

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



**SKRIPSI  
EFEKTIVITAS PELAKSANAAN *CES TEST* TERHADAP  
PROSES SELEKSI PELAUT *RATING* DI  
PT. EQUINOX BAHARI UTAMA**

Oleh :  
**MIFTAHUL RAHMA**  
NRP. 461 18 9630

**PROGRAM PENDIDIKAN DIPLOMA IVJAKARTA  
2022**

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



**SKRIPSI  
EFEKTIVITAS PELAKSANAAN *CES TEST* TERHADAP  
PROSES SELEKSI PELAUT *RATING* DI  
PT. EQUINOX BAHARI UTAMA**

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

**Oleh :  
MIFTAHUL RAHMA  
NRP. 461 18 9630**

**PROGRAM PENDIDIKAN DIPLOMA IV  
JAKARTA  
2022**

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



**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama : MIFTAHUL RAHMA  
NRP : 461189630  
Program Pendidikan : DIPLOMA IV (D/IV)  
Program Studi : KALK  
Judul : EFEKTIVITAS PELAKSANAAN CES  
TEST TERHADAP PROSES SELEKSI  
PELAUT RATING DI PT. EQUINOX  
BAHARI UTAMA

Jakarta, 1 Agustus 2022

Pembimbing I

Dr. Vidya Selasdini, S.SiT., M.MTr.

Penata Tk. I (III/d)

NIP. 19831227 200812 2 002

Pembimbing II

Wida Cahyaningrum, M.Pd.

Mengetahui,

Ketua Jurusan KALK

Dr. Vidya Selasdini, S.SiT., M.MTr.

Penata Tk. I (III/d) NIP.

19831227 200812 2 002

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



**TANDA TANGAN PENGESAHAN SKRIPSI**

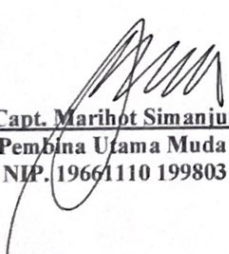
Nama : MIFTAHUL RAHMA  
NRP : 461189630  
Program Pendidikan : DIPLOMA IV (D/IV)  
Program Studi : KALK  
Judul : EFEKTIVITAS PELAKSANAAN CES  
TEST TERHADAP PROSES SELEKSI  
PELAUT RATING DI PT. EQUINOX  
BAHARI UTAMA

Jakarta, 4 Agustus 2022

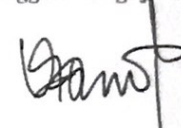
Ketua Penguji

Anggota Penguji I

Anggota Penguji II

  
Dr. Capt. Marihot Simanjuntak, MM.  
Pembina Utama Muda (IV/c)  
NIP. 19661110 199803 1 002

  
I Made Aditya W, SE., MM.

  
Dr. Vidya Selasdini, S.Si., M.MTr.  
Penata Tk. I (III/d)  
NIP. 19831227 200812 2 002

Mengetahui,  
Ketua Jurusan KALK

  
Dr. Vidya Selasdini, M.MTr.  
Penata Tingkat I (III/d)  
NIP. 19831227 200812 2 002

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Rabbil 'Alamin, segala puji bagi Allah penulis panjatkan atas karunia, rahmat dan hidayah-Nya yang tidak terhingga sehingga dengan izin-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dimana skripsi ini merupakan salah satu kewajiban yang harus dipenuhi oleh setiap taruna dan taruni Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta, sebagai salah satu persyaratan kelulusan. Sholawat beserta salam senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad Shalallahu 'Alaihi Wassalam, teladan bagi seluruh umat serta keluarga, sahabat dan para pengikutnya.

Penyusunan skripsi ini didasarkan atas pengalaman yang penulis dapatkan selama menjalani praktik darat di PT. Equinox Bahari Utama serta semua pengetahuan yang diberikan oleh para dosen pada saat menjalani pendidikan yang berhubungan dengan judul skripsi yang penulis ajukan. Adapun judul skripsi yang penulis pilih adalah :

### **“EFEKTIVITAS PELAKSANAAN *CES TEST* TERHADAP PROSES SELEKSI PELAUT *RATING* DI PT. EQUINOX BAHARI UTAMA”**

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis mencoba memaparkan fakta berupa data-data yang memiliki kaitan dengan teori-teori yang ada dalam beberapa referensi dan berusaha menyumbangkan pemikiran penulis untuk memecahkan masalah yang dihadapi sesuai kemampuan dan pengetahuan yang penulis miliki, baik selama berlangsungnya pendidikan maupun berdasarkan pengalaman penulis selama menjalani praktik darat di PT. Equinox Bahari Utama. Besar harapan penulis agar skripsi ini dapat menjadi sumbangan ilmu pengetahuan yang berguna bagi seluruh pembaca, khususnya civitas akademik STIP.

Namun, penulis juga menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan baik dari segi materi maupun penulisannya. Oleh karena itu, penulis mengharapkan masukan, kritik dan saran yang membangun dari seluruh pihak guna menyempurnakan skripsi ini.

Pada penulisan skripsi ini penulis juga tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan banyak terima kasih dan penghargaan sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Capt. Sudiono, M.Mar. selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta.
2. Ibu Dr. Vidya Selas dini, S.SiT., M.M.Tr. selaku Ketua Program Studi KALK Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran sekaligus dosen pembimbing I yang telah membimbing,



mengarahkan, meluangkan waktu dan pemikirannya untuk penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

3. Ibu Wida Cahyaningrum, M. Pd. selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan waktu untuk membimbing penulis dalam penulisan skripsi ini.
4. Terima kasih atas dukungan, nasihat, semangat dan doanya, penulis ucapkan kepada keluarga penulis yang tersayang, Bapak Alamran dan Ibu Fatmawati yang tidak mengenal lelah dan tidak henti-hentinya menyemangati, memberikan saran dan masukan selama proses penyelesaian skripsi ini. Kepada abang Nanda Alfatan Suhada, adik Muhammad Ikram, kakak Nesha Ramadhani serta keponakan penulis yang menggemaskan, Nibras Zubair Suhada yang juga memberikan banyak dukungan, semangat dan doa kepada penulis.
5. Bapak dan Ibu Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta, baik yang secara langsung maupun tidak langsung bertatap muka dalam proses pembelajaran yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan yang berguna bagi penulis di masa depan dan telah banyak membantu kelancaran proses penulisan dan penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh jajaran direksi dan karyawan PT. Equinox Bahari Utama, khususnya *Recruitment and Supporting Department* terimakasih atas semua bimbingan dan pelajaran yang telah diberikan kepada penulis selama penulis melaksanakan praktik darat.
7. Teman-teman seperjuangan angkatan 61 dan *Female Cadet LXI* serta Tim Pusroh Angkatan 61 yang telah memberikan kenangan-kenangan indah dan selalu kompak dalam menjalani masa pendidikan di STIP Jakarta.
8. Keluarga besar *English Team* yang selalu memberikan semangat, kehangatan keluarga dan semua kenangan-kenangan yang selalu menyenangkan untuk diingat. Semoga dimudahkan setiap langkahnya. Khususnya taruni *English Team* 61, Syarifah Salsabila Alattas, Afifah Ramadhani, Putu Ayu Damayanti dan Euis Dinda Salsabilla.
9. Keluarga besar Tim Riau yang telah menjadi pelindung dan rumah diperantauan bagi penulis.
10. Teman-teman sedari catir, Widha Kurnia, Pitriliani dan Maghfirah Rizki Amelia. Terimakasih sudah menemani penulis sejak pertama di STIP Jakarta.
11. Sahabat-sahabat penulis Nur Anisa, Annur Rahma, Nova Melinda, Nabila Saskia, dan Pitri Patricia Nasution.
12. Sahabat *dormitory* hingga jannah-Nya, Defia Rizky Pratiwi, Citra Afaf Durratun

Nashihah, Dinda Ayu Anjani dan Anindya Putri Utami yang selalu di repotkan oleh penulis.

13. Sahabat seper-alatan Dyla Tania Tanjung dan Kuni Nela yang selalu menguatkan dalam suka maupun duka.
14. Keluarga cemara, *cadet* PT. Equinox Bahari Utama, Rizka Adha, Baida R, Defia Rizky, Aliza Azzahra serta Mbak Ginza Paramita, Mbak Chika Triana dan Mas Agni Aditya yang terus menyokong selama menjalani praktik darat.
15. Seluruh kakak dan adik yang tidak dapat disebutkan satu persatu, khususnya kakak-kakak penulis, Valen Tania Sitepu, Annisa Desriana, Yovie Pandora Siswanto, Moera Agus Cahyaningrum, Renanda Aurelia Putri dan adik-adikku tersayang yang selalu menemani I Gusti Ayu, Komang Asti Ayu Puspa Rani, Aurora R. Syaharani, terimakasih atas kebersamaan yang penulis harap bisa terus terjalin sampai kapanpun.
16. *Special thanks to* Ni Nyoman Sri Ratnasari dan Citra Afaf yang sudah bersedia secara sukarela meluangkan waktu, tenaga dan pemikirannya untuk membantu penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan tepat waktu.
17. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu demi satu. Terima kasih atas bantuannya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan tanggapan dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga dengan selesainya skripsi ini dapat menambah wawasan dan ilmu yang berguna nantinya bagi penulis dan juga para pembaca di masa mendatang.

Jakarta, Agustus 2022

Penulis

**MIHTAHUL RAHMA**  
**NRP. 461189630**

# DAFTAR ISI

SAMPUL DALAM.....	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI .....	ii
TANDA TANGAN PENGESAHAN SKRIPSI .....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	5
C. Batasan Masalah.....	5
D. Rumusan Masalah .....	6
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	6
F. Sistematika Penulisan.....	6
BAB II LANDASAN TEORI.....	9
A. Tinjauan Pustaka .....	9
B. Penelitian Terdahulu .....	26
C. Kerangka Pemikiran .....	30
D. Hipotesis.....	33
BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....	34
A. Waktu dan Tempat Penelitian .....	34
B. Metode Pendekatan .....	35
C. Sumber Data.....	35
D. Teknik Pengumpulan Data .....	36
E. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling.....	37
F. Teknik Analisis Data .....	38
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	45
A. Deskripsi Data .....	45
B. Analisis Data .....	49
C. Pemecahan Masalah .....	71



BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....	74
A. Kesimpulan.....	74
B. Saran.....	75

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Klasifikasi Awak Kapal Berdasarkan Fungsi dan Tingkat Tanggung Jawab	25
Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran.....	31
Gambar 2.3 Bagan Alur Pikir.....	32
Gambar 3.1 Kurva Distribusi Uji T.....	44
Gambar 4.1 Grafik Hasil Uji Hipotesis Variabel X dan Variabel Y .....	71

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	26
Tabel 3.1 Tempat Kedudukan Formal Perusahaan.....	34
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel .....	39
Tabel 4.1 Tempat Kedudukan Formal Perusahaan.....	46
Tabel 4.2 Daftar Dokumen Penunjang Penelitian .....	49
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Usia .....	50
Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	51
Tabel 4.5 Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	52
Tabel 4.6 Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	52
Tabel 4.7 Indikator Keberhasilan Program.....	53
Tabel 4.8 Indikator Keberhasilan Sasaran .....	54
Tabel 4.9 Indikator Kepuasan Terhadap Program .....	54
Tabel 4. 10 Indikator Kepuasan Terhadap Program .....	55
Tabel 4.11 Indikator Tingkat Input dan Output.....	55
Tabel 4.12 Indikator Pencapaian Tujuan Menyeluruh.....	56
Tabel 4.13 Indikator Pendidikan.....	57
Tabel 4.14 Indikator Pendidikan.....	57
Tabel 4.15 Indikator Referensi .....	58
Tabel 4.16 Indikator Referensi .....	59
Tabel 4.17 Indikator Tes Wawancara .....	59
Tabel 4.18 Indikator Referensi .....	60
Tabel 4.19 Indikator Referensi .....	61
Tabel 4.20 Indikator Pengalaman .....	62
Tabel 4.21 Indikator Pengalaman .....	63
Tabel 4.22 Indikator Tes Kesehatan .....	64
Tabel 4.23 Indikator Tes Tulis.....	64
Tabel 4.24 Hasil Uji Validitas (X).....	65
Tabel 4.25 Hasil Uji Validitas (Y).....	66
Tabel 4.26 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X.....	67
Tabel 4.27 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y .....	67
Tabel 4.28 Hasil Uji Korelasi .....	68

Tabel 4.29 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana .....	68
Tabel 4.30 Hasil Uji Determinasi .....	69
Tabel 4.31 Hasil Uji Hipotesis.....	70

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 Struktur Perusahaan
- Lampiran 2 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3 Data Uji Instrumen Variabel Efektivitas Pelaksanaan CES Test (X)
- Lampiran 4 Data Uji Instrumen Variabel Proses Seleksi Pelaut Rating (Y) Tabel
- Lampiran 5 Skor Minimum CES Test
- Lampiran 6 CES Test Certificate setelah pelaksanaan tes pertama
- Lampiran 7 CES Test Certificate setelah pelaksanaan tes kedua
- Lampiran 8 CES Test Certificate dengan bantuan rekruter berlatar belakang pendidikan pelaut
- Lampiran 9 Form Seafarer Interview
- Lampiran 10 Form Reference Check Pelaut
- Lampiran 11 Appraisal report pelaut
- Lampiran 12 CES Test Wrong Answer Summary

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. LATAR BELAKANG

Transportasi laut merupakan jantung pergerakan ekonomi suatu negara, bahkan dalam skala internasional pun memegang peran utama dalam menggerakkan sendi-sendi perekonomian serta memegang kendali dalam kehidupan dan pengembangan suatu wilayah. Transportasi laut yang baik lahir dari keselarasan kerja pelaut dalam menyalurkan muatan yang terdapat di kapal-kapal, yang mana pelaut-pelaut ini dinaungi oleh perusahaan-perusahaan pelayaran yang andal.

