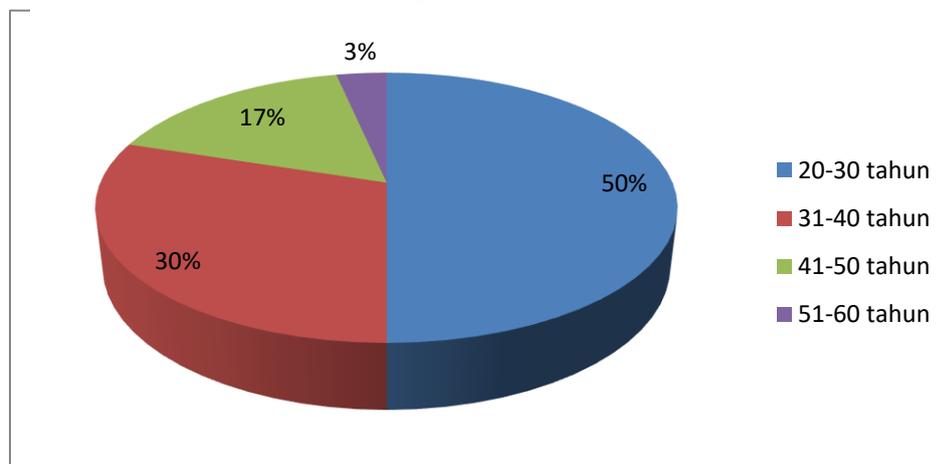
Data Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	20-30 tahun	15	50
2	31-40 tahun	9	30
3	41-50 tahun	5	17
4	51-60 tahun	1	3
Jumlah		30	100

Sumber : Hasil Pengolahan Responden

Diagram 4.2

Data Responden Berdasarkan Usia



Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa data responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa responden yang berusia 20-30 tahun berjumlah 15 orang atau 50%, usia 31-40 tahun berjumlah 9 orang atau 30%, usia 41-50 tahun berjumlah 3 orang atau 17%, dan responden yang berusia 51-60 tahun berjumlah 6 orang atau 3%.

c) Data Responden Berdasarkan Pekerjaan Terakhir

Tabel 4.3

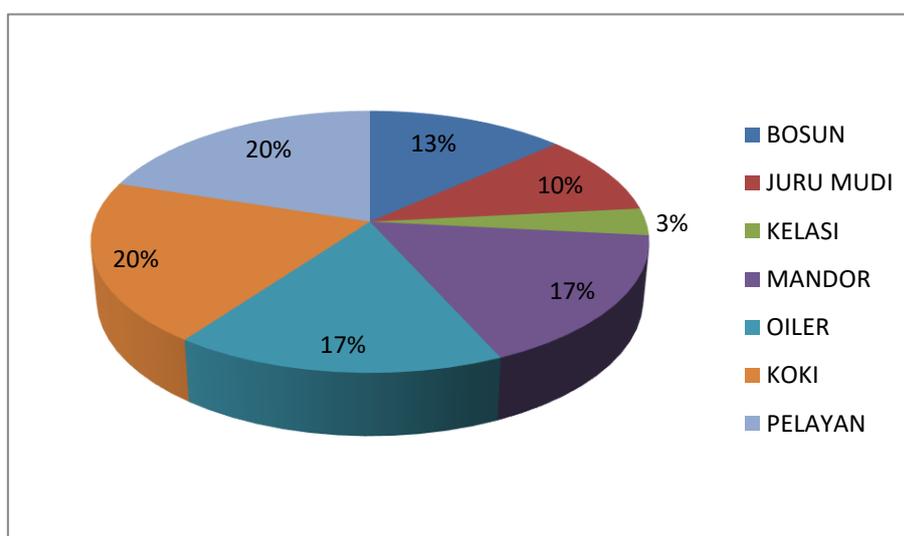
Data Responden Berdasarkan Pekerjaan Terakhir

No	Pekerjaan Terakhir	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	BOSUN	4	13
2	JURU MUDI	3	10
3	KELASI	1	3
4	MANDOR	5	17
5	OILER	5	17
6	KOKI	6	20
7	PELAYAN	6	20
Jumlah		30	100

Sumber : Hasil Pengolahan Kuisisioner

Diagram 4.3

Data Berdasarkan Pekerjaan Terakhir



Berdasarkan diatas dapat disimpulkan bahwa responden berdasarkan pekerjaan menunjukkan bahwa responden yang pekerjaan Bosun berjumlah 4 orang atau 13%, Juru Mudi berjumlah 3 orang atau 10%, Kelasi berjumlah 1 orang atau 3%, Mandor berjumlah 5 orang atau 17%, Oiler berjumlah 5 orang atau 17%, Koki berjumlah 6 orang atau 20%, dan Pelayan 6 berjumlah 6 orang atau 20%.

B. ANALISIS STATISTIK DESKRIPTIF

Deskripsi penelitian adalah tanggapan responden mengenai Pengaruh Standarisasi Rekrutmen Awak Kapal Terhadap Kelancaran Kegiatan Operasional Kapal Pada PT. Pertamina International Shipping yang diberikan kepada 30 responden dengan menggunakan metode kuesioner maka penulis dapat memberikan data hasil penelitian berupa tabel hasil perhitungan untuk variabel X dan tabel untuk variabel Y dengan data terlampir.

1. Standarisasi Rekrutmen Awak Kapal (X)

a) Proses rekrutmen calon awak kapal terbuka untuk umum atau tidak terbatas pada kalangan tertentu saja

Tabel 4.4

Pendapat responden tentang proses rekrutmen calon awak kapal terbuka untuk umum atau tidak terbatas pada kalangan tertentu

QUESTION 1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	6.7	6.7	6.7
	Setuju	3	10.0	10.0	16.7
	Sangat Setuju	25	83.3	83.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah oleh SPSS Ver. 26

Tabel diatas menunjukkan bahwa, terdapat 2 orang atau (6.7%) menjawab kurang setuju, 3 orang atau (10%) menjawab Setuju, dan 25 orang atau (83.3%) sangat setuju.

Dapat dikatakan bahwa, pendapat responden yang dominan untuk pernyataan ini adalah Sangat setuju, dengan total responden sebanyak 25 orang atau (83.3%).

b) Proses rekrutmen calon awak kapal dilaksanakan dengan tidak berbelit-belit

Tabel 4.5

Pendapat responden tentang proses rekrutmen calon awak kapal dilaksanakan dengan tidak berbelit-belit

QUESTION 2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	6	20.0	20.0	20.0
	Sangat Setuju	24	80.0	80.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah oleh SPSS Ver. 26

Tabel diatas menunjukkan bahwa, terdapat 6 orang atau (20%) menjawab setuju, 24 orang atau (80%) sangat setuju.

Dapat dikatakan bahwa, pendapat responden yang dominan untuk pernyataan ini adalah Sangat setuju, dengan total responden sebanyak 24 orang atau (80%).

c) Penerimaan calon awak kapal yang dilakukan karyawan PT. Pertamina International Shipping sudah memadai

Tabel 4.6

Pendapat responden tentang penerimaan calon awak kapal yang dilakukan karyawan PT. Pertamina International Shipping sudah memadai

QUESTION 3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Setuju	6	20.0	20.0	23.3
	Sangat Setuju	23	76.7	76.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah oleh SPSS Ver. 26

Tabel diatas menunjukkan bahwa, terdapat 1 orang atau (3.3%) menjawab kurang setuju, 6 orang atau (20%) menjawab Setuju, dan 23 orang atau (76.7%) sangat setuju.

Dapat dikatakan bahwa, pendapat responden yang dominan untuk pernyataan ini adalah Sangat setuju, dengan total responden sebanyak 23 orang atau (76.7%).

d) Proses seleksi dengan calon awak kapal sudah sesuai dengan prosedur yang ada

Tabel 4.7

Pendapat responden tentang proses seleksi dengan calon awak kapal sudah sesuai dengan prosedur yang ada

QUESTION 4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Setuju	8	26.7	26.7	30.0
	Sangat Setuju	21	70.0	70.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah oleh SPSS Ver. 26

Tabel diatas menunjukkan bahwa, terdapat 1 orang atau (3.3%) menjawab kurang setuju, 8 orang atau (26.7%) menjawab Setuju, dan 21 orang atau (70%) sangat setuju.

Dapat dikatakan bahwa, pendapat responden yang dominan untuk pernyataan ini adalah Sangat setuju, dengan total responden sebanyak 21 orang atau (70%).

e) **Spesifikasi pekerjaan yang ditetapkan perusahaan sudah cukup jelas**

Tabel 4.8

Pendapat responden tentang Spesifikasi pekerjaan yang ditetapkan perusahaan sudah cukup jelas

QUESTION 5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Setuju	10	33.3	33.3	36.7
	Sangat Setuju	19	63.3	63.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah oleh SPSS Ver. 26

Tabel diatas menunjukkan bahwa, terdapat 1 orang atau (3.3%) menjawab kurang setuju, 10 orang atau (33.3%) menjawab Setuju, dan 19 orang atau (63.3%) sangat setuju.

Dapat dikatakan bahwa, pendapat responden yang dominan untuk pernyataan ini adalah Sangat setuju, dengan total responden sebanyak 19 orang atau (63.3%).

f) **Tes seleksi penerimaan pegawai sudah sesuai dengan standar di PT. Pertamina International Shipping**

Tabel 4.9

Pendapat responden tentang Tes seleksi penerimaan pegawai sudah sesuai dengan standar di PT. Pertamina International Shipping

QUESTION 6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Setuju	5	16.7	16.7	20.0
	Sangat Setuju	24	80.0	80.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah oleh SPSS Ver. 26

Tabel diatas menunjukkan bahwa, terdapat 1 orang atau (3.3%) menjawab kurang setuju, 5 orang atau (16.7%) menjawab Setuju, dan 24 orang atau (80%) sangat setuju.

Dapat dikatakan bahwa, pendapat responden yang dominan untuk pernyataan ini adalah Sangat setuju, dengan total responden sebanyak 24 orang atau (80%).

g) Proses merekrut pegawai dilihat dari pengalaman kerja sebelumnya

Tabel 4.10

Pendapat responden tentang proses merekrut pegawai dilihat dari pengalaman kerja sebelumnya

QUESTION 7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	7	23.3	23.3	23.3
	Sangat Setuju	23	76.7	76.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah oleh SPSS Ver. 26

Tabel diatas menunjukkan bahwa, terdapat 7 orang atau (23.3%) menjawab setuju, 23 orang atau (76.7%) menjawab Sangat Setuju.

Dapat dikatakan bahwa, pendapat responden yang dominan untuk pernyataan ini adalah Sangat setuju, dengan total responden sebanyak 23 orang atau (76.7%).

h) Tes-tes penerimaan yang dilakukan karyawan PT. Pertamina International Shipping berhubungan dengan pekerjaan yang akan diterima

Tabel 4.11

Pendapat responden tentang tes-tes penerimaan yang dilakukan karyawan PT. Pertamina International Shipping berhubungan dengan pekerjaan yang akan diterima

QUESTION 8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	9	30.0	30.0	30.0
	Sangat Setuju	21	70.0	70.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah oleh SPSS Ver. 26

Tabel diatas menunjukkan bahwa, terdapat 9 orang atau (30%) menjawab setuju, 21 orang atau (70%) menjawab sangat setuju.

Dapat dikatakan bahwa, pendapat responden yang dominan untuk pernyataan ini adalah Sangat setuju, dengan total responden sebanyak 21 orang atau (70%).

i) Apakah materi soal tes yang diberikan terlalu sulit untuk dikerjakan

Tabel 4.12

Pendapat responden tentang materi soal tes yang diberikan terlalu sulit untuk dikerjakan

QUESTION9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	6.7	6.7	6.7
	Kurang Setuju	6	20.0	20.0	26.7
	Setuju	11	36.7	36.7	63.3
	Sangat Setuju	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah oleh SPSS Ver. 26

Tabel diatas menunjukkan bahwa, terdapat 2 orang atau (6.7%) menjawab tidak setuju, 6 orang atau (20%) menjawab kurang setuju, 11 orang atau (36.7%) menjawab setuju, 11 orang atau (36.7%) menjawab sangat setuju.

Dapat dikatakan bahwa, pendapat responden yang dominan untuk pernyataan ini adalah setuju dan sangat setuju, dengan total responden sebanyak 11 orang atau (36.7%) setuju dan 11 orang atau (36.7%) setuju.

j) Apakah Bahasa dalam pelaksanaan tes dapat mudah dipahami

Tabel 4.13

Pendapat responden tentang bahasa dalam pelaksanaan tes dapat mudah dipahami

QUESTION 10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Setuju	10	33.3	33.3	36.7
	Sangat Setuju	19	63.3	63.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah oleh SPSS Ver. 26

Tabel diatas menunjukkan bahwa, terdapat 1 orang atau (3.3%) menjawab kurang setuju, 10 orang atau (33.3%) menjawab setuju, 19 orang atau (63.3%) menjawab sangat setuju.

Dapat dikatakan bahwa, pendapat responden yang dominan untuk pernyataan ini adalah Sangat setuju, dengan total responden sebanyak 19 orang atau (63.3%).

2. Kelancaran Kegiatan Operasional Kapal (Y)

a) Apakah Bapak/Ibu merasa telah mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan setiap bulan

Tabel 4.14
Pendapat responden tentang mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan setiap bulan

QUESTION 1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	6.7	6.7	6.7
	Setuju	10	33.3	33.3	40.0
	Sangat Setuju	18	60.0	60.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah oleh SPSS Ver. 26

Tabel diatas menunjukkan bahwa, terdapat 2 orang atau (6.7%) menjawab kurang setuju, 10 orang atau (33.3%) menjawab setuju, 18 orang atau (60%) menjawab sangat setuju.

Dapat dikatakan bahwa, pendapat responden yang dominan untuk pernyataan ini adalah Sangat setuju, dengan total responden sebanyak 18 orang atau (60%).

b) Apakah Bapak/Ibu merasa mampu memenuhi target yang telah ditentukan perusahaan

Tabel 4.15
Pendapat responden tentang mampu memenuhi target yang telah ditentukan perusahaan

QUESTION 2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Setuju	8	26.7	26.7	30.0
	Sangat Setuju	21	70.0	70.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah oleh SPSS Ver. 26

Tabel diatas menunjukkan bahwa, terdapat 1 orang atau (3.3%) menjawab kurang setuju, 8 orang atau (26.7%) menjawab setuju, 21 orang atau (70%) menjawab sangat setuju.

Dapat dikatakan bahwa, pendapat responden yang dominan untuk pernyataan ini adalah Sangat setuju, dengan total responden sebanyak 21 orang atau (70%).

c) Apakah Bapak/Ibu dapat melaksanakan tugas pekerjaan sesuai standar perusahaan

Tabel 4.16

Pendapat responden tentang melaksanakan tugas pekerjaan sesuai standar perusahaan

QUESTION 3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Setuju	7	23.3	23.3	26.7
	Sangat Setuju	22	73.3	73.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah oleh SPSS Ver. 26

Tabel diatas menunjukkan bahwa, terdapat 1 orang atau (3.3%) menjawab tidak setuju, 7 orang atau (23.3%) menjawab setuju, 22 orang atau (73.3%) menjawab sangat setuju.

Dapat dikatakan bahwa, pendapat responden yang dominan untuk pernyataan ini adalah Sangat setuju, dengan total responden sebanyak 22 orang atau (73.3%).

d) Perlunya pengecekan kelengkapan dokumen sebelum dan selama kapal melaksanakan operasi

Tabel 4.17

Pendapat responden tentang pengecekan kelengkapan dokumen sebelum dan selama kapal melaksanakan operasi

QUESTION 4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Setuju	6	20.0	20.0	23.3
	Sangat Setuju	23	76.7	76.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah oleh SPSS Ver. 26

Tabel diatas menunjukkan bahwa, terdapat 1 orang atau (3.3%) menjawab kurang setuju, 6 orang atau (20%) menjawab setuju, 23 orang atau (76.7%) menjawab sangat setuju.

Dapat dikatakan bahwa, pendapat responden yang dominan untuk pernyataan ini adalah Sangat setuju, dengan total responden sebanyak 23 orang atau (76.7%).

e) Kondisi awak kapal yang memadai sangat mempengaruhi kelancaran operasional kapal

Tabel 4.18

Pendapat responden tentang kondisi awak kapal yang memadai sangat mempengaruhi kelancaran operasional kapal

QUESTION 5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	5	16.7	16.7	16.7
	Sangat Setuju	25	83.3	83.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah oleh SPSS Ver. 26

Tabel diatas menunjukkan bahwa, terdapat 5 orang atau (16.7%) menjawab setuju, 25 orang atau (83.3%) menjawab sangat setuju.

Dapat dikatakan bahwa, pendapat responden yang dominan untuk pernyataan ini adalah Sangat setuju, dengan total responden sebanyak 25 orang atau (83.3%).

f) Perlunya pemastian bahwasannya mesin kapal selalu dalam kondisi baik setiap kali sebelum melaksanakan operasi

Tabel 4.19

Pendapat responden tentang perlunya pemastian bahwasannya mesin kapal selalu dalam kondisi baik setiap kali sebelum melaksanakan operasi

QUESTION 6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	3	10.0	10.0	10.0
	Sangat Setuju	27	90.0	90.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah oleh SPSS Ver. 26

Tabel diatas menunjukkan bahwa, terdapat 3 orang atau (10%) menjawab setuju, 27 orang atau (90%) menjawab sangat setuju.

Dapat dikatakan bahwa, pendapat responden yang dominan untuk pernyataan ini adalah Sangat setuju, dengan total responden sebanyak 27 orang atau (90%).

g) Ketepatan waktu pemenuhan permintaan *crew change* kapal sangat penting

Tabel 4.20

Pendapat responden tentang ketepatan waktu pemenuhan permintaan *crew change* kapal sangat penting

QUESTION 7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	7	23.3	23.3	23.3
	Sangat Setuju	23	76.7	76.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah oleh SPSS Ver. 26

Tabel diatas menunjukkan bahwa, terdapat 7 orang atau (23.3%) menjawab setuju, 23 orang atau (76.7%) menjawab sangat setuju.