Berdiri sejak tahun 2001, PT. Equinox Bahari Utama merupakan salah satu perusahaan pelayaran yang terlisensi untuk mempekerjakan pelaut Indonesia yang sangat berkompeten di perusahaan kapal tanker, curah dan kapal pesiar internasional. Pada tahun 2020, perusahaan ini mempekerjakan pelaut Indonesia ke seluruh dunia untuk mengoperasikan lebih dari 120 kapal mulai dari kapal tanker hingga LNG, FSRU, FLNG, FSO, FPSO, curah kering, *offshore* dan *cruise*.<sup>1</sup>

PT. Equinox Bahari Utama mengelola dan mengoordinasikan proses lengkap pergantian awak kapal yang memiliki kualifikasi terbaik, mulai dari *rating* hingga perwira. Sesuai dengan PM No. 17 tahun 2013 tentang pendidikan dan pelatihan, sertifikasi serta dinas jaga pelaut, *rating* merupakan awak kapal selain nakhoda dan perwira. *Rating* yang melaksanakan tugas jaga navigasi dan kemudi (juru mudi) adalah *rating* yang memiliki kualifikasi sesuai dengan ketentuan Konvensi STCW 1978 dan amandemennya aturan II/4. *Rating* yang melaksanakan tugas jaga mesin (juru minyak) adalah *rating* yang memiliki kualifikasi sesuai dengan ketentuan Konvensi STCW 1978 dan amandemennya Aturan III/4. Pelaut Terampil Bagian Mesin (*Able Seafarer Engine*) adalah *rating* yang memiliki kualifikasi sesuai dengan ketentuan Konvensi STCWS 1978 dan amandemennya Aturan III/5. Sedangkan

---

<sup>1</sup> PSU Group, "About Us PT. Equinox Bahari Utama" <https://ebu.co.id/our-dna/who-we-are/>, (diakses pada 15 Januari 2021, pukul 22.53).

perwira (*officer*) adalah awak kapal selain nakhoda yang ditetapkan di dalam peraturan atau regulasi nasional sebagai perwira.

Menurut Kasmir (2016:101) seleksi adalah proses untuk memilih calon karyawan yang sesuai dengan persyaratan atau standar yang telah ditetapkan. Kaswan (2012:77) menegaskan bahwa seleksi adalah proses dimana organisasi berusaha mengidentifikasi pelamar dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan karakteristik lain yang diperlukan untuk membantu organisasi mencapai sasarannya. Selaras dengan pendapat mengenai definisi seleksi di atas, PT. Equinox Bahari Utama melakukan pengembangan sistem untuk mengidentifikasi pengetahuan, keterampilan, kemampuan pelamar dengan mengembangkan sistem pengukuran kompetensi awak kapal untuk pelaut yang melamar ke perusahaan dan pelatihan bertahap terhadap pelaut yang sudah dipekerjakan, perusahaan juga berupaya meningkatkan performa dan menjaga kinerja dan standar pelaut dengan terus meningkatkan daya saing pelaut-pelaut baru yang akan diseleksi untuk bekerja di perusahaan ini. Salah satunya melalui proses seleksi pelaut yang memenuhi standar internasional dan juga sesuai dengan persyaratan yang diajukan oleh perusahaan pemilik kapal berdasarkan peraturan-peraturan yang diberlakukan oleh IMO (*International Maritime Organization*).

Sebagai perusahaan pelayaran yang bekerja sama dengan kapal-kapal *ocean going*, penggunaan bahasa asing, khususnya Bahasa Inggris di kapal adalah wajib bagi seluruh pelaut di seluruh dunia. Hal ini juga sudah ditetapkan dalam Konvensi STCW (*Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarer*) dan persyaratan IMO tentang kebutuhan pelaut untuk berkomunikasi dalam Bahasa Inggris secara individu. Hal ini juga sudah ditetapkan dalam Konvensi STCW (*Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarer*) dan persyaratan IMO tentang kebutuhan pelaut untuk berkomunikasi dalam Bahasa Inggris secara individual.<sup>2</sup> Menanggapi kebutuhan komunikasi pelaut dalam berbahasa Inggris ini serta memenuhi persyaratan seleksi yang telah diajukan oleh perusahaan pemilik kapal, maka PT. Equinox Bahari Utama telah bekerja sama dengan grup pengembang yang merancang untuk penilaian dan pelatihan kru yang

---

<sup>2</sup> Choi, Seung-Hee, Park, Jin-Soo "Considerations Regarding the Application of IMO Maritime English Model Course 3.17 in Korean Contexts" Journal of Navigation and Port Research Volume 40 Issue 5 / Pages.299-304 / 2016



mana hasil rancangan tersebut berupa aplikasi yang digunakan sebagai salah satu media dalam proses seleksi pelaut di perusahaan. Salah satu pengaplikasian media tersebut ialah dengan adanya tes kompetensi pelaut yang berbasis komputer (*Computer Based test*), yaitu *Marlins Test* dan *CES (Crew Evaluation System) Test* pada tahapan seleksi pelaut. Pelaut yang melamar harus memenuhi skor minimum *Marlins Test* dan *CES (Crew Evaluation System) Test* agar bisa melanjutkan ke tahapan seleksi selanjutnya. Pengadaan *Marlins Test* dan *CES (Crew Evaluation System) Test* ini adalah sebagai tolak ukur kemampuan pelaut dalam bekerja di atas kapal. *Marlins Test* merupakan tes yang menggunakan metodologi pengujian Bahasa Inggris dengan cepat dan akurat sehingga dijadikan sebagai acuan kemampuan berbahasa Inggris seorang pelaut. Sedangkan *CES Test* dirancang untuk mengevaluasi latar belakang pengetahuan pelaut, *CES Test* adalah alat penilaian dalam jaringan yang digunakan untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan khusus untuk bidang pengetahuan yang ditentukan dalam STCW yang mana pertanyaan-pertanyaan di dalam tes disajikan menggunakan Bahasa Inggris Maritim. *CES Test* mengungkapkan kekuatan dan kelemahan setiap kandidat, membantu memilih kandidat berdasarkan keahlian dan pengalaman yang mereka miliki. *CES Test* dapat digunakan untuk merencanakan pelatihan perbaikan dan peluang pengembangan untuk mengatasi setiap kelemahan dan memaksimalkan potensi. Dengan demikian, pengadaan *Marlins Test* dan *CES Test* diharapkan mampu meningkatkan efektivitas seleksi pelaut di PT. Equinox Bahari Utama dalam memilih dan menyeleksi pelaut yang berkompeten.

Menurut Beni (2016: 69) efektivitas adalah hubungan antara *output* dan tujuan atau dapat juga dikatakan merupakan ukuran seberapa jauh tingkat *output*, kebijakan dan prosedur dari organisasi. Efektivitas juga berhubungan dengan derajat keberhasilan suatu operasi pada sektor publik sehingga suatu kegiatan dikatakan efektif jika kegiatan tersebut mempunyai pengaruh besar terhadap kemampuan menyediakan pelayanan masyarakat yang merupakan sasaran yang telah ditentukan.

Untuk menjaga kualitas pelaut yang diseleksi oleh PT. Equinox Bahari Utama, maka setiap tahunnya soal-soal yang diujikan dalam tes yang disebutkan di atas, khususnya *CES Test* diperbarui mengikuti perkembangan pelayaran. *CES Test* sebagai alat ukur kemampuan pelaut digunakan untuk mengukur kemampuan pelaut dari berbagai tingkatan diantaranya adalah pelaut *rating*. Pengujian kemampuan

pelaut *rating* ini dilakukan karena kebutuhan kapal-kapal *ocean going* yang mempekerjakan kru dari berbagai negara menuntut pelaut-pelaut Indonesia untuk bisa beradaptasi dan berkomunikasi dengan baik agar tercapai pelaksanaan tugas di kapal yang sesuai perintah. Oleh sebab itu penulis melakukan observasi selama melakukan praktik darat di perusahaan terkait dan menemukan beberapa faktor yang menjadi persyaratan utama sekaligus menjadi kendala dalam pengujian kemampuan Bahasa Inggris pelaut *rating* ini khususnya dengan menggunakan media *CES Test*, diantaranya ialah pelaut *rating* yang mengikuti seleksi sebagai pelaut *rating* memiliki ijazah umum Sekolah Menengah Atas (SMA) atau sederajat yang mana selama menjalani pendidikan formal ini banyak pelaut yang kurang mendapatkan pendidikan Bahasa Inggris Maritim sehingga dalam banyak proses seleksi yang terjadi sepanjang pertengahan tahun 2020 hingga pertengahan tahun 2021, penulis menemukan banyak pelaut yang kesulitan menjawab soal-soal *CES Test* dengan benar sehingga pelaut-pelaut yang bersangkutan tidak mampu mencapai skor minimum yang ditetapkan oleh perusahaan.

Selain faktor tingkat pendidikan, penulis juga menemukan penyebab lainnya yaitu kemampuan pelaut dalam berbahasa Inggris sejauh ini hanya didasarkan pada kemampuan lisan yang mana ini didapatkan melalui komunikasi secara langsung di kapal dan terkendala dalam komunikasi melalui tulisan. Perusahaan melakukan tindakan antisipasi untuk memenuhi permintaan pelaut *rating* yang diajukan oleh perusahaan pemilik kapal dengan tetap memenuhi seluruh persyaratan seleksi yang ditetapkan perusahaan pemilik kapal, yakni salah satunya *CES Test* maka para rekruter dengan latar belakang pelaut diminta untuk mendampingi dan membantu pelaut *rating* yang justru dapat menghambat kelancaran kerja para rekruter. Sehingga, waktu yang dimiliki rekruter yang bersangkutan berkurang untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan dan tanggung jawab yang lain yang seharusnya diselesaikan. Namun demikian, pemilik kapal dan pelaut memiliki persepsi positif terhadap pelaksanaan *CES Test* yang dianggap dapat menyaring pelaut yang memiliki pengetahuan lebih baik, tidak hanya berdasarkan pengalaman berlayar dan sikap yang selama bekerja di atas kapal saja. Sehingga, penulis tertarik untuk mengetahui keefektivitasan diadakannya *CES Test* sebagai alat ukur kemampuan pelaut *rating* dengan memperhatikan beberapa faktor penyebab seperti: latar belakang pendidikan pelaut, kemampuan komunikasi dalam Bahasa Inggris dan hal-hal terkait lainnya agar tercapai seleksi pelaut yang efektif.

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul:

**“Efektivitas Pelaksanaan *CES Test* Terhadap Proses Seleksi Pelaut *Rating* di PT. Equinox Bahari Utama”**

**B. IDENTIFIKASI MASALAH**

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis uraikan di atas. Penulis menyadari bahwa pengetahuan dan waktu yang dimiliki sangat terbatas, maka identifikasi masalah yang dapat penulis kemukakan ialah :

1. Tingginya angka pelaut *rating* yang tidak mendapatkan pendidikan bahasa Inggris Maritim selama menjalani pendidikan formal.
2. Pelaut *rating* kesulitan menjawab pertanyaan-pertanyaan saat tes karena terkendala kemampuan Bahasa Inggris Maritim.
3. Skor minimum yang ditetapkan perusahaan pemilik kapal tidak sesuai dengan kondisi kemampuan berbahasa Inggris pelaut *rating*.
4. Pelaut *rating* terkendala kemampuan berkomunikasi bahasa Inggris secara tulisan karena selama berlayar fokus pada komunikasi secara lisan.
5. PT. Equinox Bahari Utama berpotensi kehilangan pelaut yang unggul dalam pengalaman dan sikap karena terkendala hasil *CES Test*.
6. Pekerjaan rekruter dengan latar belakang pelaut menjadi terhambat karena harus mendampingi pelaut *rating* untuk menyelesaikan soal-soal *CES Test* yang sulit.

**C. BATASAN MASALAH**

Karena keterbatasan penulis dalam hal waktu, tenaga dan biaya serta untuk menjaga agar penelitian lebih terarah dan fokus, maka diperlukan adanya pembatasan masalah. Dengan pertimbangan tersebut di atas maka dari beberapa identifikasi masalah penelitian ini dibatasi pada efektivitas pelaksanaan *CES Test* terhadap proses seleksi pelaut *rating* di PT. Equinox Bahari Utama yaitu:

1. Skor minimum yang ditetapkan perusahaan pemilik kapal tidak sesuai dengan kondisi kemampuan berbahasa Inggris pelaut *rating*.
2. PT. Equinox Bahari Utama berpotensi kehilangan pelaut yang unggul dalam pengalaman dan sikap karena terkendala hasil *CES Test*.

#### **D. RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan judul dan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Mengapa skor minimum yang ditetapkan perusahaan pemilik kapal tidak sesuai dengan kondisi kemampuan berbahasa Inggris pelaut *rating*?
2. Apakah PT. Equinox Bahari Utama berpotensi kehilangan pelaut yang unggul dalam pengalaman dan sikap karena terkendala hasil *CES Test*?

#### **E. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN**

##### **1. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan masalah yang dikemukakan, penelitian ini mempunyai tujuan yaitu: Untuk mengetahui efektivitas pelaksanaan *CES Test* terhadap proses seleksi pelaut *rating* di PT. Equinox Bahari Utama.

##### **2. Manfaat Penelitian**

Selain tujuan diatas, diharapkan skripsi ini dapat memberikan manfaat seperti:

###### **a. Aspek Teoritis**

- 1) Manfaat secara ilmiah yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai masukan bagi seluruh rekruter di PT. Equinox Bahari Utama maupun staf lainnya agar lebih memahami penyebab masalah yang terjadi dalam pelaksanaan seleksi pelaut *rating* di PT. Equinox Bahari Utama.
- 2) Sebagai bahan untuk melengkapi buku – buku di perpustakaan STIP Jakarta yang dapat digunakan sebagai bahan bacaan, acuan, dan referensi.

###### **b. Aspek Praktis**

- 1) Dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan pengetahuan di bidang kemaritiman.
- 2) Untuk meningkatkan pengetahuan dan wawasan pembaca tentang standarisasi kepelautan yang berlaku di Indonesia.

## **F. SISTEMATIKA PENULISAN**

Sebagai upaya untuk memudahkan pembaca dalam memahami skripsi ini, penulis melampirkan sistematika penulisan yang sesuai dengan pedoman penulisan skripsi yang direkomendasikan Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran. Skripsi ini berisi 5 (lima) bab yang disusun secara berurutan dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

### **BAB I            PENDAHULUAN**

Bab pendahuluan ini menguraikan latar belakang masalah yang diteliti di departemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Department) PT. Equinox Bahari Utama, identifikasi masalah, pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

### **BAB II           LANDASAN TEORI**

Dalam bab ini penulis mengemukakan tentang tinjauan pustaka yang memuat uraian mengenai ilmu pengetahuan yang terdapat dalam kepustakaan, pengertian dari proses seleksi dan pengukuran efektivitas, kerangka pemikiran mengenai seleksi yang dinilai efektif serta hipotesis dalam mengemukakan jawaban sementara atau kesimpulan sementara yang diperoleh oleh penulis mengenai pokok permasalahan yang diteliti.

### **BAB III          METODE PENELITIAN**

Bab metode penelitian menguraikan cara pengumpulan data dari objek yang diteliti, meliputi : waktu dan tempat penelitian, berapa lama penelitian dilakukan, teknik pengumpulan data yang mengungkapkan cara apa saja dilakukan penulis untuk mengumpulkan data, populasi dan sampel yang mengemukakan sekelompok orang, benda atau hal yang menjadi sumber dari pengambilan suatu sampel penelitian yang dianggap dapat mewakili keseluruhan data.

#### BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini, penulis memaparkan deskripsi data mengenai hal-hal yang berkaitan dengan permasalahan yang dipilih oleh penulis, menganalisis data yang ada berkaitan dengan permasalahan dan nantinya akan dilakukan pembahasan lebih lanjut sehingga dapat ditemukan penyebab timbulnya permasalahan.

#### BAB V PENUTUP

Bab penutup ini berisi jawaban atas masalah penelitian yang telah dibuat berdasarkan hasil analisis atau pembahasan dalam suatu kesimpulan dari seluruh uraian dari bab awal sampai bab terakhir serta saran konkret bagi penyelesaian masalah yang dihadapi oleh objek penelitian sebagai suatu masukan yang diharapkan berguna dalam penyelesaian masalah yang dihadapi.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. TINJAUAN PUSTAKA**

Tinjauan pustaka pada dasarnya membahas atau mendefinisikan mengenai setiap variabel yang penting dalam penelitian secara individual dan rinci berdasarkan teori. Teori sangat penting agar penelitian mempunyai dasar dalam menjelaskan variabel-variabel dalam penelitian.

Menurut Neumen dalam Sugiyono (2017:52), teori adalah seperangkat konstruk (konsep), definisi, dan proposisi yang berfungsi untuk melihat fenomena secara sistematis, melalui spesifikasi hubungan antara variabel, sehingga dapat berguna untuk menjelaskan dan meramalkan fenomena. Teori yang perlu dibahas dalam penelitian ini, yaitu penjelasan konsep efektivitas, *CES Test* sebagai alat ukur kemampuan pelaut, proses seleksi dan teori kepustakaan mengenai pelaut *rating*.

#### **1. Konsep Efektivitas**

##### **a. Pengertian Efektivitas**

Efektivitas pada dasarnya berasal dari kata “efek” yang berarti berhasil. Berhasil yang dimaksud di sini ialah melakukan sesuatu dengan baik atau tepat guna. Efektivitas juga digunakan sebagai istilah untuk menyatakan hubungan sebab akibat antar variabel yang satu dengan variabel yang lain. Pendapat H. Emerson yang dikutip Soewarno Handyaningrat S. (2006:16) menyatakan bahwa “Efektivitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.” Efektivitas merupakan hubungan antara *output* dengan tujuan. Semakin besar kontribusi *output* terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif organisasi, program, atau kegiatan (Mahmudi, 2015:86).

Ulber Silalahi (2015:416) juga menegaskan bahwa efektivitas didefinisikan sebagai satu ukuran untuk mengetahui sejauh mana sebuah organisasi telah mewujudkan tujuan-tujuannya. Sehingga konsep dari



efektivitas dapat digunakan organisasi sebagai suatu alat untuk mengevaluasi kinerja suatu organisasi. Hal ini dapat dilihat dengan adanya pencapaian tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki ditinjau dari sisi *output* (Rosalina, 2012:4). Hal ini juga berlaku pada pengukuran efektivitas suatu program, efektivitas suatu program dapat diukur dengan melihat sejauh mana tujuan pelaksanaan program tersebut dapat tercapai.

Kurniawan (2005;106) menekankan bahwa efektivitas merupakan kunci dalam pencapaian tujuan-tujuan yang diinginkan oleh suatu organisasi. Sehingga efektivitas harus terkait dengan pencapaian tujuan dan sasaran suatu pekerjaan dan juga terkait dalam kinerja dari suatu organisasi.

Dari beberapa penjelasan para ahli di atas dapat ditarik definisi efektivitas adalah pengukuran sejauh mana tujuan suatu organisasi atau program dicapai yang mana pencapaian ini dapat dilihat dalam bentuk *output* (hasil). Sehingga semakin besar tujuan tercapai, maka semakin efektif pula suatu organisasi atau program tersebut bekerja.

#### **b. Indikator Pengukuran Efektivitas**

Beberapa faktor kritis banyak menjadi penentu pengukuran keberhasilan suatu organisasi atau program. Cambel J.P dalam Fajarwati (2017) menguraikan beberapa hal yang umum dan menonjol dalam pengukuran efektivitas, yaitu:

##### **1) Keberhasilan program**

Efektivitas program dapat ditinjau dari kemampuan operasional organisasi dalam menjalankan program-program kerja yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, yaitu dengan melihat proses dan mekanisme suatu kegiatan dilakukan di lapangan.

##### **2) Keberhasilan sasaran**

Penilaian efektivitas dilakukan dari sudut pencapaian tujuan dengan berfokus pada memusatkan perhatian terhadap aspek hasil (*output*), artinya efektivitas dapat diukur dengan menilai seberapa jauh tingkat

*output* dalam kebijakan dan prosedur dari organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

3) Kepuasan terhadap program

Kepuasan merupakan salah satu kriteria pengukuran efektivitas. Kepuasan program ini mengacu pada pemenuhan kebutuhan pengguna program sehingga kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dapat dirasakan. Semakin berkualitas suatu produk atau jasa yang diberikan maka semakin tinggi kepuasan pengguna, maka tercapai pula tujuan dan keuntungan bagi penyelenggara program.

4) Tingkat input dan *output*

Pada pengukuran efektivitas tingkat input dan *output* dapat dilihat dari adanya perbandingan antara masukan dan keluaran. Jika *output* lebih besar dari input maka dapat disimpulkan bahwa program tersebut berjalan dengan efektif dan begitu pula sebaliknya. Jika input lebih besar dari *output* maka dapat disimpulkan program tersebut tidak efektif.

5) Pencapaian tujuan menyeluruh

Pencapaian tujuan secara menyeluruh dapat diukur dari seberapa jauh organisasi dapat melakukan tugas untuk mencapai sasarannya. Dalam hal ini akan didapatkan penilaian umum mengenai efektivitas suatu program.

Sedangkan Kristanto (2013:5) menyebutkan bahwa efektivitas suatu program dapat diukur dengan beberapa hal berikut:

- 1) Jumlah hasil yang dapat dikeluarkan, artinya hasil tersebut berupa kuantitas atau bentuk fisik dari organisasi, program atau kegiatan. Hasil yang dimaksud dapat dilihat dari perbandingan (rasio) antara masukan (input) dengan keluaran (*output*).
- 2) Tingkat kepuasan yang diperoleh, artinya ukuran dalam efektivitas ini dapat kuantitatif (berdasarkan pada jumlah atau banyaknya) dan dapat pula kualitatif (berdasarkan pada mutu).
- 3) Produk kreatif, artinya penciptaan hubungannya kondisi yang kondusif dengan dunia kerja, yang nantinya dapat menumbuhkan kreativitas dan kemampuan.

- 4) Intensitas yang akan dicapai, artinya memiliki ketaatan yang tinggi dalam suatu tingkatan intens sesuatu, dimana adanya rasa saling memiliki dengan kadar yang tinggi.

Budiani dalam Khadafi dan Mutiari (2017) menyatakan bahwa untuk melakukan penilaian efektivitas suatu program dapat dilakukan dengan menggunakan beberapa variabel tertentu, yaitu:

- 1) Ketepatan sasaran program

Ketepatan sasaran program bermaksud untuk mengetahui sejauh mana peserta program dapat mencapai sasaran atau tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya.

- 2) Sosialisasi program

Sosialisasi program berarti menilai kemampuan penyelenggara program dalam menyebarluaskan informasi mengenai pelaksanaan program kepada peserta sasaran program.

- 3) Tujuan program

Yaitu melihat sejauh mana hasil pelaksanaan program sesuai dengan tujuan program tersebut ditetapkan.

- 4) Pemantauan program

Pemantauan program berarti melakukan peninjauan setelah program tersebut dilaksanakan sebagai bentuk perhatian penyelenggara program terhadap peserta program.

Berbagai pendapat telah dikemukakan para ahli mengenai indikator pengukuran efektivitas suatu organisasi atau program. Berdasarkan penjabaran di atas, maka penulis menarik kesimpulan terdapat 4 (empat) indikator yang menjadi penentu efektivitas suatu organisasi atau program bekerja, yaitu (1) keberhasilan program (2) keberhasilan sasaran (3) kepuasan terhadap program (4) tingkat input dan *output* (5) pencapaian tujuan menyeluruh.

## 2. *CES (Crew Evaluation System) Test*

### a. *Pengertian CES Test*

*CES (Crew Evaluation System) Test* adalah sebuah tes yang berisi serangkaian pertanyaan khusus dalam Bahasa Inggris Maritim yang disiapkan untuk menilai kompetensi pelaut dalam hal pengetahuan kelautan. *CES Test* berisi pertanyaan-pertanyaan yang berfungsi sebagai alat penilaian kemampuan pelaut secara *online*, disiapkan sesuai dengan pedoman *International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers* (STCW) 1978 untuk pelaut.<sup>3</sup>

*CES Test* dirancang untuk mengevaluasi latar belakang pengetahuan pelaut dan digunakan untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan khusus untuk bidang pengetahuan yang ditentukan dalam STCW. *CES Test* adalah salah satu alat yang paling banyak digunakan di industri pelayaran untuk mengevaluasi pengetahuan kru, dikembangkan pertama kali pada tahun 1995 dan digunakan secara luas melalui *online* sejak 2010.

Sejak itu sistem dari pihak pengembang program *CES Test* telah mencatat beberapa juta hasil tes dan saat ini diinstal dengan lebih dari 350 perusahaan di seluruh dunia. Sistem ini juga terdiri dari *database* pertanyaan dengan lebih dari 6500 pertanyaan pilihan ganda, khusus untuk bidang pengetahuan yang ditentukan dalam STCW.<sup>4</sup>

Berdasarkan pemaparan mengenai pengertian *CES Test* di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *CES Test* adalah suatu program yang digunakan untuk mengukur kemampuan pelaut dalam bidang pengetahuan kelautan.

### b. *Fungsi dan Tujuan CES Test*

*CES Test* berfungsi sebagai alat penilaian *online* yang digunakan untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan khusus untuk bidang pengetahuan yang ditentukan dalam STCW. *CES Test* membantu perusahaan dalam proses penyaringan, perekrutan dan untuk mengukur tingkat pengetahuan pelaut

---

<sup>3</sup> OCEAN Technologies Group, "Crew Evaluation System (CES)" <https://oceantg.com/crew-evaluation-system/#:~:text=Designed%20to%20evaluate%20the%20background,set%20and%20experience%20they%20have>. (diakses pada 15 April 2022 pukul 10.36).

<sup>4</sup> *Ibid.*

yang ada di dunia pelayaran. Hal ini juga dapat digunakan sebagai bagian integral dari strategi promosi atau kenaikan jabatan pelaut. Tes ini mengukur pengetahuan pelaut dengan menerapkan sistem pengacakan pertanyaan tingkat lanjut (*random by default*) untuk menghindari pelaut menghafal pertanyaan tes tersebut.

**c. Sistem dan Prosedur Penilaian *CES Test***

Secara umum, pelaksanaan *CES Test* adalah salah satu tahap dalam proses seleksi yang mana tes ini dilakukan setelah pelaut melewati seleksi pemberkasan (administrasi) dan/atau melaksanakan *Marlins Test* sebagai tes kemampuan dasar Bahasa Inggris pelaut secara lisan dan tulisan atau disesuaikan juga dengan kondisi dan situasi yang berlaku di perusahaan. Pelaut yang berhak untuk melaksanakan seleksi *CES Test* adalah pelaut yang berhasil menyelesaikan dua tes di atas dan mendapatkan nilai di atas skor minimum. Skor minimum sendiri disesuaikan dengan ketentuan perusahaan tempat pelaut melamar. *CES Test* berisi lebih dari 6.500 pertanyaan pilihan ganda khusus untuk bidang pengetahuan di STCW. Soal-soal dalam *CES Test* ini disusun dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Pertanyaan dengan pengujian acak. *CES Test* terdiri dari tiga tingkat pengacakan pertanyaan:
  - a) Pemilihan pertanyaan yang berbeda dari berbagai bidang topik.
  - b) Urutan di mana pertanyaan disajikan.
  - c) Susunan alternatif pilihan jawaban.
- 2) Kumpulan pertanyaan yang komprehensif, terdiri dari :
  - a) 226 pertanyaan mengenai GMDSS
  - b) 65 pertanyaan mengenai Pengontrolan dan Sistem Operasi Kapal
  - c) 123 pertanyaan mengenai Navigasi
  - d) 434 pertanyaan mengenai *Safety*
  - e) 76 pertanyaan mengenai *Cargo Handling*

Dari masing-masing bidang pertanyaan tersebut disortir menjadi 50 hingga 75 pertanyaan terpilih sesuai dengan bidang pekerjaan pelaut yang merujuk pada STCW. Pada tahap ini, pelaut akan dikelompokkan berdasarkan ketentuan peringkat yang tertera di ijazah pelaut, diantaranya :

- 1) Level manajemen : *Master, Chief Officer, Chief Engineer, Second Engineer.*
- 2) Level operasional : *Officer of the Watch(2/O, 3/O, Deck Cadet), Engineer of the Watch(3/E, 4/E, Engine Cadet, Engine Cadet), Electro Technical Officer (ETO) .*
- 3) Level penunjang (*support*) : *Bosun, AB, OS, Crane Operator, Oiler, Wiper, Fitter, Motorman, Pumpman.*

Setelah melaksanakan *CES Test*, rekruter akan mendapatkan sertifikat hasil tes (*CES Test Certificate*) dan informasi mengenai nilai pelaut yang bersangkutan serta informasi mengenai pertanyaan-pertanyaan yang tidak dapat dijawab dengan benar (*wrong answer*) sehingga rekruter dapat menyimpan informasi ini untuk keperluan proses seleksi selanjutnya dan meneruskan sertifikat hasil tersebut kepada pelaut sebagai bahan evaluasi dan menambah pengetahuan pelaut untuk tes di waktu mendatang.