Dapat dikatakan bahwa, pendapat responden yang dominan untuk pernyataan ini adalah Sangat setuju, dengan total responden sebanyak 23 orang atau (76.7%).

h) Kegiatan bongkar muat barang dilakukan secara akurat

Tabel 4.21

Pendapat responden tentang kegiatan bongkar muat barang dilakukan secara akurat

QUESTION 8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	3	10.0	10.0	10.0
	Sangat Setuju	27	90.0	90.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah oleh SPSS Ver. 26

Tabel diatas menunjukkan bahwa, terdapat 3 orang atau (10%) menjawab setuju, 27 orang atau (90%) menjawab sangat setuju.

Dapat dikatakan bahwa, pendapat responden yang dominan untuk pernyataan ini adalah Sangat setuju, dengan total responden sebanyak 27 orang atau (90%).

- i) **Perlunya ketepatan waktu dalam kegiatan bongkar muat untuk menunjang kesesuaian jadwal waktu keberangkatan**

Tabel 4.22

Pendapat responden tentang perlunya ketepatan waktu dalam kegiatan bongkar muat untuk menunjang kesesuaian jadwal waktu keberangkatan

QUESTION 9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	8	26.7	26.7	26.7
	Sangat Setuju	22	73.3	73.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah oleh SPSS Ver. 26

Tabel diatas menunjukkan bahwa, terdapat 8 orang atau (26.7%) menjawab setuju, 22 orang atau (73.3%) menjawab sangat setuju.

Dapat dikatakan bahwa, pendapat responden yang dominan untuk pernyataan ini adalah Sangat setuju, dengan total responden sebanyak 22 orang atau (73.3%).

- j) **Apakah Bapak /Ibu merasa telah melakukan pekerjaan yang diberikan dengan benar dan transparan**

Tabel 4.23

Pendapat responden tentang pekerjaan yang diberikan dengan benar dan transparan

QUESTION 10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	3.3	3.3	3.3
	Setuju	6	20.0	20.0	23.3
	Sangat Setuju	23	76.7	76.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah oleh SPSS Ver. 26

Tabel diatas menunjukkan bahwa, terdapat 1 orang atau (3.3%) menjawab kurang setuju, 6 orang atau (20%) menjawab setuju, 23 orang atau (76.7%) menjawab sangat setuju.

Dapat dikatakan bahwa, pendapat responden yang dominan untuk pernyataan ini adalah Sangat setuju, dengan total responden sebanyak 23 orang atau (76.7%).

C. UJI INSTRUMEN

1. Uji Validitas

Uji validitas ini digunakan untuk mengetahui tingkat validitas dari suatu kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013:52). Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk degree of freedom (df) = $n-2$, dalam hal ini adalah jumlah sampel. Jumlah sampel (n) dalam penelitian ini adalah 30, sehingga besarnya df yaitu $30 - 2 = 28$, dengan taraf signifikansi 5%. Suatu pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung yang merupakan nilai corrected item-total correlation (dalam SPSS 25) lebih besar daripada r tabel. Dalam hal ini didapatkan r tabel sebesar 0,361. Apabila hasil r hitung lebih besar dari r tabel yaitu 0,361 maka data tersebut dapat dikatakan valid.

a) Uji Validitas Standarisasi Rekrutmen Awak Kapal (X)

Tabel 4.24

Uji Validitas Standarisasi Rekrutmen Awak Kapal (X)

Pernyataan	r Hitung (<i>Corrected Item-Total Correlation</i>) Korelasi	r Tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,833	0,361	Valid
Pernyataan 2	0,643	0,361	Valid
Pernyataan 3	0,745	0,361	Valid
Pernyataan 4	0,709	0,361	Valid
Pernyataan 5	0,598	0,361	Valid
Pernyataan 6	0,761	0,361	Valid
Pernyataan 7	0,589	0,361	Valid
Pernyataan 8	0,413	0,361	Valid
Pernyataan 9	0,395	0,361	Valid
Pernyataan 10	0,740	0,361	Valid

Sumber : Data diolah oleh SPSS Ver. 26

Berdasarkan data diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel X (Standarisasi Rekrutmen Awak Kapal) sudah valid, dengan r hitung > r tabel. Sehingga, untuk 10 item pertanyaan pada variabel X dinyatakan valid.

b) Uji Validitas Kelancaran Kegiatan Operasional Kapal (Y)

Tabel 4.25**Uji Validitas Kelancaran Kegiatan Operasional Kapal (Y)**

Pernyataan	R Hitung (<i>Corrected Item-Total Correlation</i>) Korelasi	R Tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,544	0,361	Valid
Pernyataan 2	0,826	0,361	Valid
Pernyataan 3	0,847	0,361	Valid
Pernyataan 4	0,744	0,361	Valid
Pernyataan 5	0,410	0,361	Valid
Pernyataan 6	0,369	0,361	Valid
Pernyataan 7	0,687	0,361	Valid
Pernyataan 8	0,618	0,361	Valid
Pernyataan 9	0,596	0,361	Valid
Pernyataan 10	0,806	0,361	Valid

Sumber : Data diolah oleh SPSS Ver. 26

Berdasarkan data diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel Y (Kelancaran Kegiatan Operasional Kapal) sudah valid, dengan rhitung > rtabel. Sehingga, untuk 10 item pertanyaan pada variabel Y dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan ketepatan, keakuratan kestabilan, atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala-gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda.

Dalam penentuan tingkat reliabilitas suatu instrumen penelitian, secara umum keandalan dalam kisaran > 0,60 s/d 0,80 baik, serta dalam kisaran > 0,80 s/d 1,00 dianggap sangat baik (Santoso, 2001:227). Untuk menentukan reliabilitas terhadap butir-butir pertanyaanya variabel dilakukan pengujian denga komputer program SPSS 26.00 dengan rumus *Cronbach's Alpha*.

Tabel 4.26**Uji Reliabilitas**

No.	Variabel	Cornbach's Alpha	N Of Items
1.	Standarisasi Rekrutmen Awak Kapal	0,812	10
2.	Kelancaran Kegiatan Operasional Kapal	0,849	10

Sumber : Data diolah oleh SPSS Ver. 26

Berdasarkan data diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai *Cornbach's Alpha* Standarisasi Rekrutmen Awak Kapal sebesar $0,812 > 0,60$, dan nilai *Cornbach's Alpha* Kelancaran Kegiatan Operasional Kapal sebesar $0,849 > 0,60$. Sehingga untuk kedua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel, atau dapat diandalkan.

D. ANALISIS DATA

1. Uji Normalitas

Tabel 4.27
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.12267189
Most Extreme Differences	Absolute	.152
	Positive	.077
	Negative	-.152
Test Statistic		.152
Asymp. Sig. (2-tailed)		.074 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Data diolah oleh SPSS Ver. 26

Berdasarkan data diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai *Sig.* sebesar $0,074 > 0,05$. Sehingga untuk kedua variabel yang digunakan dalam penelitian ini sudah berdistribusi secara normal.

2. Analisis Linear Sederhana

Regresi linier sederhana ialah memiliki 1 variabel dependen dan 2 atau lebih variabel independent yang beregresi.

Tabel 4.28
Analisis Linear Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	15.476	5.431		2.850	.008
	Standarisasi Rekrutmen Awak Kapal	.688	.117	.745	5.906	.000
a. Dependent Variable: Kelancaran Kegiatan Operasional Kapal						

Sumber : Data diolah oleh SPSS Ver. 26

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 26 diperoleh a sebesar 15.476 dan b sebesar 0.688 bentuk dari persamaan regresi linear sederhana adalah sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 15.476 + 0.688$$

Dilihat dari persamaan regresi tersebut bahwa pengaruh standarisasi rekrutmen awak kapal terhadap kelancaran operasional kapal adalah berlawanan (negatif), hal tersebut dapat ditunjukkan pada koefisien regresi atau nilai b yang menunjukkan angka positif sebesar 0.688 yang mengandung arti bahwa setiap kenaikan standarisasi rekrutmen awak kapal akan diikuti dengan kenaikan kelancaran operasional kapal sebesar 0.688. Demikian pula sebaliknya, jika standarisasi rekrutmen awak kapal mengalami penurunan maka kelancaran operasional kapal sebesar akan cenderung mengalami penurunan sebesar 0.688. Dan nilai koefisien a (intercept) adalah sebesar 15.476 yang mempunyai arti apabila tidak terdapat standarisasi rekrutmen awak kapal, maka diperkirakan kelancaran operasional kapal berkurang sebesar 15.476 satuan.