#### **d. Prinsip Kerja dan Pembaruan Sistem *CES Test***

Perlunya sistem evaluasi kemampuan pelaut yang efektif seperti *CES Test* dapat diwujudkan dari kenyataan bahwa ada kebutuhan mendesak akan pelaut yang terlatih dan kompeten di bidang kelautan. Ini membantu dalam mengevaluasi calon pelaut untuk kesesuaian kemampuan mereka terhadap bidang pekerjaan yang dilamar. Tes ini adalah tes kru standar yang menghilangkan kemungkinan perbedaan penilaian dan evaluasi kemampuan pelaut. Ini berarti, semua pelaut akan diuji berdasarkan kriteria yang sama yang disetujui STCW, dengan cara yang terstandarisasi.

*CES Test* disusun untuk menggunakan jenis pengujian yang telah ditentukan sebelumnya dengan fitur pengacakan pertanyaan bawaan untuk menjaga integritas keamanannya. *CES Test* juga menawarkan fleksibilitas bagi perusahaan untuk membuat pertanyaan spesifik perusahaan (*company specific test*) menggunakan alat editor *CES Test* yang mengacu pada seluruh perpustakaan pertanyaan *CES Test* yang dapat diedit sebagai bagian dari tes pengetahuan perusahaan. Akses *CES Test* dapat dilakukan secara daring menggunakan internet sehingga perusahaan tidak perlu menginstalasi perangkat lunak tambahan. Hasil tes pelaut dapat diunduh dan disimpan di *database* perusahaan serta tes dapat dijadwalkan sesuai waktu yang

disepakati. Perusahaan juga memperoleh data berupa sertifikat *CES Test* pelaut dan laporan lain yang terkait dengan tes. *CES Test* sebagai program komputer kelautan untuk pengujian komprehensif pengetahuan pelaut disesuaikan untuk memenuhi persyaratan konvensi internasional STCW-78/95.

### 3. Seleksi

#### a. Pengertian Seleksi

Menurut Kasmir (2016:101) seleksi adalah proses untuk memilih calon karyawan yang sesuai dengan persyaratan atau standar yang telah ditetapkan. Menurut Mathis dan Jackson (2011:261) definisi dari seleksi adalah proses pemilihan orang-orang yang memiliki kualifikasi yang dibutuhkan untuk mengisi lowongan-lowongan pekerjaan di sebuah organisasi. Sehingga kegiatan seleksi ini digunakan untuk pemilihan dan penentuan tenaga kerja yang diterima atau ditolak untuk menjadi bagian dari perusahaan (Hasibuan, 2007:47).

Yani (2012:66) menyatakan bahwa seleksi adalah proses pemilihan calon tenaga kerja yang paling memenuhi syarat untuk mengisi lowongan pekerjaan. Hal ini juga selaras dengan yang disampaikan Handoko dalam Poernomo & Hartono (2019) mengatakan bahwa:

“Seleksi adalah serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau tidak. Langkah-langkah ini mencakup kebutuhan-kebutuhan kerja pelamar atau organisasi. Dalam banyak departemen personalia, rekrutmen dan seleksi digabungkan dan disebut *employment function*. ”

Mulia Nasution (2004) menegaskan bahwa seleksi adalah proses untuk mengetahui tidak hanya kemampuan fisik pelamar saja, melainkan juga kemampuan berpikir, memecahkan masalah, atau psikologis seorang pelamar. Seleksi menurut Rivai (2004:170) adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh bagian manajemen SDM setelah proses rekrutmen dilaksanakan. Sehingga seleksi menjadi serangkaian kegiatan yang berguna untuk memutuskan pelamar yang akan bekerja di suatu perusahaan.



Seleksi menurut Kaswan (2012:77) merupakan proses dimana organisasi berusaha mengidentifikasi pelamar dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan karakteristik lain yang diperlukan untuk membantu organisasi mencapai sasarannya. Pada dasarnya, semua program seleksi membantu organisasi mengidentifikasi calon tenaga kerja yang dapat memiliki penilaian tertinggi atau melebihi standar organisasi.

Berdasarkan pemaparan mengenai definisi seleksi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa seleksi adalah proses memilih calon tenaga kerja yang memiliki kualifikasi untuk mengisi lowongan di suatu perusahaan dengan syarat dapat memenuhi standar dan persyaratan yang telah ditetapkan perusahaan diantaranya meliputi pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan karakteristik lain yang dibutuhkan untuk mencapai sasaran perusahaan tersebut.

#### **b. Tujuan Seleksi**

Perusahaan dalam melakukan seleksi calon tenaga kerja memiliki tujuan untuk mendapatkan “*The right man in the right place*” (Garaika, 2019) dalam arti proses seleksi bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja yang tepat di dalam posisi yang tepat pula. Definisi ini selaras dengan yang disampaikan Simamora (2004:202) seleksi bertujuan untuk mendapatkan dan mencocokkan secara benar dengan pekerjaan untuk memenuhi kualifikasi sebagaimana yang tercantum dalam *job description*.

Seleksi penerimaan pegawai baru bertujuan untuk: 1) menjamin perusahaan memiliki karyawan yang tepat untuk suatu jabatan atau pekerjaan, 2) memastikan keuntungan investasi sumber daya manusia perusahaan, 3) mengevaluasi dalam mempekerjakan dan penempatan pelamar sesuai minat, 4) memperlakukan pelamar secara adil dan meminimalkan diskriminasi, dan 5) memperkecil munculnya tindakan buruk karyawan yang seharusnya diterima (Garaika, 2019)

#### **c. Indikator Seleksi**

Menurut Hasibuan (2014) seleksi memiliki beberapa indikator sebagai berikut:

1) Pendidikan

Meliputi calon karyawan yang berupa lulusan SMA atau SMK Sederajat.

2) Referensi

Meliputi dari teman, kerabat dekat, tetangga maupun teman yang direkomendasikan oleh karyawan yang sudah bekerja di perusahaan.

3) Pengalaman

Berdasarkan pengalaman sudah bekerja dimana saja dan pernah berprofesi apa saja dan ketrampilan yang dimiliki yang menjadi keunggulannya.

4) Kesehatan.

Meliputi kesehatan Jasmani dan Rohani.

5) Tes tertulis

Meliputi tes kecermatan dan kemampuan secara konseptual dan abstrak.

6) Tes wawancara

Meliputi komunikasi dari calon karyawan tersebut.

Hal ini sejalan dengan yang disampaikan Rivai (2018) mengenai indikator seleksi yang terdiri dari:

1) Pendidikan

Pendidikan merupakan suatu indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan latar belakang pendidikan pula seseorang dianggap akan mampu menduduki suatu jabatan tertentu.

2) Pengalaman

Pengalaman kerja seseorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai.

3) Kesehatan

Kesehatan penting untuk dapat menduduki suatu jabatan. Tidak mungkin seseorang dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik jika sering sakit.

4) Tes Tertulis

Mengukur sejauh mana kemampuan pelamar mulai dari kemampuan verbal dan keterampilan kualitatif sampai pada kecerdasan persepsi.

#### 5) Wawancara

Wawancara merupakan suatu bentuk percakapan yang formal dan mendalam yang diadakan untuk mengevaluasi pelamar.

Sehingga berdasarkan penjelasan di atas, penulis menyimpulkan bahwa terdapat 6 (enam) indikator seleksi, yaitu (1) pendidikan, (2) referensi, (3) pengalaman, (4) kesehatan, (5) tes tertulis, (6) tes wawancara.

#### **d. Tahapan Seleksi**

Seleksi calon tenaga kerja ini sangat penting dilakukan agar tercapai tujuan perusahaan. Tenaga kerja yang profesional akan menunjukkan perilaku bekerja yang baik, sehingga perusahaan dapat menghindari kerugian dengan meminimalisir kesalahan dan kelalaian selama bekerja. Adapun langkah-langkah yang dapat dilakukan perusahaan untuk menyeleksi tenaga kerja yang profesional ini diantaranya menurut Prabu Mangkunegara (2002:35) digunakan teknik-teknik seleksi tenaga kerja:

##### 1) Tes pengetahuan akademik

Tes ini bertujuan untuk mengetahui tingkat penguasaan materi pengetahuan akademik calon pegawai. Materi tes yang diberikan harus disesuaikan dengan bidang pendidikan dan tingkat pendidikan calon tenaga kerja.

##### 2) Tes psikologi

Pengetesan psikologi bertujuan untuk mengungkap kemampuan potensial dan kemampuan nyata calon pegawai.

##### 3) Wawancara

Wawancara adalah pertemuan dua orang atau lebih secara berhadapan dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Wawancara dalam proses seleksi berupa tanya jawab yang digunakan untuk mengetahui data pribadi calon tenaga kerja. Tujuan wawancara ini adalah untuk mengetahui apakah calon tenaga kerja tersebut memenuhi kualifikasi yang lebih ditentukan perusahaan.

Menurut Agus Sunyoto (2008:48) bahwa proses seleksi dilakukan sebagai berikut:

Pada tahap ini dilakukan penyaringan calon karyawan yang memenuhi syarat.

- 1) Pemeriksaan surat lamaran.
- 2) Ujian saringan yaitu *performance/achievement test, intelligence test, aptitude test, interest test, personality test*. Perlu diperhatikan tingkat kesahihan (*validity*) dan tingkat kepercayaan (*reability*).
- 3) Pengecekan nara sumber atau *references* (rujukan) atau surat-surat rekomendasi, memo dan lain-lain.
- 4) Wawancara.

Sedangkan Rivai (2018) menyampaikan tahapan seleksi karyawan baru umumnya sebagai berikut:

- 1) Wawancara Awal (*Preliminary Interview*) Proses wawancara awal atau preliminary interview ini bertujuan untuk menghilangkan para pelamar yang tidak memenuhi syarat yang ditentukan oleh organisasi berdasarkan data dan informasi yang diberikan oleh pelamar kerja. Dalam wawancara awal ini, para pelamar akan diberikan penjelasan singkat tentang organisasi dan pekerjaan yang dibutuhkan. Wawancara awal juga akan menguji pengetahuan pelamar terhadap organisasi yang dilamarnya.
- 2) Pengujian Seleksi (*Selection Test*) Pelamar yang dinyatakan lulus pada proses wawancara awal akan diuji untuk menilai seberapa baik pelamar tersebut dapat melakukan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang dibutuhkan oleh organisasi. Tes atau Pengujian ini dapat berupa pengujian kemampuan, pengujian keterampilan teknis, pengujian pengetahuan umum dan pengujian kepribadian. Tes atau pengujian ini biasanya disesuaikan dengan jabatan dan tingkatan dalam organisasi. Selain itu, ada juga perusahaan atau organisasi yang menerapkan tes minat (*activity preferences test*), tes tulisan tangan (*graphology test*), tes kesehatan (*Medical Test*), tes psikometri (*Psychometric Test*) dan tes lainnya.
- 3) Wawancara Ketenagakerjaan (*Employment Interview*)  
Langkah selanjutnya dalam tahap seleksi adalah wawancara kerja. Wawancara kerja ini merupakan interaksi antara pewawancara dengan pelamar yang berpotensi untuk diterima menjadi karyawannya. Wawancara ini biasanya merupakan percakapan formal untuk

mengetahui apakah pelamar yang diwawancarai tersebut sesuai untuk mengisi posisi yang dibutuhkan. *Interview* atau wawancara dapat dilakukan secara *One to One* (antara pewawancara dan pelamar), *Panel Interview* (antara komite penyeleksi dengan pelamar) atau *Group Interview* (antara pewawancara dengan beberapa orang pelamar).

4) Pemeriksaan Latar Belakang dan Referensi

Pemeriksaan latar belakang dan pemeriksaan referensi adalah suatu proses untuk melakukan verifikasi terhadap informasi yang diberikan oleh pelamar. Perusahaan akan menelepon atau mengirimkan surat resmi kepada teman-teman dekat pelamar ataupun keluarga pelamar dan perusahaan tempat pelamar sebelumnya bekerja untuk memastikan informasi yang diberikan oleh pelamar tersebut adalah benar dan sesuai.

5) Evaluasi Medis

Setelah melalui beberapa proses seleksi, proses selanjutnya adalah evaluasi medis terhadap pelamar yang paling berpotensi untuk dijadikan karyawan. Evaluasi Medis tersebut bertujuan untuk memastikan pelamar tersebut memiliki kesehatan fisik yang baik sehingga mengurangi absensi, menekan biaya pengobatan dan biaya asuransi jiwa ataupun mendapatkan karyawan yang memenuhi persyaratan kesehatan fisik untuk pekerjaan tertentu.

6) Keputusan Penyeleksian (*Selection Decision*)

Setelah mendapatkan semua informasi yang dibutuhkan dan memenuhi semua persyaratan yang ditentukan, langkah yang paling penting dalam proses seleksi adalah keputusan pemilihan. Keputusan pemilihan diambil berdasarkan hasil dari wawancara awal, pengujian seleksi, wawancara kerja dan pemeriksaan latar belakang dan pemeriksaan referensi serta evaluasi medis. Diproses inilah perusahaan akan memutuskan apakah pelamar tersebut diterima sebagai karyawan atau tidak.