3. Koefisien Determinasi Berganda

Koefisien determinasi berganda bertujuan untuk dapat mengetahui besarnya kontribusi atau perubahan yang diberikan pada variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4.29

Koefisien Determinasi Berganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.745 ^a	.555	.539	2.160
a. Predictors: (Constant), Standarisasi Rekrutmen Awak Kapal				
b. Dependent Variable: Kelancaran Kegiatan Operasional Kapal				

Sumber : Data diolah oleh SPSS Ver. 26

Berdasarkan perhitungan diatas, nilai koefisien determinasi berganda (R Square) sebesar 0,555 atau (55,5%) hal ini menunjukkan bahwa terdapat kontribusi positif antara pengaruh standarisasi rekrutmen 55.5% terhadap kelancaran kegiatan operasional kapal pada PT. Pertamina International Shipping, sedangkan sisanya yaitu sebesar 44.5% merupakan faktor lain yang tidak diteliti.

4. Uji Hipotesis

a) Uji Hipotesis secara Parsial (Uji-T)

Pengujian ini digunakan untuk tujuan untuk membuktikan apakah variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen. Dengan menjawab hipotesis yang telah diajukan pada awal penelitian, menggunakan alat bantu perangkat lunak komputer (Software) program SPSS (Statistical Product and Service Solution) versi 26.0 for Windows.

Tabel 4.30

Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.476	5.431		2.850	.008
	Standarisasi Rekrutmen Awak Kapal	.688	.117	.745	5.906	.000

a. Dependent Variable: Kelancaran Kegiatan Operasional Kapal

Sumber : Data diolah oleh SPSS Ver. 26

Berarti Tabel diatas dilihat hasil perhitungan melalui SPSS dapat dilihat t_{hitung} variabel pengaruh standarisasi rekrutmen awak kapal yaitu 5.906 lebih besar dari t_{tabel} 2,052 ($df = 30-2-1 = 27$) selain itu nilai signifikansinya adalah 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansinya (α) 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variasi variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen dan ada pengaruh diantara kedua variabel tersebut. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh standarisasi rekrutmen awak kapal berpengaruh signifikan terhadap kelancaran operasional kapal pada PT. Pertamina International Shipping. Dengan demikian hipotesis ini, dimana variabel yang

menyatakan bahwa pengaruh standarisasi rekrutmen awak kapal terhadap kelancaran operasional kapal pada PT. Pertamina International Shipping, dapat diterima atau diuji.

b) Hasil Uji Hipotesis Dihitung Secara Manual

E. PEMBAHASAN

Penelitian ini berusaha untuk memperoleh gambaran mengenai pengaruh standarisasi rekrutmen awak kapal terhadap kelancaran kegiatan operasional kapal pada PT. Pertamina International Shipping. Dari hasil pengujian diperoleh pembahasan sebagai berikut :

1. Pengaruh Standarisasi Rekrutmen Awak Kapal Terhadap Kelancaran Kegiatan Operasional Kapal Pada PT. Pertamina International Shipping

Hasil dari penelitian yang dilakukan peneliti dapat disimpulkan bahwa variable standarisasi rekrutmen di uji secara parsial terhadap kelancaran kegiatan operasional kapal diperoleh nilai T hitung sebesar 5.906 dengan Sig 0,00 < 0,05. Sehingga standarisasi rekrutmen awak kapal berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kelancaran kegiatan operasional kapal pada PT. Pertamina International Shipping. Berdasarkan analisis regresi linier sederhana diperoleh nilai $\hat{Y} = 15.476 + 0.688X$. Dari persamaan regresi linier sederhana tersebut terlihat bahwa jika standarisasi rekrutmen meningkat satu satuan maka kelancaran operasional awak kapal akan meningkat 0,688 satuan.

Berdasarkan analisis regresi sederhana diperoleh nilai $(b^1) = 0,688$. Hal ini berarti variabel pengaruh standarisasi rekrutmen awak kapal mempengaruhi kelancaran operasional kapal sebesar 0,688 atau berpengaruh secara positif.

Berdasarkan pembahasan diatas bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini yang artinya variabel standarisasi rekrutmen awak kapal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kelancaran kegiatan operasional kapal pada PT. Pertamina International Shipping.

2. Apakah terdapat pengaruh rekrutmen awak kapal terhadap peningkatan kelancaran kegiatan operasional kapal pada PT. Pertamina International Shipping

Hasil dari penelitian yang dilakukan peneliti dapat disimpulkan bahwa variable peningkatan kelancaran kegiatan operasional kapal di uji secara parsial terhadap pengaruh rekrutmen awak kapal diperoleh nilai T hitung sebesar 5.906

dengan Sig $0,00 < 0,05$. Sehingga peningkatan kelancaran kegiatan operasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap pengaruh rekrutmen awak kapal pada PT. Pertamina International Shipping.

Berdasarkan analisis regresi linier sederhana diperoleh nilai $\hat{Y} = 15.476 + 0.688X$. Dari persamaan regresi linier sederhana tersebut terlihat bahwa jika standarisasi rekrutmen meningkat satu satuan maka kelancaran operasional awak kapal akan meningkat 0,688 satuan.

Berdasarkan analisis regresi sederhana diperoleh nilai $(b^1) = 0,688$. Hal ini berarti variabel pengaruh standarisasi rekrutmen awak kapal mempengaruhi kelancaran operasional kapal sebesar 0,688 atau berpengaruh secara positif.

Berdasarkan pembahasan diatas bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini yang artinya variable peningkatan kelancaran kegiatan operasional kapal berpengaruh positif dan signifikan terhadap standarisasi rekrutmen awak kapal kapal pada PT. Pertamina International Shipping.

F. PEMECAHAN MASALAH

Dalam penelitian ini pemecahan masalah sangat dibutuhkan karena dapat digunakan untuk memecahkan masalah, dan penelitian ini juga berusaha untuk ingin memperoleh gambaran mengenai pengaruh standarisasi rekrutmen awak kapal terhadap kelancaran kegiatan operasional kapal pada PT. Pertamina International Shipping. Sebelum menyebutkan pemecahan masalah yang dapat digunakan, penulis akan terlebih dahulu menyampaikan beberapa masalah sebagai berikut :

- 1) Rendahnya kualitas kelulusan calon awak kapal khususnya untuk Rating
- 2) Rendahnya pemahaman rating dalam berbahasa Inggris dan pengoperasian computer
- 3) Penerapan standarisasi rekrutmen yang tidak sesuai dengan prosedur
- 4) Rendahnya kualitas SDM akibat proses rekrutmen yang tidak sesuai standar

Adapun hasil pemecahan masalah setelah menganalisis data diatas yaitu:

- 1) Pemecahan masalah rendahnya kualitas kelulusan calon awak kapal khususnya untuk rating pada PT. Pertamina International Shipping karena kurangnya SDM yang memahami tentang materi yang diberikan oleh perusahaan. Oleh karena itu, PT. Pertamina International Shipping harus memberikan materi terkait *job desk* kepada awak kapal yang akan mengikuti tes.

- 2) Pemecahan masalah rendahnya pemahaman rating dalam berbahasa inggris dan pengoperasian komputer pada PT. Pertamina International Shipping yang disebabkan kurangnya keterampilan SDM awak kapal. Oleh karena itu, PT. Pertamina International Shipping harus memberikan pelatihan keterampilan komputer dan berbahasa inggris kepada awak kapal yang telah diterima pada perusahaan PT. Pertamina International Shipping.
- 3) Pemecahan masalah penerapan standarisasi rekrutmen yang tidak sesuai dengan prosedur pada PT. Pertamina International Shipping dengan cara memperketat pada proses rekrutmen atau tes yang dilakukan oleh perusahaan.
- 4) Pemecahan masalah rendahnya kualitas SDM akibat proses rekrutmen yang tidak sesuai standar PT. Pertamina International Shipping dengan memilih calon awak kapal yang sudah memiliki pengalaman berlayar sesuai dengan pekerjaan yang dibutuhkan oleh perusahaan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan data yang didapatkan setelah diolah kembali, maka hasil penelitian tentang pengaruh standarisasi rekrutmen awak kapal terhadap kelancaran operasional kapal pada PT. Pertamina International Shipping, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Standarisasi rekrutmen awak kapal berpengaruh secara signifikan terhadap kelancaran kegiatan operasional kapal pada perusahaan pt pertamina international shipping, dimana nilai t hitung sebesar 5.906 atau lebih besar dari t tabel sebesar 1.699. dan nilai sig sebesar $0,00 < 0,05$. Sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima karena terdapat pengaruh secara signifikan terhadap Kelancaran Kegiatan operasional kapal pada PT. Pertamina International Shipping.
2. Standarisasi rekrutmen awak kapal yang merupakan variabel independent memiliki hubungan positif terhadap kegiatan operasional kapal yang merupakan dependen. Hubungan positif ditunjukkan dengan persamaan garis regresi yaitu $Y = 15.476 + 0.688X$. persamaan tersebut menunjukkan bahwa koefisien X sebesar 0.688. standarisasi rekrutmen memberikan pengaruh kepada kegiatan operasional kapal sebesar 55.5% dilihat dari koefisien determinasi sebesar 0,555 dan terdapat 44.5% merupakan faktor lain yang tidak diteliti.

B. SARAN

Dari hasil pembahasan penelitian dan kesimpulan penelitian seperti yang telah diuraikan di atas, maka disarankan sebagai berikut :

1. Merencanakan proses rekrutmen dengan baik

Setiap perusahaan pasti ingin proses rekrutmen berjalan dengan baik. Besar harapan pelamar kerja atau kandidat terpilih nantinya bisa berkontribusi memajukan perusahaan mencapai tujuannya dan juga meningkatkan pendapatan

secara finansial. Untuk itu, perusahaan berusaha mempersingkat proses rekrutmen menjadi lebih efektif dan efisien dalam menemukan awak kapal yang tepat dan berkualitas.

Tujuan dari rekrutmen sendiri sebenarnya bukan hanya untuk menghasilkan sejumlah orang tertentu saja, melainkan harus mampu mencari para pelamar yang kompeten bagi perusahaan atau instansi tersebut dengan kemampuan dan kesesuaian antara persyaratan pekerjaan dengan pengetahuan dan kompetensi yang dimiliki oleh pelamar. Adapun proses rekrutmen yang baik itu adalah dengan cara :

- a. Mengidentifikasi kebutuhan akan suatu posisi dan merencanakan perekrutan untuk posisi yang sedang dibutuhkan, artinya dalam merekrut awak kapal harus memperhatikan juga posisi mana yang sedang membutuhkan perekrutan, hal ini dilakukan supaya proses rekrutmen terjadi secara efektif dan efisien.
 - b. Publikasikan lowongan dengan cara internal dan eksternal
 - c. Meninjau lamaran yang masuk dengan menyaring berdasarkan spesifikasi, kebutuhan, serta pengalaman kerja
 - d. *Review* surat lamaran dengan cara wawancara beberapa kandidat yang dinilai berkualitas dan sesuai kualifikasi standar yang diterapkan oleh perusahaan
 - e. Periksa referensi dan latar belakang pelamar, setelah itu memilih orang yang paling berkualitas.
2. Mengoptimalkan pelaksanaan pelatihan kerja, misalnya dengan melengkapi fasilitas serta sarana pelatihan yang digunakan pada saat proses belajar mengajar. Pemberian materi yang berkualitas, efektif dan efisien sehingga awak kapal dapat memahami isi materi dengan baik dan menerapkan.

Pelatihan yang diberikan mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja awak kapal, maka disarankan pada level pimpinan pada perusahaan dapat mengambil kebijaksanaan mengenai pola pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan yang sedang berkembang di dunia pelayaran internasional saat ini, agar kinerja awak kapal yang dihasilkan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Perusahaan juga selalu melakukan peninjauan ulang terhadap penempatan kerja seorang awak kapal apakah benar-benar efektif terhadap dampak kinerja para awak kapal.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Alfes Peni. 2013. Pengertian Standarisasi. [http:// kampoengkeriting. Blogspot.com](http://kampoengkeriting.blogspot.com) diakses juni 2020
- Sulastri. 2012. Tanah Pasir Pantai.
<http://eprints.uny.ac.id/8190/3/bab%20%20%2005308141009.pdf>. Diakses tanggal 23 Oktober 2019
- Adi, Mardianto, 2014, *Management Recruitmen*. Jakarta, Pinasthika Publisher
- Rivai, Veithzal(2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan dari Teori kePraktik*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Aksara, Jakarta
- Samsudin, Sadili. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Rivai, Veithzal. & Sagala, E.J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Basri, A. F. M., dan Rivai, V.2005. *Performance appraisal*. Jakarta: PT Raja. Grafindo Persada.
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2011. *Human Resource Management (edisi 10)*. Jakarta : Salemba Empat.
- Simanjuntak. 2005. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Bangun, Wilson. 2012. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Erlangga
- Heizer, Jay dan Barry Render. 2009. *Manajemen Operasi Buku 1 Edisi 9*. Jakarta: Salemba Empat
- Herjanto, Eddy. 2007. *Manajemen Operasi*. Jakarta. Grasindo.
- Engkos Kosasih, SE, M.M., Hananto Soewedo, M.Mar, SE., M.M., Ph.D., Prof., Capt., *Manajemen Perusahaan Pelayaran, RajaGarfindo Persada, Jakarta, 2009.*

Sugiyono. 2004. Metode Penelitian. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Asnawi dan Masyhuri. 2009. Metodologi Riset Manajemen Pemasaran. Malang: UIN-Malang Press.

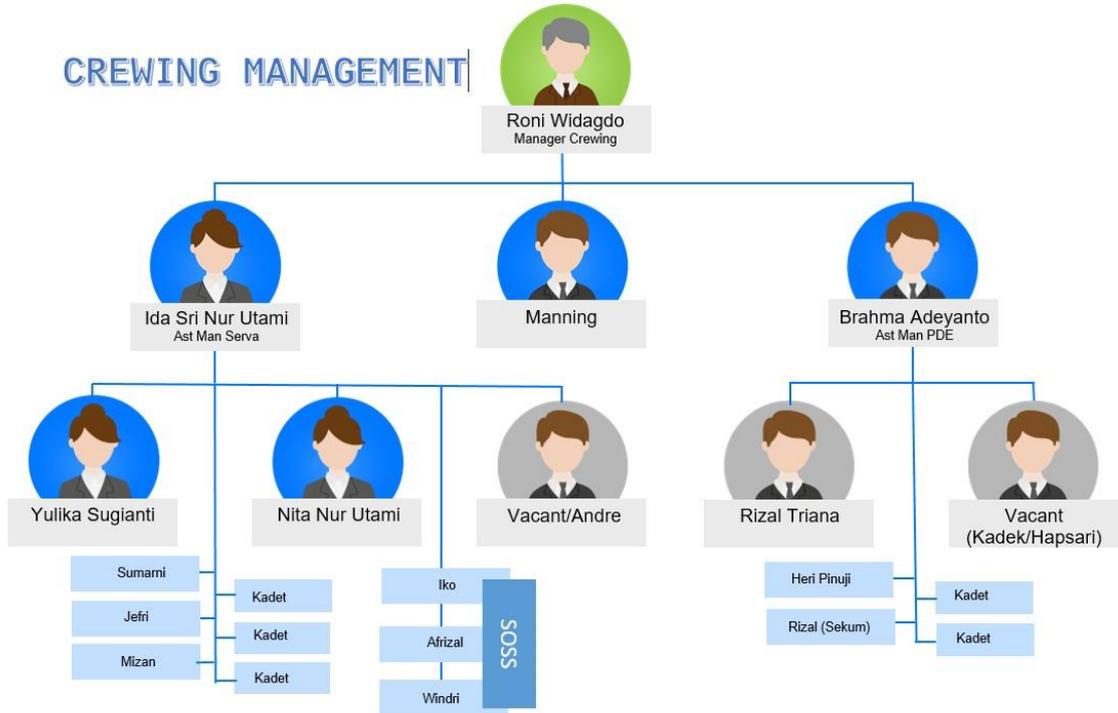
Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

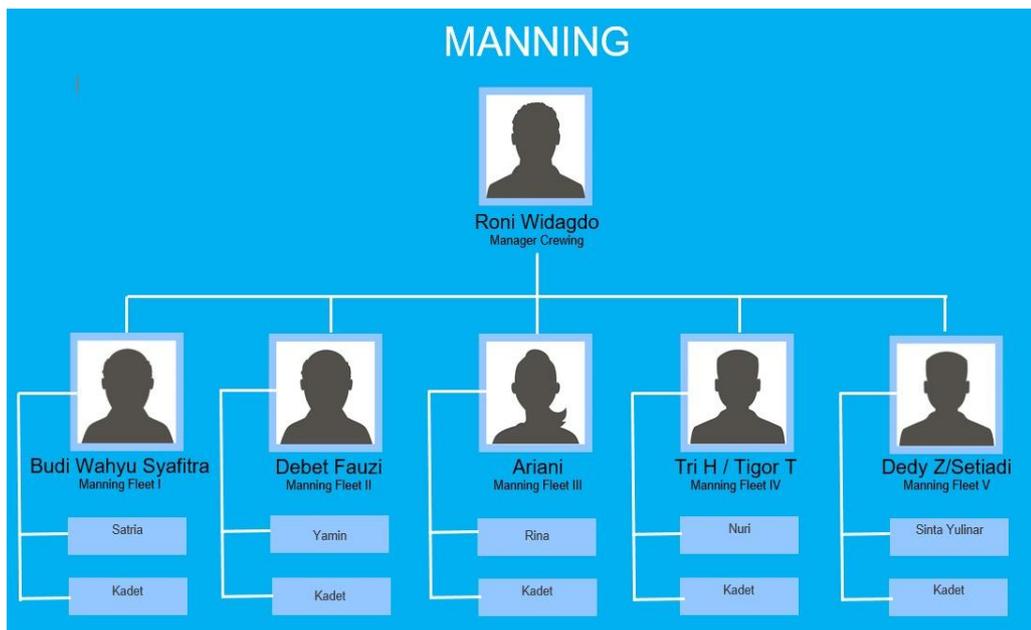
Ghozali, Imam. 2006. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi Ke 4). Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