7) Surat Pengangkatan (*Appointment Letter*)

Langkah paling terakhir dalam tahap seleksi adalah mengangkat pelamar yang sudah terpilih menjadi karyawan dengan menerbitkan surat pengangkatan atau *appointment letter*.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, kita dapat menyimpulkan bahwa seleksi dilakukan dalam serangkaian kegiatan untuk memilih calon tenaga kerja yang memenuhi syarat atau sesuai kualifikasi perusahaan.

**e. Faktor-faktor yang memengaruhi Seleksi**

Robbins (2001:49) membagi ke dalam 3 garis besar faktor yang memengaruhi penyeleksian karyawan, yaitu:

- 1) Kemampuan fisik
- 2) Kepribadian
- 3) Kemampuan intelektual

Sedangkan Rivai (2018) menjabarkan lebih rinci mengenai beberapa faktor yang perlu diperhatikan karena dapat berpengaruh dalam proses seleksi, seperti:

1) Kondisi Penawaran Tenaga Kerja

Semakin besar jumlah pelamar yang memenuhi syarat (*qualified*), maka akan semakin mudah bagi organisasi untuk memperoleh karyawan yang berkualitas dan sebaliknya. Pada saat rekrutmen bisa terjadi jumlah calon yang terjaring lebih kecil dari yang diharapkan. Kondisi tersebut dimungkinkan oleh:

- a) Imbalan/upah yang ditawarkan rendah.
- b) Pekerjaan menuntut spesialisasi yang tinggi.
- c) Persyaratan yang harus dipenuhi berat.
- d) Mutu pelamar rendah.

2) Faktor Eksternal Organisasi

a) Faktor Etika

Dalam proses seleksi, masalah etika seringkali menjadi tantangan yang berat. Keputusan seleksi seringkali dipengaruhi oleh etika pemegang keputusan. Bila pertimbangan penerimaan lebih condong karena hubungan keluarga, teman, pemberian komisi/suap dari pada pertimbangan keahlian/profesional, maka kemungkinan besar karyawan baru yang dipilih jauh dari harapan organisasi.

b) Ketersediaan Dana dan Fasilitas

Organisasi seringkali memiliki keterbatasan seperti anggaran atau fasilitas lainnya. Sebagai contoh, besar kecilnya anggaran belanja pegawai menentukan berapa jumlah pegawai baru yang boleh direkrut.

c) Faktor Kesamaan Kesempatan

Budaya suatu daerah dalam memperlakukan masyarakatnya juga merupakan tantangan dalam proses seleksi. Diskriminasi masih sering ditemukan dalam merekrut/menseleksi pegawai yang disebabkan oleh warna kulit, ras, agama, umur, jenis kelamin, dan sebagainya. Sebagai contoh kebijaksanaan organisasi (walau tidak tertulis) yang lebih menyukai pegawai pria atau wanita. Kenyataan ini menghambat proses seleksi secara wajar.

3) Perangkat Organisasi

Selain faktor-faktor di atas, seleksi juga dipengaruhi oleh keberadaan perangkat organisasi seperti :

a) Analisis Jabatan

Analisis jabatan merupakan semacam pedoman bagi kegiatan proses seleksi. Analisis jabatan memberikan informasi tentang uraian jabatan, spesifikasi jabatan, standarisasi pekerjaan serta persyaratan yang harus dipenuhi untuk memegang jabatan tersebut. Dengan demikian, seleksi yang dilakukan harus mengacu pada analisis jabatan. Seleksi tanpa acuan analisis jabatan (tentu yang benar) maka sulit untuk mendapatkan calon pegawai sebagaimana yang dibutuhkan organisasi. Analisis jabatan ini merupakan arah atau petunjuk tentang target apa yang hendak dicapai pada saat seleksi.

b) Perencanaan SDM

Dari perencanaan SDM, akan dapat diketahui berapa jumlah calon pegawai yang dibutuhkan oleh organisasi, pada jenjang apa dan di bagian mana, dan persyaratan apa yang harus dipenuhi oleh pelamar.



c) Pengadaan Tenaga Kerja (Rekrutmen)

Rekrutmen yang dilakukan akan berpengaruh pada proses seleksi. *Qualified* tidaknya pelamar yang akan diseleksi sangat tergantung pada tenaga kerja (rekrutmen). Pengadaan kerja yang efektif akan menghasilkan tersedianya sejumlah pelamar yang *qualified* dan sebaliknya. Jenis dan sifat berbagai langkah yang harus diambil tergantung pada hasil rekrutmen.

#### 4. Pelaut *Rating*

##### a. Definisi Pelaut *Rating*

Sesuai dengan PM No. 70 tahun 2013 tentang pendidikan dan pelatihan, sertifikasi serta dinas jaga pelaut, *rating* merupakan awak kapal selain nakhoda dan perwira. Definisi sesuai dengan yang tercantum dalam *International Labour Organisation (ILO)*, *rating is a member of the ship's crew other than the Master or an officer*. Artinya, *rating* adalah awak kapal selain kapten dan perwira. Dalam Peraturan Pemerintah (PP) Republik Indonesia Nomor 51 tahun 2002 tentang Perkapalan pasal 1 juga menyampaikan definisi yang sama mengenai *rating*, yaitu awak kapal selain nakhoda atau pemimpin kapal.

##### b. Tugas dan Tanggung Jawab Pelaut *Rating*

Mudiyanto (2020:15) dalam bukunya berjudul *Manajemen Kapal* menjelaskan bahwa pembagian tugas di kapal dilakukan dengan mengikuti patokan jenjang kewenangan serta tanggung jawab yang terbagi dalam tiga tingkatan, yakni *management level*; *master*, *C/O*, *C/E*, *operational level*; perwira dek, mesin, radio, dan SSO, serta *support level*; seluruh bawahan (*rating*).

Dalam mengoperasikan kapal, awak kapal terbagi dalam dua departemen kerja, yaitu: dek dan mesin yang mana dalam tiap departemen dek dan mesin ini tugas kerja dibagi berdasarkan jabatan awak kapal. Jabatan awak kapal dibagi menjadi 3 (tiga) sesuai tugas dan fungsinya masing-masing, yaitu: perwira (*officer*) dan bawahan (*rating*) serta bagian permakanan (John M Downard, 2010:1). *Rating* dek bertugas untuk melakukan jaga navigasi dan kemudi kapal, sedangkan *rating* mesin bertugas untuk membantu *officer* dalam jaga mesin.

Hal ini sesuai dengan publikasi *International Transport Workers ' Federation (ITF)* dalam *STCW : A Guide for Seafarers*, berdasarkan fungsi dan

tingkat tanggung jawab seperti Gambar 2.1. di bawah ini *rating* masuk dalam klasifikasi awak kapal yang bertanggung jawab ditingkat *support* dan berfungsi untuk jaga navigasi dan permesinan kapal.

FUNCTION		LEVEL OF RESPONSIBILITY		
		Management	Operational	Support
Deck	Navigation	◆	◆	◆
	Cargo handling and stowage	◆		
Deck & Engine	Controlling the operation of a ship and care for persons on board	◆	◆	
Engine	Marine engineering	◆	◆	◆
	Maintenance and repair	◆	◆	
	Electrical, electronics and control engineering	◆	◆	
Radio	Radio communication		◆	

Sumber: publikasi *International Transport Workers 'Federation*

**Gambar 2.1**

### **Klasifikasi Awak Kapal Berdasarkan Fungsi dan Tingkat Tanggung Jawab**

Berdasarkan pembagian tugas kerja dan pembagian tanggung jawab (Mudiyanto, 2020: 32-33), *rating* bagian mesin dibagi sebagai berikut:

1) Mandor/ Foreman

Sebagai kepala kerja dan mengatur pelaksanaan kerja di bagian mesin dan menerima perintah dari masinis I.

2) Juru Minyak

Melaksanakan tugas jaga dalam membantu masinis jaga dan melakukan kerja harian di bawah perintah mandor mesin.

Sedangkan *rating* bagian dek terbagi menjadi:

1) Serang/ Bosun

Sebagai kepala kerja dan mengatur pelaksanaan kerja di bagian dek, menerima perintah kerja dari mualim I.

2) Juru Mudi

Tugas jaga, baik di laut maupun di pelabuhan.

3) Kelasi/*Able*

Tugas jaga harian di bawah perintah Bosun.

**c. Persyaratan dan Kualifikasi Pelaut *Rating***

Dalam Peraturan Menteri (PM) Perhubungan No. 70 tahun 2013 dijelaskan bahwa *rating* yang melaksanakan tanggung jawab di dek dan bertugas jaga navigasi dan kemudi (juru mudi) adalah *rating* yang memiliki kualifikasi sesuai dengan ketentuan Konvensi STCW 1978 dan amandemennya aturan II/4. *Rating* yang melaksanakan tugas jaga mesin (juru minyak) adalah *rating* yang memiliki kualifikasi sesuai dengan ketentuan Konvensi STCW 1978 dan amandemennya Aturan III/4. Pelaut Terampil Bagian Mesin (*Able Seafarer Engine*) adalah *rating* yang memiliki kualifikasi sesuai dengan ketentuan Konvensi STCW 1978 dan amandemennya Aturan III/5. *Rating* Teknik Elektro (*Electro-Technical Rating*) adalah *rating* yang memiliki kualifikasi sesuai dengan ketentuan Konvensi STCW 1978 dan amandemennya Aturan III/7.

**B. PENELITIAN TERDAHULU**

Penelitian terdahulu adalah kumpulan penelitian yang digunakan untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan para peneliti terdahulu. Penelitian terdahulu ini digunakan sebagai perbandingan dan gambaran yang berguna sebagai pendukung kegiatan penelitian berikutnya. Penelitian terdahulu ini sangat penting karena dijadikan sebagai dasar pijakan dalam penyusunan penelitian ini. Sehingga dapat memperkaya perspektif dalam melakukan penelitian selanjutnya. Berikut tabel 2.1 berisi beberapa penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No.	Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian/Sumber	Persamaan Variabel	Perbedaan Variabel	Hasil Penelitian
	Rizal Pahlevi (2013)	Analisis Efektivitas Proses Rekrutmen Dan Seleksi Dalam Memenuhi Kebutuhan Sumber Daya Manusia Pt. Teknologi Riset	Efektivitas, seleksi	Rekrutmen	Pelaksanaan seleksi sudah cukup efektif, kendala dalam proses seleksi jarang ditemui. Tingkat efektivitas

No.	Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian/Sumber	Persamaan Variabel	Perbedaan Variabel	Hasil Penelitian
		Global Investama			pelaksanaan proses seleksi adalah sebesar 85,7% dari yang telah ditargetkan oleh perusahaan.
	Achmad Baharud insyah (2016)	Pengaruh Efektivitas Program dan Standar Operasional Prosedur Surabaya <i>Single Window</i> di Dalam Peningkatan Kualitas Pelayanan di Unit Pelayanan terpadu Satu Atap (UPTSA) Surabaya	Efektivitas	Standar Operasional prosedur (SOP), <i>Single Window</i> , Kualitas Pelayanan Publik	Semakin efektif program Surabaya <i>Single Window</i> (SSW) dalam mempermudah masyarakat untuk melakukan pengurusan perizinan maka akan memberikan kontribusi yang kuat terhadap peningkatan kualitas kinerja pelayanan perizinan masyarakat Surabaya.

No.	Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian/Sumber	Persamaan Variabel	Perbedaan Variabel	Hasil Penelitian
	Trisylva na Azawari , Novi Shintia , Muham mad Rizki (2020)	Efektivitas Proses Rekrutmen Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan Pada Pt.Pertamina (Persero)Integrated Terminal Banjarmasin	Efektivitas	Kinerja, rekrutmen	Proses rekrutmen karyawan di PT. Pertamina (Persero) Integrated Terminal Banjarmasin tidak efektif karena terdapat kekosongan jabatan dan terjadi pelimpahan beban kerja sehingga berdampak pada penurunan kinerja karyawan.
	Alfiyuh nita (2019)	Efektivitas Sumber Daya Manusia Dalam Pelaksanaan Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Di Bri Syariah Kcp Ponorogo	Efektivitas, seleksi	Sumber Daya Manusia, rekrutmen	Terdapat dua poin yang kurang efektif untuk dilakukan dalam rekrutmen di BRI Syariah KCP Ponorogo, yaitu tes wawancara dan tes psikotes.

No.	Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian/Sumber	Persamaan Variabel	Perbedaan Variabel	Hasil Penelitian
	Kurnia Faiztri Susanto, Andy Wahyu Herman to (2020)	<i>Analisis Jump Ship Crew On Board</i> pada PT Karya Sumber Energy	Rekrutmen, pelaut	<i>Jump ship</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penyebab terjadinya <i>jump ship crew on board</i> ada 2 (dua) faktor yaitu faktor internal yang berasal dari kru kapal itu sendiri dan faktor eksternal yang berasal dari kesalahan pihak PT Karya Sumber Energy. Dampak yang timbul dari <i>jump ship crew on board</i> pada PT Karya Sumber Energy dapat dilihat dalam bidang operasional, personalia dan <i>financial</i> , dan upaya yang dilakukan PT Karya Sumber Energi untuk

No.	Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian/Sumber	Persamaan Variabel	Perbedaan Variabel	Hasil Penelitian
					mencegah <i>jump ship crew on board</i> dengan melakukan pembagian kerja, memperketat proses rekrutmen kru kapal, serta membangun komunikasi yang baik.

### C. KERANGKA PEMIKIRAN

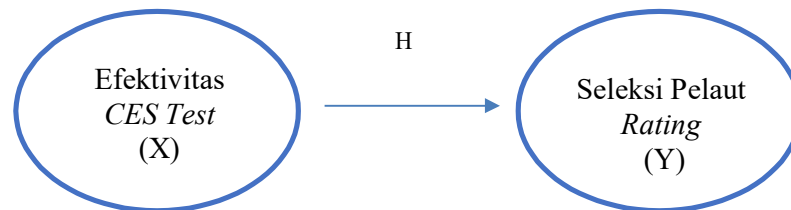
Kerangka pemikiran adalah suatu konsepsi dari penelitian yang menyajikan hubungan antara variabel-variabel yang akan terjadi dan diperoleh dari penjabaran tujuan pustaka. Untuk dapat memaparkan pembahasan dari penelitian ini, penulis membuat suatu kerangka pemikiran terhadap hal-hal yang menjadi pembahasan pokok yaitu mengenai “Efektivitas Pelaksanaan *CES (Crew Evaluation System) Test* terhadap Proses Seleksi Pelaut *Rating* di PT. Equinox Bahari Utama”.