LAMPIRAN 1



Gambar :
Struktur Organisasi Crewing Management



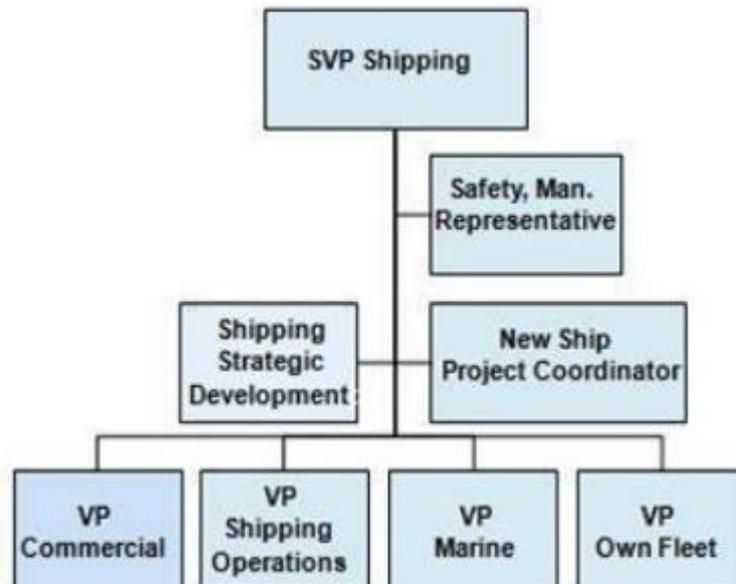
Gambar :
Struktur Organisasi Manning

LAMPIRAN 2

DAFTAR NAMA KAPAL PT PERTAMINA

FLEET 1	FLEET 2	FLEET 3	FLEET 4	FLEET 5
MT GAMKONORA	PERTAMINA GAS 1	MT SENIPAH	MT PALUH TABUAN	MT KUANG
MT GAMSUNORO	PERTAMINA GAS 2	MT PANJANG	MT PEMATANG	MT KETALING
MT GEDE	GAS AMBALAT	MT PARIGI	MT PELITA	MT MINAS
MT GAMALAMA	GAS ARIMBI	MT PAS AMAN	MT PUNGUT	MT MELAHIN
MT GUNUNG GEULE	GAS WALIO	MT GUNUNG KEMALA	MT KAKAP	MT MANGUN JAYA
MT GALUNGGUNG	GAS WIDURI	MT ENDURO	MT KAMOJANG	MT MENG GALA
MT GEBANG	GAS ARAR	MT SEPINGGAN	MT KASIM	MT MERBAU
MT PANDERMAN	GAS ARJUNA	MT SENGETI	FSO CILACAP	MT MUNDU
MT PANGRANGO	GAS ATAKA	MT SANGA-SANGA	MT PALU SIPAT	MT KURAU
MT SANGGAU		MT SELE	MT PEGADEN	MT KARMILA
MT SANANA		MT SINDANG	MT BALONGAN	MT MEDITRAN
MT SERUI		MT SERANG JAYA	MT PLAJU	MT MUSI
MT PAPANDAYAN		MT CENDRA WASIH	MT KA TOMAS	MT MAUHAU
MT PANGALENGAN		MT PAGERUNGAN	MT KRASAK	MT MATINDOK
		MT PANGKALAN BRANDAN	MT KLAS OGUN	MT MERAUKE
			MT KLAWOTONG	MT PANDAN

*Gambar :
Daftar Nama Kapal PT Pertamina Sesuai Fleet-nya*



LAMPIRAN 3



Lampiran

Kuisisioner Penelitian

**PENGARUH STANDARISASI REKRUTMEN AWAK KAPAL
TERHADAP KELANCARAN KEGIATAN OPERASIONAL KAPAL
PADA PT. PERTAMINA INTERNATIONAL SHIPPING**

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya memohon kesediaan Bapak/ibu untuk mengisi kuisisioner penelitian dengan judul **“Pengaruh Standarisasi Rekrutmen Awak Kapal Terhadap Kelancaran Kegiatan Operasional Kapal Pada PT. Pertamina International Shipping”**. Data dan informasi yang Bapak/ibu berikan merupakan hal yang sangat berharga dalam penyelesaian skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program D-4 di Jurusan Ketatalaksanaan Angkutan Laut dan Kepelabuhanan STIP Jakarta. Atas kerjasama Bapak/ibu, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Gigih Adi Pradana

A. Petunjuk Pengisian

1. Berikan tanda *checklist* (✓) pada tempat yang telah tersedia sesuai dengan jawaban Bapak/ibu.
2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
3. Mohon Bapak/Ibu dapat memberikan jawaban yang sejujurnya.

B. Identitas Responden

1. No Responden : (diisi oleh peneliti)
2. Jenis Kelamin : Laki – laki / Perempuan *
3. Usia : 20-30 tahun ()
31-40 tahun ()
41-50 tahun ()
51-60 tahun ()
4. Pendidikan Terakhir :
5. Jabatan :
6. Masa Kerja : tahun

C. Petunjuk Pengisian

Isi jawaban berikut sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu dengan cara memberikan *checklist* (✓) pada kolom yang tersedia. Adapun makna dari tanda tersebut adalah sebagai berikut :

- SS : Sangat Setuju
S : Setuju
KS : Kurang Setuju
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

D. VARIABEL PENELITIAN

Variabel Standarisasi Rekrutmen (X)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Proses rekrutmen calon awak kapal terbuka untuk umum atau tidak terbatas pada kalangan tertentu saja.					
2	Proses rekrutmen calon awak kapal dilaksanakan dengan tidak berbelit-belit.					
3	Penerimaan calon awak kapal yang dilakukan karyawan <i>PT. Pertamina International Shipping</i> sudah memadai.					
4	Proses seleksi dengan calon awak kapal sudah sesuai dengan prosedur yang ada.					
5	Spesifikasi pekerjaan yang ditetapkan perusahaan sudah cukup jelas.					
6	Tes seleksi penerimaan pegawai sudah sesuai dengan standar di <i>PT. Pertamina International Shipping</i>					
7	Proses merekrut pegawai dilihat dari pengalaman kerja sebelumnya					
8	Tes-tes penerimaan yang dilakukan karyawan <i>PT. Pertamina International Shipping</i> berhubungan dengan pekerjaan yang akan diterima					
9	Apakah materi soal tes yang diberikan terlalu sulit untuk dikerjakan					
10	Apakah Bahasa dalam pelaksanaan tes dapat mudah dipahami					

Variabel Kelancaran Kegiatan Operasional(Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Apakah Bapak /Ibu merasa telah mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan setiap bulan					
2	Apakah Bapak /Ibu merasa mampu memenuhi target yang telah ditentukan perusahaan.					
3	Apakah Bapak /Ibu dapat melaksanakan tugas pekerjaan sesuai standard perusahaan.					

4	Perlunya pengecekan kelengkapan dokumen sebelum dan selama kapal melaksanakan operasi					
5	Kondisi awak kapal yang memadai sangat mempengaruhi kelancaran operasional kapal					
6	Perlunya pemastian bahwasannya mesin kapal selalu dalam kondisi baik setiap kali sebelum melaksanakan operasi					
7	Ketepatan waktu pemenuhan permintaan <i>crew change</i> kapal sangat penting					
8	Kegiatan bongkar muat barang dilakukan secara akurat					
9	Perlunya ketepatan waktu dalam kegiatan bongkar muat untuk menunjang kesesuaian jadwal waktu keberangkatan					
10	Apakah Bapak /Ibu merasa telah melakukan pekerjaan yang diberikan dengan benar dan transparan					

Timestamp	NAMA	JENIS KELAMIN	USIA	JABATAN
6/7/2022 13:19:10	Teguh P	LAKI-LAKI	31-40 tahun	OILER
6/7/2022 13:25:02	Paijo	LAKI-LAKI	31-40 tahun	KELASI
6/7/2022 13:32:02	Zulfikar zambrun	LAKI-LAKI	31-40 tahun	MANDOR
6/7/2022 13:36:35	dandi	LAKI-LAKI	31-40 tahun	JURU MUDI
6/7/2022 13:38:42	Agung Santoso	LAKI-LAKI	20-30 tahun	JURU MUDI
6/7/2022 13:44:58	SUTOP	LAKI-LAKI	31-40 tahun	OILER
6/7/2022 13:50:15	Baharuddin	LAKI-LAKI	51-60 tahun	BOSUN
6/7/2022 13:53:31	Reza	LAKI-LAKI	20-30 tahun	MANDOR
6/7/2022 13:54:27	Hadist S	LAKI-LAKI	20-30 tahun	PELAYAN
6/7/2022 13:57:17	BAYU TIRTA KENCAN	LAKI-LAKI	20-30 tahun	MANDOR
6/7/2022 14:10:31	Hendra	LAKI-LAKI	31-40 tahun	BOSUN
6/7/2022 14:13:49	Supriyanto	LAKI-LAKI	41-50 tahun	COOK
6/7/2022 14:20:22	Walid dinnavi	LAKI-LAKI	20-30 tahun	MANDOR
6/7/2022 14:20:55	Muhammad albaradey	LAKI-LAKI	20-30 tahun	OILER
6/7/2022 14:20:55	HIDAYAT	LAKI-LAKI	20-30 tahun	PELAYAN
6/7/2022 14:21:23	Marko handaya	LAKI-LAKI	20-30 tahun	COOK
6/7/2022 14:23:31	Janley	LAKI-LAKI	20-30 tahun	JURU MUDI
6/7/2022 14:30:42	DEDEN	LAKI-LAKI	31-40 tahun	PELAYAN
6/7/2022 14:32:37	Kuswoyo	LAKI-LAKI	41-50 tahun	BOSUN
6/7/2022 14:34:30	Aditya Bayu	LAKI-LAKI	31-40 tahun	COOK
6/7/2022 14:36:30	Supraplo	LAKI-LAKI	41-50 tahun	COOK
6/7/2022 14:39:38	Yusuf Alrumi Dunya	LAKI-LAKI	20-30 tahun	MANDOR
6/7/2022 14:47:04	FIKRI HAEOAL	LAKI-LAKI	20-30 tahun	BOSUN
6/7/2022 14:48:38	Bambang	LAKI-LAKI	20-30 tahun	PELAYAN
6/7/2022 14:53:53	MUHAMMAD ROMADH	LAKI-LAKI	20-30 tahun	COOK
6/7/2022 14:55:47	Herianto	LAKI-LAKI	41-50 tahun	PELAYAN
6/7/2022 14:59:54	FX adven surya	LAKI-LAKI	20-30 tahun	OILER
6/7/2022 15:34:32	Suwarno	LAKI-LAKI	41-50 tahun	OILER
6/7/2022 15:38:48	Zulfikar	LAKI-LAKI	31-40 tahun	COOK
6/7/2022 15:39:22	Wahyu	LAKI-LAKI	20-30 tahun	PELAYAN
6/7/2022 15:44:35	Dodi Sudrajat	LAKI-LAKI	41-50 tahun	MANDOR
6/7/2022 16:26:03	Anton	LAKI-LAKI	31-40 tahun	JURU MUDI
6/7/2022 16:55:41	L	LAKI-LAKI	20-30 tahun	KELASI

NO	NAMA	TTL	10 DIGIT PERTAMA	JABATAN	EMAIL	NO HP	SCREENING BOC	NILAI CES TES	KET
1	ADY MURDANI	PARAPARE, 31 JANUARI 1984	6201036997	MASTER	murdaniady@gmail.com	0813.5507.2455	CLEAR	60	LULUS
2	SUGEING DIAN NOVA SAPUTRA	KEDIRI, 8 APRIL 1979	62000955454	MASTER	diannova76@yahoo.com	0812.3501.2596	CLEAR	45	TIDAK LULUS
3	JOHE WATTIMENA	SORONG, 6 OKTOBER 1970	6200018604	MASTER	johewattimena901@gmail.com	0812.8782.3056	CLEAR	70	LULUS
4	NURUL IMAN	SUKABUMI, 18 JUNI 1978	6200124908	CH.OFFICER	nuruliman292@gmail.com	0812.9344.9641	CLEAR	70	LULUS
5	IMAM GHOZALI	JEMBER, 19 AGUSTUS 1982	6201015933	CH.OFFICER	figho_38@yahoo.com	0813.3671.5904	CLEAR	65	LULUS
6	ERDIANSYAH PRAHADI KUSUMA	SURABAYA, 30 JANUARI 1985	6200418648	CH.OFFICER	erdv0284@gmail.com	0822.3355.6640	CLEAR	25	TIDAK LULUS
7	DANAANG D CAHYA	SEMARANG, 29 JULI 1986	6200426545	CH.OFFICER	figkequeena@yahoo.com	0813.2601.2636	CLEAR	60	LULUS
8	CECEP HARVADI	RANGKAS BITUNG, 14 DESEMBER 1974	6200137446	CH.OFFICER	cecepaharvadi29@gmail.com	0812.9077.9501	CLEAR	78	LULUS
9	ARI UTOMO	KLATEN, 27 JANUARI 1988	6200317200	CH.OFFICER		0812.1506.1925	CLEAR	94	LULUS
10	RENO YAMADA	TANJUNG RAU, 31 JULI 1990	6200391628	2ND OFFICER	yamadareno07@gmail.com	0821.1080.5277	CLEAR	30	TIDAK LULUS
11	MARVEN MARINUS ABRAHAM	JAKARTA, 28 MARET 1995	6211408644	2ND OFFICER	marinus.marven@gmail.com	0853.4280.7564	CLEAR	80	LULUS
12	MAMAY MULYANA	TASIKMALAYA, 26 SEPTEMBER 1985	6200468569	2ND OFFICER	maymut85@gmail.com	0813.2486.2647	CLEAR	75	LULUS
13	FELIX TRIAS HOSARIANTARA	11 SEPTEMBER 1993	6211421420	2ND OFFICER	felixtrias1993@gmail.com	0822.2776.6688	CLEAR	70	LULUS
14	ACEP WARKONO	BREBES, 1 JANUARI 1984	6200400002	2ND OFFICER	acepwarsono@yahoo.com	0813.8256.4277	CLEAR	45	TIDAK LULUS
15	MICHAEL YORDAN	BEKASI, 6 AGUSTUS 1995	6211502093	3RD OFFICER	mikevordan@hotmail.com	0821.8711.4575	CLEAR	60	LULUS
16	GHOBA ARUNDRA PERDANA VUHENT	SEMARANG, 15 JANUARI 1992	6202006431	3RD OFFICER		0813.2689.0201	CLEAR	65	LULUS
17	ALEIAN MUZAKKI PRATAMA	NGANJUK, 3 SEPTEMBER 1992	6201334447	3RD OFFICER	aliantmuzakkir92@gmail.com	0857.3678.9101	CLEAR	90	LULUS
18	FATHOR RAHMAN ASYARI	SURABAYA, 7 JUNI 1990	6201294428	3RD OFFICER		0813.3045.2793	CLEAR	100	LULUS
19	AJIF AGDHIRA HHSAN	PEKABARU, 2 AGUSTUS 1997	6211579230	4TH OFFICER	ajifagdhira@hotmail.com	0852.6347.3465	CLEAR	75	LULUS
20	I KOMANG DEDI ARYANTO	JATI BALI, 7 MEI 1977	6200067333	CH. ENGINEER	komanrg_dedi33@yahoo.co.id	0813.2651.3419	CLEAR	85	LULUS
21	EDY HERAWANDI	JAKARTA, 28 OKTOBER 1963	6200064515	CH. ENGINEER	edyherawandi@gmail.com	0813.8163.6806	CLEAR	80	LULUS
22	PRIHADI NUSANTORO	SURABAYA, 16 JANUARI 1971	6200029309	CH. ENGINEER	prhadi28bedian@gmail.com	0811.3665.060	CLEAR	65	LULUS
23	ANDRI SETYO PURNOMO	BOYOLALI, 4 JUNI 1991	6201696933	2ND ENGINEER	andrisetyo24@gmail.com	0822.2511.5658	CLEAR	60	LULUS
24	MUH. ASIS	PARANGLABBUA, 1 JULI 1988	6200262566	2ND ENGINEER	muhasis5293@gmail.com	0821.8885.8529	CLEAR	85	LULUS
25	AGUSLAN	PALEMBANG, 9 AGUSTUS 1970	6200065341	2ND ENGINEER	aguslan1970@gmail.com	0819.3020.4389	CLEAR	65	LULUS
26	ADININ PRASETJO	JAKARTA, 8 AGUSTUS 1985	6201037234	2ND ENGINEER		0812.9037.6733	CLEAR	60	LULUS
27	MOH. TOMI TRI DIOYO	BANGKALAN, 1 NOVEMBER 1985	6200426450	3RD ENGINEER	matzom@gmail.com	0813.3141.4058	CLEAR	70	LULUS
28	ARIF RUDI CAHYADI	BEKASI, 7 JUNI 1987	6200390307	3RD ENGINEER	cahyadiarifrudir7@gmail.com	0821.2276.7647	CLEAR	70	LULUS
29	YOSUA DA COSTA	JAKARTA, 24 JUNI 1996	6211585245	ELEK	yosua.da.costa@gmail.com	0812.3684.4894	CLEAR	55	LULUS
30	WAHYU SULISTYO SUPRIHATIN	KENDAL, 20 OKTOBER 1992	6211585243	ELEK	wahyusulistyo09@yahoo.com	0822.2024.9992	CLEAR	45	TIDAK LULUS
31	LOKI SOMANTRI	28 OKTOBER 1976	6201035456	BOSUN	zacklukicok@gmail.com	0813.6417.3133	CLEAR	55	LULUS
32	FADLI HAMID	SURABAYA, 7 OKTOBER 1985	6200193620	PUMPMAN	fadlihamid85@gmail.com	0822.3222.6462	CLEAR	60	LULUS
33	URAI ALICE TRAY	PALEMBANG, 11 MARET 1984	6201015730	GASMEN	aliceurail1@gmail.com	0813.3192.0198	CLEAR	45	TIDAK LULUS
34	ZULFIKAR BAHARUDDIN	RANTE LIMBONG, 14 JUNI 1994	6201697821	OILER	zulfiakarbaharud614@gmail.com	0812.8453.5715	CLEAR	75	LULUS
35	ROIMAN GOKMATUA GULTOM	SITALOU, 9 DESEMBER 1994	6202004993	OILER		0822.1033.8151	CLEAR	70	LULUS
36	M. MUSALIM RIDHO	TEGAL, 5 FEBRUARI 1993	6201592023	OILER	ancang.amsar@gmail.com	0852.9085.9675	CLEAR	55	LULUS
37	MOHAMMAD AMSAR	BATUSITANDUK, 28 AGUSTUS 1982	6202082612	OILER	amsar.m@gmail.com	0812.2273.3377	CLEAR	45	TIDAK LULUS
38	MASUUKI	REMBANG, 8 MEI 1993	6202099748	OILER	masuuki004@gmail.com	0852.9366.5554	CLEAR	80	LULUS