Sebagaimana kita ketahui bahwa efektivitas pelaksanaan *CES Test* perlu dibuktikan terhadap proses seleksi pelaut *rating* di PT. Equinox Bahari Utama. Dalam hal ini skor atau nilai pengerjaan soal-soal *CES Test* memengaruhi kesempatan pelaut untuk melanjutkan ke tes selanjutnya dalam proses seleksi. Dengan mengetahui efektivitas pelaksanaan *CES Test* ini sebagai alat ukur kompetensi pelaut, maka perusahaan dapat meningkatkan efektivitas seleksi pelaut di PT. Equinox Bahari Utama.

Berdasarkan uraian dari berbagai teori dan penjelasan istilah-istilah para ahli pada tinjauan pustaka sebelumnya, dimaksudkan untuk mendukung pemaparan pada bab-bab yang akan dibahas selanjutnya. Kaitannya dengan hal tersebut, maka perlu ditulis kerangka pemikiran untuk memudahkan dalam pemahaman dan pemecahan

masalah dalam penulisan penelitian sesuai dengan persoalan yang diangkat.

Dari uraian diatas dapat dilihat suatu bagan alur pemikiran terkait dengan efektivitas pelaksanaan CES (*Crew Evaluation System*) Test terhadap proses seleksi pelaut *rating* di PT. Equinox Bahari Utama secara garis besar sebagai berikut :



**Gambar 2.2**

**Kerangka Pemikiran**

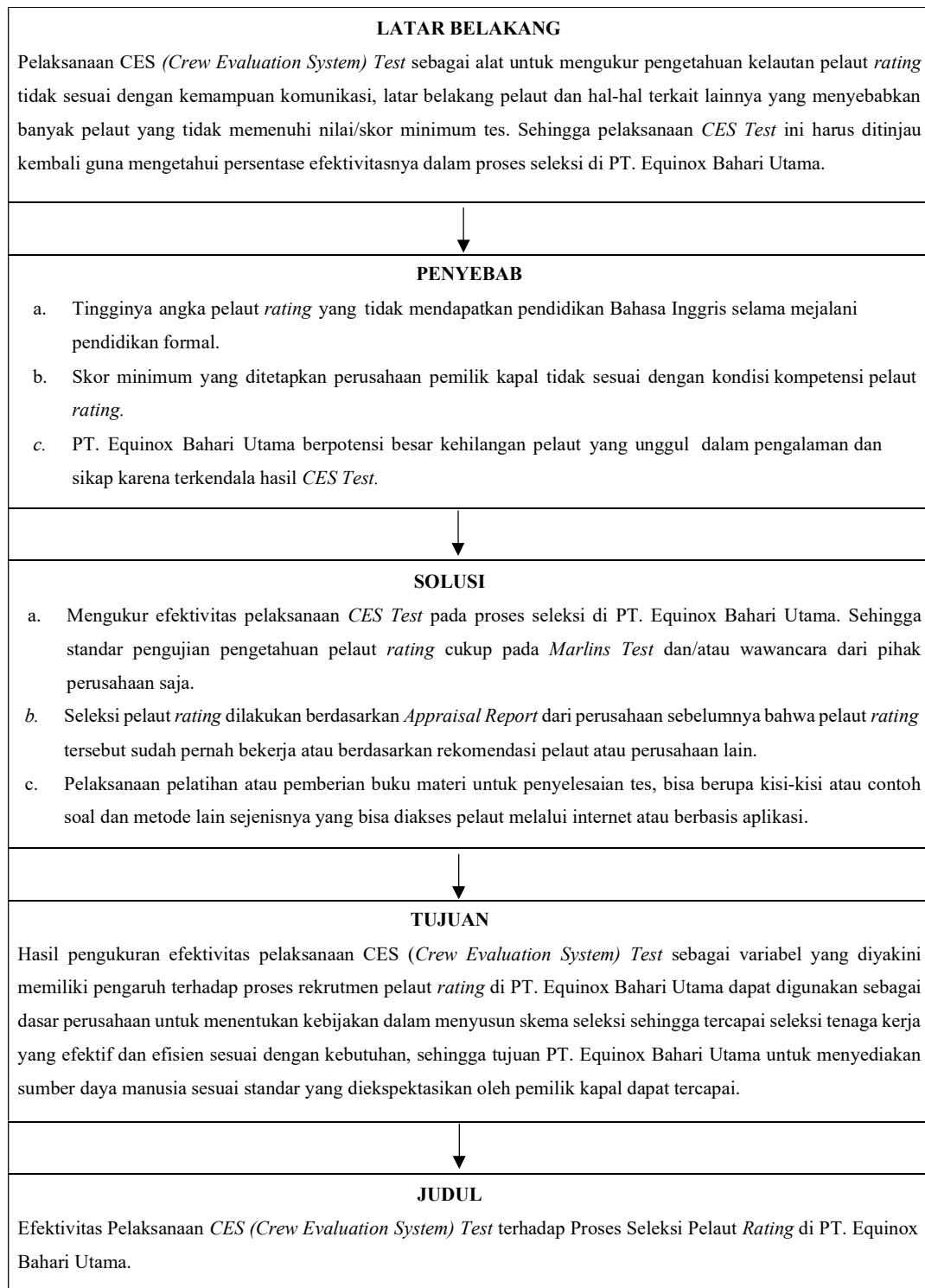
**Antar Variabel Efektifitas CES Test (X) terhadap Seleksi Pelaut Rating (Y)**

**Keterangan :**

**X= Efektivitas pelaksanaan CES (*Crew Evaluation System*) Test**

**Y= Proses seleksi pelaut *rating***





**Gambar 2.3**  
**Bagan Alur Pikir**

#### **D. HIPOTESIS**

- $H_0$       Pelaksanaan *CES Test* tidak efektif terhadap proses seleksi pelaut *rating* di PT. Equinox Bahari Utama
- $H_a$       Pelaksanaan *CES Test* efektif terhadap proses seleksi pelaut *rating* di PT. Equinox Bahari Utama

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. WAKTU DAN TEMPAT PENELITIAN**

##### **1. Waktu Penelitian**

Penulis menentukan waktu penelitian pada saat penulis melaksanakan praktik darat di Perusahaan Pelayaran PT. Equinox Bahari Utama di bagian perekrutan awak kapal (*recruitment department*), terhitung dari tanggal 18 Agustus 2020 sampai dengan 28 Juli 2021.

##### **2. Tempat Penelitian**

Penelitian dilakukan penulis di Perusahaan Pelayaran PT. Equinox Bahari Utama. Berikut data dari PT. Equinox Bahari Utama :

##### **a. Tempat Kedudukan Formal**

**Tabel 3.1**

**Tempat Kedudukan Formal Perusahaan**

Nama Perusahaan	PT. Equinox Bahari Utama
Alamat	Globe Building 4-5th Floor Jl. Warung Buncit Kav 31-33 Jakarta 12740 RT.9/RW.5, Kalibata, Pancoran, Jakarta Selatan, Jakarta 12740, Indonesia.
Telefon	+ 62 21 7918 7007
Fax	+ 62 21 7918 7098
Email	<a href="mailto:crewing@equinoxshipping.co.id">crewing@equinoxshipping.co.id</a>
Website	<a href="https://ebu.co.id/">https://ebu.co.id/</a>
Jenis usaha	Bidang jasa keagenan awak kapal
1) Bentuk badan hukum	PT. Equinox Bahari Utama
2) Akta pendirian	
a) Nama Notaris	Ashoya Ratam, S.H, M.Kn

b) Nama Notaris	Ashoya Ratam, S.H, M.Kn
c) Nomor Akta	21
d) Akta Tanggal	27 Januari 2014
e) Nama Direktur	Tri Setyo Herianto
Direktur Utama	Angga Luthfi Eldrianto

Sumber: *PT. Equinox Bahari Utama*

#### b. Struktur Organisasi Perusahaan

Organisasi berfungsi sebagai alat pengendalian manajemen, agar pembagian tugas dan wewenang masing-masing terbagi secara jelas, dan sesuai dengan fungsinya. Adapun struktur organisasi PT. Equinox Bahari Utama terlampir pada lampiran 1.

### B. METODE PENDEKATAN

Dalam penelitian ini, penulis akan menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:147), metode penelitian deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Data yang telah dikumpulkan, dianalisis dan diproses lebih lanjut sesuai dengan teori-teori yang dipelajari dapat menjadi dasar penulis dalam penarikan kesimpulan.

Sedangkan metode pendekatan data kuantitatif sendiri adalah metode pendekatan yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan (Sugiyono, 2017:8).

### C. SUMBER DATA

Dalam penelitian ini data yang diperoleh dan dianalisis dengan metode kuantitatif berupa data primer dan sekunder, sebagai berikut:

1. Data primer merupakan data yang dikumpulkan dan diperoleh secara langsung dari objek penelitian yang bersangkutan. Misalnya melakukan kuesioner terhadap pelaut *rating* di PT. Equinox Bahari Utama mengenai efektivitas

pelaksanaan *CES Test* dalam proses seleksi pelaut *rating* dengan menggunakan indikator-indikator dari variabel-variabel yang digunakan dan dokumen-dokumen perusahaan yang terkait penelitian.

2. Data sekunder adalah data yang dikumpulkan dan diperoleh secara tidak langsung. Data ini diperoleh dari studi pustaka dengan membaca literatur-literatur ilmiah yang mempunyai hubungan erat dengan objek penelitian yang terkait dengan efektivitas *CES Test*, proses seleksi perusahaan dan permasalahan mengenai pelaut *rating*.

#### **D. TEKNIK PENGUMPULAN DATA**

Dalam menyelesaikan penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan penulis adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner atau angket

Menurut Sugiyono (2017:142) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang sudah dipersiapkan secara tertulis, penulis menyebarkan pertanyaan dalam bentuk angket dan disertai dengan alternatif jawaban yang akan diberikan kepada responden. Terdapat 2 (dua) kuesioner yang diberikan kepada responden yaitu kuesioner tentang efektivitas *CES Test* dan proses seleksi pelaut *rating*.

2. Observasi

Observasi atau yang disebut pula dengan pengamatan, meliputi kegiatan pemuatan perhatian terhadap sesuatu objek dengan menggunakan seluruh alat indera. Jadi, mengobservasi dapat dilakukan melalui penglihatan, penciuman, pendengaran, peraba, dan pengecap. Apa yang dikatakan ini sebenarnya adalah pengamatan langsung (Prof. Dr. Suharsimi Arikunto, 2006:156 dalam Cahyaningrum, 2019).

Pada teknik ini, penulis menggunakan penelitian secara langsung dengan mendatangi tempat yang diteliti. Dalam observasi ini peneliti melihat secara langsung dan mengamati proses seleksi pelaut *rating* di PT. Equinox Bahari Utama dengan menggunakan *CES Test*.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan

informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian (Sugiyono, 2017:476 dalam Palindri, 2020). Teknik ini digunakan oleh penulis untuk mendukung data dan informasi yang penulis sajikan guna melengkapi penulisan penelitian, yaitu dengan cara melihat dokumen-dokumen, gambar-gambar dan segala sesuatu yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti oleh penulis yang dimiliki oleh PT. Equinox Bahari Utama yang telah disimpan sebagai dokumen seperti *CES Test Certificate*, *Appraisal Report*, dan data pendukung lain.

#### 4. Studi Pustaka

Studi pustaka adalah pengumpulan data dengan cara membaca, melihat, meneliti, dan mengutip dari buku-buku atau referensi. Studi Pustaka digunakan juga sebagai masukan atau bahan pertimbangan dari teori yang sudah ada dan perbandingan dari berbagai hasil penelitian sebelumnya. Studi pustaka ini bertujuan untuk memperoleh dasar-dasar teori dengan masalah penelitian yang akan dibahas.

### E. POPULASI, SAMPEL DAN TEKNIK SAMPLING

#### 1. Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Garaika dan Darmanah, 2019).

#### 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi suatu. Apabila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, karena mempunyai keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi yang mewakili (Garaika dan Darmanah, 2019).

Jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang. Maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. (Arikunto, 2012:104)

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya lebih besar dari 100

orang responden, maka penulis mengambil 25% dari jumlah populasi pelaut *rating* yang sudah melaksanakan *CES Test* di PT. Equinox Bahari Utama yaitu 156 orang yang terdiri dari *Rating Deck dan Rating Engine*. Dengan demikian penulis mengambil sampel sebanyak 39 awak kapal yang diambil secara acak untuk mengisi kuesioner sebagai media pengumpulan data.

### 3. Teknik Sampling

Pengambilan sampel dilakukan secara acak sederhana atau disebut juga *simple random rampling*. Teknik penarikan sampel menggunakan cara ini memberikan kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk menjadi sampel penelitian.

## F. TEKNIK ANALISIS DATA

Dalam penelitian ini data yang di peroleh adalah data kuantitatif yaitu data yang berhubungan dengan kategorisasi, karakteristik, atau sifat variabel. Variabel sendiri berarti suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017:39). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

Menurut Sugiyono (2017:39), pengertian mengenai variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) sebagai berikut:

#### 1. Variabel Bebas (Independen)

Menurut Sugiyono (2017:39) variabel bebas (independen) adalah variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (dependen), yang disimbolkan dengan simbol (X).

#### 2. Variabel Terikat (Dependen)

Variabel terikat (dependen) menurut Sugiyono (2017:39) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas, yang disimbolkan dengan simbol (Y).

Dalam penulisan penelitian ini, penulis mengemukakan 2 (dua) variabel. Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel efektivitas (X) sebagai variabel independen atau variabel bebas, sedangkan variabel seleksi (Y) sebagai variabel dependen atau variabel terikat.

Berdasarkan pemaparan di atas, berikut adalah tabel operasionalisasi variabel, indikator dan skala pengukuran disajikan dengan menggunakan skala ordinal:

**Tabel 3.2**  
**Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Definisi	Indikator	Butir Instrumen	
			Nomor Butir	Jumlah Butir
Efektivitas Pelaksanaan Program <i>CES Test</i> (X)	Beberapa hal yang umum dan menonjol dalam pengukuran efektivitas, yaitu: Keberhasilan program, keberhasilan sasaran, kepuasan terhadap program, tingkat input dan output, pencapaian tujuan menyeluruh.  (Cambel J.P dalam Fajarwati, 2017)	1) Keberhasilan program,	1	1
		2) Keberhasilan sasaran,	2	1
		3) Kepuasan terhadap program,	3,4	2
		4) Tingkat input dan output,	5	1
		5) Pencapaian tujuan menyeluruh.	6	1
Proses Seleksi Pelaut <i>Rating</i> (Y)	Seleksi memiliki beberapa indikator sebagai berikut: pendidikan, referensi, pengalaman, kesehatan, tes tertulis, tes wawancara.  (Hasibuan, 2014)	1) Pendidikan,	1,2	2
		2) Referensi	3, 4, 6, 7	3
		3) Pengalaman,	8, 9	3
		4) Kesehatan,	10	1
		5) Tes tertulis,	11	1
		6) Tes wawancara	5	1

Dengan demikian, untuk memecahkan masalah yang terdapat dalam penelitian ini digunakan teknik analisis data kuantitatif. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel efektivitas (X) dengan variabel seleksi (Y) berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel efektivitas (X) apabila nilai variabel seleksi (Y) mengalami kenaikan atau penurunan. Berikut uraian teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini:



## 1. Uji Validitas

Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam pengukuran. Dalam pengujian instrumen pengumpulan data, validitas dibedakan menjadi validitas faktor dan validitas item. Validitas faktor diukur bila item yang disusun menggunakan lebih dari satu faktor (antara faktor satu dengan yang lain ada kesamaan (Dian, 2018:1). Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud.

Cara yang dipakai dalam menguji tingkat validitas adalah dengan variabel internal, yaitu menguji apakah terdapat kesesuaian antara bagian instrumen secara keseluruhan. Untuk mengukurnya menggunakan analisis butir. Pengukuran pada analisis butir yaitu dengan cara skor-skor yang ada kemudian dikorelasikan dengan menggunakan Rumus *korelasi product moment* yang dikemukakan oleh Pearson dalam Arikunto, (2012: 146) sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - \left\{ \frac{\sum x}{N} \right\} \left\{ \frac{\sum y}{N} \right\}}{\sqrt{\left\{ \frac{\sum x^2 - (\sum x)^2}{N} \right\} \left\{ \frac{\sum y^2 - (\sum y)^2}{N} \right\}}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  : koefisien korelasi antara x dan y  $r_{xy}$

N : jumlah subjek

X : skor item

Y : skor total

$\sum x$  : jumlah skor items

$\sum y$  : jumlah skor total

$\sum x^2$  : jumlah kuadrat skor item

$\sum y^2$  : jumlah kuadrat skor total

Kesesuaian  $r_{xy}$  diperoleh dari perhitungan dengan menggunakan rumus diatas dikonsultasikan dengan tabel harga regresi momen dengan korelasi harga  $r_{xy}$  lebih besar atau sama dengan regresi tabel, maka butir instrumen

tersebut valid dan jika  $r_{xy}$  lebih kecil dari regresi tabel maka butir instrumen tersebut tidak valid.

Dapat diambil kesimpulan :

Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka pernyataan penelitian tersebut tidak valid

Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka pernyataan penelitian tersebut dikatakan valid

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang (Dian, 2018:2). Pada penelitian ini untuk mencari reliabilitas instrumen menggunakan rumus alpha  $\alpha$ , karena instrumen dalam penelitian ini berbentuk angket atau daftar pertanyaan yang skornya merupakan rentangan antara 1-5 dan uji validitas menggunakan item total, dimana untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian maka menggunakan rumus alpha  $\alpha$ .

Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya, maksudnya apabila dalam beberapa pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok yang sama diperoleh hasil yang relatif sama (Syaifuddin Azwar, 2000 : 3).

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Formula Alpha Cronbach* dan dengan menggunakan program SPSS 21 *for windows*.

Rumus :

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum S^2 j}{S^2 x} \right)$$

Keterangan :

$\alpha$  = koefisien reliabilitas alpha

k = jumlah item

Sj = varian responden untuk item I

Sx = jumlah varian skor total

Indikator pengukuran reliabilitas menurut Sekaran (2000: 312) yang membagi tingkatan reliabilitas dengan kriteria sebagai berikut :

Jika alpha atau r hitung:

a. 0,8-1,0 = Reliabilitas baik

b. 0,6-0,799 = Reliabilitas diterima

- c. kurang dari 0,6 = Reliabilitas kurang baik

Berdasarkan tingkat reliabilitas, hasil uji koefisien reliabilitas ( $r_{\alpha}$ ) terhadap kedua instrumen variabel yang diujikan kepada 39 responden.

### 3. Analisis Korelasi

Menurut Singgih Santoso (2010:141), Analisis koefisien korelasi bertujuan untuk mempelajari apakah ada hubungan antara dua variabel atau lebih, sedang analisis regresi memprediksi seberapa jauh pengaruh tersebut secara spesifik. Tujuan analisis korelasi adalah ingin mengetahui apakah di antara dua variabel terdapat hubungan, dan jika terdapat hubungan, bagaimana arah hubungan dan seberapa besar hubungan tersebut. Secara teoritis, dua variabel dapat sama sekali tidak berhubungan ( $r=0$ ), berhubungan secara sempurna ( $r=1$ ), atau antara kedua angka tersebut. Arah korelasi juga dapat positif (berhubungan searah) atau negatif (berhubungan berlawanan arah).

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mencari saling hubungan atau keeratan hubungan antara variabel bebas (*independent variable*) yang dinyatakan dalam (X) dan variabel tidak bebas (*dependent variable*) yang dinyatakan dalam (Y), adapun rumus mencari koefisien korelasi:

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Dimana :

$r$  = Besarnya korelasi atau hubungan antara variabel x dan y

$x$  = *independent variable*

$y$  = *dependent variable*

Besarnya  $r$  dapat dinyatakan dari  $-1 < r < 1$  , artinya :

- Bila  $r = +1$  atau mendekati 1, ada hubungan antara variabel x dan variabel y, dimana hubungan sangat kuat dan positif.
- Bila  $r = 0$ , tidak ada hubungan antara variabel x dan variabel y atau sangat lemah.
- Bila  $r = -1$  atau mendekati 1, ada hubungan antara variabel x variabel y, dimana hubungan sangat kuat dan negatif.

Korelasi positif menunjukkan adanya hubungan searah antara variabel X dan variabel Y. Artinya jika variabel X mengalami peningkatan, maka variabel Y akan mengalami peningkatan pula.

Korelasi negatif menunjukkan adanya hubungan berlawanan arah antara variabel X dan variabel Y. Artinya jika variabel X mengalami peningkatan, maka variabel Y akan berketerbalikan mengalami penurunan.

Penafsiran akan besarnya koefisien korelasi yang umum digunakan, antara lain :

0,00 – 0,19 = korelasi sangat rendah

0,20 – 0,39 = korelasi rendah

0,40 – 0,59 = korelasi cukup kuat

0,60 – 0,79 = korelasi kuat

0,80 – 1,00 = korelasi sangat kuat

#### 4. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel yang dinyatakan dalam satu garis lurus. Persamaan regresi linear sederhana dinyatakan dalam bentuk :

$$a = \frac{(\sum Y) - b (\sum XY)}{n}$$

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

Persamaan regresi a dan b yaitu :

$$Y = a + b.X$$

Dimana :

Y = Variabel tidak bebas

X = Variabel Bebas

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

n = Jumlah data

#### 5. Analisis Koefisien Penentu atau Koefisien Determinasi ( $KD = R^2$ )

Analisis koefisien penentu yaitu untuk mengetahui seberapa besar kemampuan dalam menerangkan variabel *independent* (X) terhadap variabel *dependent* (Y) digunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut :

$$KD = R^2 \times 100 \%$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

R = Koefisien korelasi X dan Y

Jadi kriteria yang digunakan untuk analisis koefisien determinasi total  $R^2$  sebagai berikut:

- $R^2$  dapat dikatakan semakin kuat jika mendekati 1 (satu) maka model analisis menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat.
- $R^2$  dapat dikatakan semakin lemah apabila semakin mendekati 0 (nol) maka model analisis menerangkan lemahnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

## 6. Uji Hipotesis

Perhitungan uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan  $t_{hitung}$  (signifikan parsial) yang dirumuskan sebagai berikut:

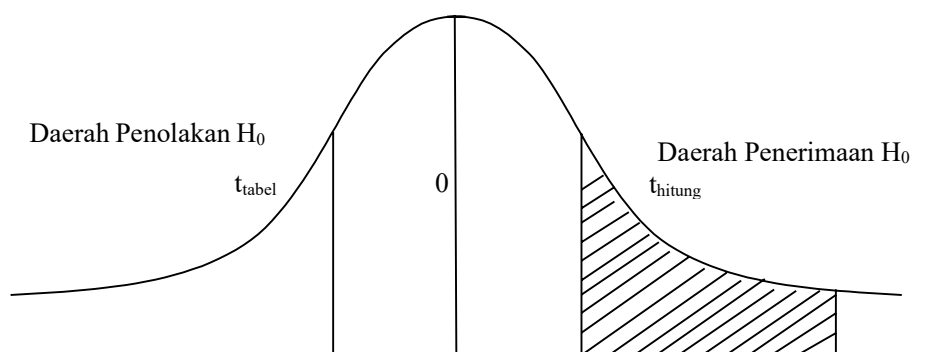
Persamaannya, yaitu :

$$t_o = t_{hitung}$$

$$t_o = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r^2)}}$$

Dapat diambil kesimpulan :

- Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_o$  = diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara X dan Y. ( $H_o: \rho = 0$ )
- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada hubungan signifikan antara X dan Y. ( $H_a: \rho \neq 0$ )
- $\rho$  = nilai korelasi dalam formulasi yang dihipotesiskan.



**Gambar 3.1**  
**Kurva Distribusi Uji T**

## **BAB IV**

### **ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

#### **A. DESKRIPSI DATA**

Pada bab ini, penulis membahas tentang fakta-fakta yang terjadi selama penulis melaksanakan praktik darat (prada) di PT. Equinox Bahari Utama serta menguraikan hasil penelitian penulis. Untuk memudahkan proses penelitian, penulis terlebih dahulu menguraikan deskripsi data sebagai berikut:

##### **1. Profil Perusahaan**

PT. Equinox Bahari Utama mulai dibentuk pada tahun 1983 ketika pendiri dan Pimpinan Eksekutif, Mr. Tim Cottew termasuk bagian dari suatu perusahaan pelayanan publik yaitu PT. Samudra Petrindo Asia, yang tumbuh dan menjadi sebuah kerjasama pelayaran publik utama Osprey Maritime Pte. Ltd. Perusahaan ini memiliki dan mengoperasikan 36 kapal tanker dengan berbagai jenis tanker. Pada tahun 2001, kegiatan layanan di PT. Samudra Petrindo diakuisisi oleh PT. Perusahaan Pelayaran Equinox, sebuah perusahaan pelayaran nasional yang baru direhabilitasi di Jakarta pada tahun 2001.

PT. Perusahaan Pelayaran Equinox Perusahaan Pelayaran Equinox sendiri telah terlibat dalam sejumlah proyek FSO, FPSO, dan FSRU selama bertahun-tahun. Tujuannya adalah menjadi mitra bisnis dengan klien, mengelola aset mereka dengan cara yang paling efektif dan hemat biaya. Perusahaan berupaya meningkatkan layanan untuk terus meningkatkan kualitas dan memberikan kepuasan pelayanan terhadap klien. Penulis selama melakukan penelitian ditempatkan di anak perusahaan Perusahaan Pelayaran Equinox yaitu Equinox Bahari Utama.

PT. Equinox Bahari Utama adalah perusahaan awak kapal berlisensi penuh yang menyediakan perwira dan awak kapal Indonesia di seluruh dunia untuk perusahaan tanker, curah, dan kapal pesiar internasional.

Berikut data dari PT. Equinox Bahari Utama :

a. Tempat Kedudukan Formal

**Tabel 4.1**

**Tempat Kedudukan Formal Perusahaan**

<b>Nama Perusahaan</b>	<b>PT. Equinox Bahari Utama</b>
Alamat	Globe Building 4-5th Floor Jl. Warung Buncit Kav 31-33 Jakarta 12740 RT.9/RW.5, Kalibata, Pancoran, Jakarta Selatan, Jakarta 12740, Indonesia.
Telefon	+ 62 21 7918 7007
Fax	+ 62 21 7918 7098
Email	<a href="mailto:crewing@equinoxshipping.co.id">crewing@equinoxshipping.co.id</a>
Website	<a href="https://ebu.co.id/">https://ebu.co.id/</a>
Jenis usaha	Bidang jasa keagenan awak kapal
a. Bentuk badan hukum	PT. Equinox Bahari Utama
b. Akta pendirian	
a) Nama Notaris	Ashoya Ratam, S.H, M.Kn
b) Nomor Akta	21
c) Akta Tanggal	27 Januari 2014
d) Nama Direktur	Tri Setyo Herianto

Sumber: *PT. Equinox Bahari Utama*

b. Visi dan Misi Perusahaan

Dalam rangka mewujudkan pelayanan terbaik terhadap klien dan mitra maka PT. Equinox Bahari Utama memiliki visi-misi sebagai berikut:

- a. Visi perusahaan adalah menjadi pemimpin Penyedia Layanan Penempatan Kru dan Rekrutmen yang kompetitif di kawasan ini, dengan mencapai standar industri tertinggi.”
- b. Misi perusahaan antara lain:
  - a) Perusahaan akan terlibat dalam kegiatan pengendalian yang luas dan akan berusaha untuk menjadi *one stop shop* untuk semua kebutuhan awak kapal.