Reply Reply All Forward IM

Thu 8/27/2020 09:07



Boc Crew Aproval Pkp

RE: Data informasi pelaut

To Rizal Surya Triana

Cc Brahma Adeyanto

2	PURNOMO SIDI		bersangkutan DAPAT DIPEKERJAKAN
3	AMIRUDDIN	6200571628	Yang bersangkutan bukan merupakan kru yang menjadi perhatian Pertamina. Yang bersangkutan DAPAT DIPEKERJAKAN
4	ARFAN B	6201308088	Yang bersangkutan bukan merupakan kru yang menjadi perhatian Pertamina. Yang bersangkutan DAPAT DIPEKERJAKAN
5	BUDI HARTONO	6200088465	Yang bersangkutan bukan merupakan kru yang menjadi perhatian Pertamina. Yang bersangkutan DAPAT DIPEKERJAKAN
6	JOKO WIBOWO	6211520648	Yang bersangkutan bukan merupakan kru yang menjadi perhatian Pertamina. Yang bersangkutan DAPAT DIPEKERJAKAN
7	JOPI WATTIMENA	6200018604	Yang bersangkutan bukan merupakan kru yang menjadi perhatian Pertamina. Yang bersangkutan DAPAT DIPEKERJAKAN
8	SUKRAN LAHIR	6200266120	Yang bersangkutan bukan merupakan kru yang menjadi perhatian Pertamina. Yang bersangkutan DAPAT DIPEKERJAKAN
9	ALDRINUS HASIROLAN	6200003602	Yang bersangkutan bukan merupakan kru yang menjadi perhatian Pertamina. Yang bersangkutan DAPAT DIPEKERJAKAN
10	DEDI HABIBI	6201013637	Yang bersangkutan bukan merupakan kru yang menjadi perhatian Pertamina. Yang bersangkutan DAPAT DIPEKERJAKAN
11	MUHAMMAD IKRAM	6211439361	Yang bersangkutan bukan merupakan kru yang menjadi perhatian Pertamina. Yang bersangkutan DAPAT DIPEKERJAKAN
12	ANDREAN FAHLEVY	6200126028	Yang bersangkutan bukan merupakan kru yang menjadi perhatian Pertamina. Yang bersangkutan DAPAT DIPEKERJAKAN
13	DIDIT PURWANTO	6200078993	Yang bersangkutan bukan merupakan kru yang menjadi perhatian Pertamina. Yang bersangkutan DAPAT DIPEKERJAKAN
14	ISMAIL	6201455800	Yang bersangkutan bukan merupakan kru yang menjadi perhatian Pertamina. Yang

FORM WAWANCARA RATING

NAMA :
TEMPAT / TANGGAL :
LAHIR :
JABATAN :

Petunjuk:

Penilaian dalam form ini berkisar antara 0-100 yang diisi secara manual dalam kolom "Nilai" dimana 0 adalah nilai terkecil dan 100 adalah nilai maksimal. Skor nilai rata-rata **70 adalah skor minimal** untuk dapat dinyatakan **lulus** dalam tahap ini. Setiap penilaian agar dijelaskan dalam kolom komentar & rekomendasi.

NILAI WAWANCARA :

NO	ASPEK PENILAIAN	DESKRIPSI	NILAI
			0-100
1.	<i>Grooming</i>	Mempertahankan standard kebersihan pribadi yang tinggi , mengetahui norma dalam berpakaian di tempat kerja.	
	<i>Penampilan</i>		
3.	<i>Job Commitment</i>	Memiliki rasa tanggung jawab terhadap penugasan yang diberikan atasan/mentor selama masa praktek kerja. Mampu berkomitmen untuk menghormati atasan/mentor dan rekan kerja.	
	<i>Komitmen kerja</i>		
5.	<i>Job Quality</i>	Memiliki pengetahuan dasar atas apa yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya selama bekerja di atas kapal.	
	<i>Kualitas kerja</i>		
7.	<i>Safety Knowledge</i>	Mengetahui alat-alat keselamatan dan peruntukkannya. Mengetahui cara-cara memonitor dan memelihara alat-alat keselamatan. Mengetahui potensi resiko yang membahayakan dan cara menghindarinya.	
	<i>Pengetahuan tentang keselamatan</i>		
9.	<i>Integrity</i> <i>integritas</i>	Berkomitmen untuk menunjukkan kualitas bersikap jujur dan memiliki prinsip-prinsip moral yang kuat; kejujuran moral.	
11.	<i>Cooperation & Communication</i>	Bekerjasama, mampu bekerja dalam tim, membantu dan mendukung tim dalam mencapai tujuan. Menunjukkan keterampilan lisan dan tertulis yang efektif, memanfaatkan saluran komunikasi yang sesuai;	
	<i>Kerjasama dan komunikasi</i>		
13.	<i>English Ability</i>	Kemampuan berkomunikasi dalam Bahasa Inggris, secara lisan, dan tulisan.	
	<i>Kemampuan berbahasa Inggris</i>		
RATA-RATA NILAI			

REKOMENDASI	TIM WAWANCARA	
	TANDA TANGAN	TANGGAL WAWANCARA
DILULUSKAN / TIDAK-DILULUSKAN*)		
KRITERIA : *) Coret yang tidak perlu		
KOMENTAR DAN REKOMENDASI :		

Mengetahui, Officer Crew Recruiting&Cert./Train,	Mengetahui, Ast. Manager Crew Plan, Dev & Eval
(Rizal Surya Triana)	(CAPT. BRAHMA ADEYANTO)

Drag Your Favorite Folders Here <

Search Recruitment Crew  Current Folder ▾

Recruitment Crew By Date ▾ ↑

▲ Today

<p>anang Marup 4th engine Cv engine officer <end></p>	<p> 12:03</p>
<p>Sydney Enggal Tanjung Applying for 4th Officer Vac... Good day Sir/Madam, Crewing</p>	<p> 11:56</p>
<p>Mustika Ranti Mustika Ranti, Deck cadet o... Assalamualaikum, Good day sir</p>	<p> 11:53</p>
<p>alamsyah jakka Applying as Deck Officer Dear sir / madam, Please find</p>	<p> 11:53</p>
<p>Kevin Yusuf Simanjun... Lamaran kerja Selamat siang bapak / ibu</p>	<p> 11:52</p>
<p>IAN LIN CV Rian Lindang (Able Sea... Kepada Yth. Bapak / Ibu,</p>	<p> 11:44</p>
<p>Irwan Khusnul MESSBOY_TANKER_IRWAN ...</p>	<p> 11:40</p>
<p>Shiro Edogawa Apply for engineer officer / ...</p>	<p> 11:37</p>

Reply  Re



To **rekrutmen.j**

 cv engir
82 KB

Cv engine off

▲ rizal.triana@pertamina....

▲ Inbox 16

- BOC
- Broadcast 1827
- PSA DAN WAWANCARA
- Recruitment Cadet 4838
- Recruitment Crew 9711**
- SWAB CREW
- SWAB RAPID KADET
- SSC 19
- Drafts [2]
- Sent Items
- Deleted Items 4
 - Archive
- Conversation History
- Junk Email [518]
- Outbox
- RSS Subscriptions
- Search Folders
- Groups
 - You have not joined any g...

UJI KOEFISIEN KORELASI

$$r = \frac{30(65.504) - (1394)(1424)}{\sqrt{(30(65.504) - (1394)^2)(30(65.504) - (1424)^2)}}$$

$$r = \frac{1.965.120 - 1.985.056}{\sqrt{(1.965.120 - 1.943.236)(1.965.120 - 2.027.776)}}$$

$$r = \frac{-19.936}{\sqrt{(21.884)(-62.656)}}$$

$$r = \frac{-19.936}{\sqrt{-1,371,163,904}}$$

$$r = \frac{19.936}{11.711.699}$$

$$r = 0,7448$$

$$r = 0,745$$

UJI HIPOTESIS

$$t = \frac{rs\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-rs^2}}$$

$$t = \frac{0,7448\sqrt{30-2}}{\sqrt{1-(0,7448)^2}}$$

$$t = \frac{0,7448\sqrt{28}}{\sqrt{1-(0,5547)^2}}$$

$$t = \frac{(0,7448)(5,2915)}{0,4453}$$

$$t = \frac{2,628}{0,4453}$$

$$t = 5.906$$