- b) PT. Equinox Bahari Utama bercita-cita untuk memimpin dalam setiap usaha yang kami emban dengan tetap setia pada komitmen kami.
- c) Keamanan dan keselamatan hidup dan harta benda dalam perawatan kami.
- d) Perlindungan lingkungan laut.
- e) Kualitas dan efisiensi
- f) Kepuasan total *customer*
- g) Kesejahteraan karyawan kami dan komitmen kami untuk melanjutkan.

c. Tujuan Perusahaan

PT. Perusahaan Pelayaran Equinox berkomitmen untuk mencapai standar tertinggi di semua tingkat operasinya dengan audit dan pelatihan rutin bagi karyawannya. Penekanan khusus ditempatkan pada penyediaan lingkungan kerja yang aman dan penerapan praktik kerja yang secara konsisten untuk memastikan hal-hal berikut ini :

- 1) Keselamatan hidup
- 2) Keamanan muatan.
- 3) Keamanan properti dan aset.
- 4) Perlindungan dan peningkatan lingkungan.

PT. Equinox Bahari Utama percaya bahwa pentingnya bertindak dengan integritas dalam semua kegiatannya, untuk memperlakukan semua karyawan dan pelanggannya dengan cara yang adil dan terhormat. Perusahaan bertujuan untuk tetap menjadi pilihan pertama bagi pelanggannya dengan memperhatikan berikut ini :

- 1) Memahami kebutuhan dari klien
- 2) Beroperasi dengan aman dan hemat biaya.
- 3) Perbaikan berkelanjutan dari sistem QHSE kami.
- 4) Pengembangan dan inovasi objektif.

2. Sistem Manamejem PT. Equinox Bahari Utama

PT. Equinox Bahari Utama yang merupakan perwakilan perusahaan dari *principal* atau perusahaan pemilik kapal mempunyai tujuan dan fungsi sebagai



pihak ketiga dalam menentukan kebijakan pengawakan kapal dengan menyuplai sesuai kemampuan, bersertifikat, dan dalam keadaan fisik yang fit. Dalam hal memenuhi kebutuhan pengawakan kapal melakukan fungsi – fungsi manajemen yang terdiri dari dua departemen yaitu *Recruitment and Supporting Crew Department*, *Crewing Department*, *Finance/ Keuangan*.

Berikut ini penjelasan dari masing-masing divisi tersebut:

*a. Recruitment and Supporting Crew Department*

Pada departemen ini berfungsi sebagai penerima dan seleksi awak kapal. Departemen ini juga bertanggung jawab atas penerimaan yang sesuai dengan kebutuhan dari *Manning Department* mengenai kebutuhan awak kapal juga memastikan kru yang diterima sesuai dengan kualifikasi yang telah ditetapkan. Selain sebagai penerima dan penyeleksi awak kapal, dalam departemen ini juga terdapat *Supporting Department* yang bertanggung jawab sebagai divisi pengembangan sumber daya manusia khususnya pelaut, dan juga memenuhi kebutuhan pelaut dalam perihal kebutuhan keterampilan seperti pelatihan, salah satu pelatihan yang diselenggarakan yaitu *in house training*. Sertifikat keterampilan pelaut juga diperhatikan oleh departemen ini. Kemudian departemen ini sebagai penerima hasil evaluasi kinerja awak kapal yang telah diisi oleh *Master*, selanjutnya datanya diinformasikan kepada *principal*. Selain *in house training*, departemen ini juga bertanggung jawab atas pelaksanaan pelatihan lainnya seperti pelatihan dari masing-masing *principal*.

*b. Crewing Department*

Bagian ini berfungsi sebagai pengoordinasi awak kapal dengan cara mengoordinasikan *overseas manning agent* dan agen lokal, memastikan awak kapal yang berkualitas, bersertifikat, serta sehat jasmani dan rohani, memastikan awak kapal dapat melaksanakan proses *sign on/ sign off* mulai dari tempat keberangkatan, terima tugas di atas kapal sesuai dengan jabatan masing-masing sampai kepulangannya, menjaga komunikasi, hubungan, kerja sama, yang baik dengan awak kapal, serta keluarga awak kapal, dan juga membina hubungan baik dengan instansi pemerintahan dikarenakan berhubungan dengan pengurusan PKL (Perjanjian Kerja Laut).

c. *Finance/Keuangan*

Memiliki tanggung jawab untuk memantau arus kas masuk dan keluar dari perusahaan, menyimpan dan menganalisis transaksi keuangan dan memberikan informasi keuangan kepada manajemen dan departemen lain.

3. Dokumen Perusahaan yang berkaitan dengan penelitian

Dalam penelitian ini, data primer yang penulis gunakan sebagai data uji. Namun, penulis juga menggunakan data-data sekunder sebagai data penunjang lancarnya kegiatan penelitian serta sebagai data dukung dalam pengambilan keputusan sehingga pada akhirnya penulis berkeputusan untuk meneliti variabel-variabel sebagaimana penulis sebutkan pada bab sebelumnya. Berikut uraian dari beberapa data yang penulis gunakan dalam menunjang kelancaran penelitian:

**Tabel 4.2**  
**Daftar Dokumen Penunjang Penelitian**

<b>Nama Dokumen</b>	<b>Definisi Dokumen</b>	<b>Perolehan Data</b>
<i>Appraisal Report</i>	Laporan penilaian kinerja awak kapal yang diberikan oleh <i>Master</i> atau <i>Chief Engineer</i> kepada masing-masing pelaut saat akan atau telah <i>sign off</i> turun kapal.	Penilaian kinerja awak kapal sebagai salah satu tolak ukur kemampuan dan pengalaman pelaut bekerja di kapal
<i>CES Test Certificate</i>	Sertifikat hasil pelaksanaan CES Test, berisi nilai pelaut per bagian materi yang diujikan.	Sertifikat yang digunakan sebagai tolak ukur untuk mengetahui kemampuan dan pengetahuan pelaut.

Sumber: *Supporting and Recruiting Manual Book*

**B. ANALISIS DATA**

Analisis data merupakan suatu keberadaan atau populasi yang dibuat kesimpulan. Agar kinerja yang dihasilkan baik terutama divisi rekrutmen maka komunikasi yang terjalin harus berjalan secara efektif. Untuk memastikan apakah kedua variabel tersebut memiliki hubungan atau tidak, maka dapat diuji dengan analisis statis sebagai berikut:

## 1. Identitas Responden

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan populasi 156 pelaut *rating* yang terdiri dari *Rating Deck* dan *Rating Engine* dimana dari jumlah populasi tersebut, penulis mengambil sampel sebanyak 39 awak kapal yang diambil secara acak untuk mengisi kuesioner sebagai media pengumpulan data dengan bentuk sebagai mana yang dijelaskan di atas.

Kuesioner dibagikan kepada 39 responden, lebih jelasnya berikut ini merupakan pembahasan dari analisis variabel X (Efektivitas) serta variabel Y (Proses Seleksi Pelaut *Rating*) berdasarkan dimensi dan indikator yang telah ditentukan yaitu kuesioner yang dibagikan kepada para responden (39 responden) yang terdiri dari *Rating Deck* dan *Rating Engine* PT. Equinox Bahari Utama. Adapun pembahasan mengenai efektivitas pelaksanaan *CES Test* dan proses seleksi pelaut *rating* di PT. Equinox Bahari Utama, maka penulis mengevaluasi dengan mengadakan kuesioner.

Penulis mengikutsertakan 39 responden dari 156 pelaut *rating* untuk berpartisipasi dalam mendukung kegiatan penelitian ini yang kemudian diuraikan menjadi sebagai berikut:

### a. Usia

Dibawah ini adalah distribusi data usia sampel penelitian pelaut *rating* yang melaksanakan *CES Test* di PT. Equinox Bahari Utama:

**Tabel 4.3**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

No.	Usia	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	21-25	3	7.7%
2.	26-30	4	10.3%
3.	31-35	4	10.3%
4.	36-40	9	23.1%
5.	40-45	13	33.3%
6.	>50	6	15.4%
<b>Jumlah</b>		<b>39</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil kuesioner diolah

Dalam tabel 4.3 dapat kita lihat bahwa dari 39 responden, terbagi menjadi beberapa kelompok usia, yakni pelaut *rating* yang berusia 21-25 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase 7,7%, 26-30 tahun sebanyak 4 orang dengan persentase 10,3%, 31-35 tahun sebanyak 4 orang dengan persentase 10,3%, 36-40 tahun sebanyak 13 orang dengan persentase 23,3%, dan 40-45 tahun sebanyak 13 orang dengan persentase 33,3% dan pelaut yang berusia di atas 50 tahun sebanyak 6 orang dengan persentase 15,4%.

b. Jenis Kelamin

Pembagian jenis kelamin responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.4**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah(orang)	Persentase (%)
1.	Laki-laki	39	100%
2.	Perempuan	0	0%
<b>Jumlah</b>		39	<b>100%</b>

Sumber: Hasil kuesioner diolah

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 39 responden yang diambil secara acak, seluruh responden berjenis kelamin laki-laki dengan persentase 100%.

c. Lama Bekerja

Pembagian rentang waktu lama bekerja responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.5**  
**Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

No.	Lama Bekerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	<1 tahun	5	12.8%
2.	2 tahun	3	7.7%
3.	3 tahun	4	10.3%
4.	4 tahun	0	0%
5.	>5 tahun	27	69.2%
<b>Jumlah</b>		<b>39</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil kuesioner diolah

Dari tabel 4.5 dapat diketahui pelaut *rating* yang bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 5 orang dengan persentase 12,8%, 2 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase 7,7%, bekerja selama 3 tahun sebanyak 4 orang dengan persentase 10,3%, untuk yang bekerja selama 4 tahun tidak ada dan lebih dari 5 tahun sebanyak 27 orang dengan persentase 69,2%.

d. Pendidikan Terakhir

Distribusi pendidikan terakhir responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.6**  
**Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	SD	1	2.56%
2.	SMP	1	2.56%
3.	SMA	32	81.92%
4.	SMK	3	7.68%
5.	Diploma/Sarjana	2	5.12%
<b>Jumlah</b>		<b>39</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil kuesioner diolah

Dari tabel 4.6 dapat diketahui pelaut *rating* yang berpendidikan terakhir SD dan SMP masing-masing 1 orang dengan persentase 2,56%, SMA sebanyak 32 orang dengan persentase 81,92%, SMK sebanyak 3 orang dengan persentase 7,68%, dan diploma/sarjana sebanyak 2 orang dengan persentase 5,12%.

## 2. Uji Frekuensi

### a. Tanggapan Responden terhadap Indikator Variabel Efektivitas Pelaksanaan Program *CES Test* (X)

Efektivitas adalah pengukuran sejauh mana tujuan suatu organisasi atau program dicapai yang mana pencapaian ini dapat dilihat dalam bentuk *output* (hasil). Sehingga semakin besar tujuan tercapai, maka semakin efektif pula suatu organisasi atau program tersebut bekerja.

**Tabel 4.7**

#### Indikator Keberhasilan Program

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	17	43.6	43.6	43.6
	Sangat Setuju	22	56.4	56.4	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Sumber: Hasil kuesioner variabel efektivitas diolah dengan SPSS

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa dari 39 responden terdapat 17 orang setuju dengan persentase 43,6%, 22 orang menjawab sangat setuju dengan persentase 56,4%. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa responden setuju bahwa rekan sesama pelaut yang diterima melalui seleksi *CES Test* melakukan pekerjaan dengan baik sesuai deskripsi pekerjaan yang disampaikan oleh atasan yang bersangkutan selama di kapal.

**Tabel 4. 8**  
**Indikator Keberhasilan Sasaran**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	3	7.7	7.7	7.7
	Setuju	22	56.4	56.4	64.1
	Sangat Setuju	14	35.9	35.9	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Sumber: Hasil kuesioner variabel efektivitas diolah dengan SPSS

Pada tabel 4.8 dapat diketahui bahwa indikator keberhasilan sasaran dengan distribusi jawaban responden ada pada skala ragu-ragu sebanyak 3 orang dengan persentase 7,7%, responden setuju sebanyak 22 orang dengan persentase 56,4%, responden sangat setuju sebanyak 14 orang dengan persentase 35,9%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden setuju *CES Test* tepat digunakan untuk menguji pengetahuan pelaut *rating* yang mengikuti seleksi di PT. Equinox Bahari Utama.

**Tabel 4.9**  
**Indikator Kepuasan Terhadap Program**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	2	5.1	5.1	5.1
	Setuju	20	51.3	51.3	56.4
	Sangat Setuju	17	43.6	43.6	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Sumber: Hasil kuesioner variabel efektivitas diolah dengan SPSS

Pada tabel 4.9 dapat diketahui bahwa indikator kepuasan terhadap program dengan distribusi jawaban responden pada skala ragu-ragu berjumlah 2 orang dengan persentase 5,1%, jawaban responden pada skala setuju sebanyak 20 dengan persentase 51,3%, jawaban responden pada skala sangat setuju berjumlah 17 orang dengan persentase 43,6%. Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden didominasi

dengan skala setuju dan masuk dalam kategori tinggi. Ini menunjukkan bahwa pelaut *rating* puas dengan proses seleksi pelaut *rating* di PT. Equinox Bahari Utama yang menerapkan pelaksanaan *CES Test* di perusahaan.

**Tabel 4. 10**  
**Indikator Kepuasan Terhadap Program**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	23	59.0	59.0	59.0
	Sangat Setuju	16	41.0	41.0	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Sumber: Hasil kuesioner variable efektivitas diolah dengan SPSS

Pada tabel 4.10 dapat diketahui bahwa indikator kepuasan terhadap program dengan distribusi jawaban responden pada skala setuju berjumlah 23 orang dengan persentase 59%, jawaban responden pada skala sangat setuju berjumlah 16 orang dengan persentase 41%. Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden didominasi dengan skala setuju dan masuk dalam kategori tinggi. Ini menunjukkan bahwa *CES Test* membantu perusahaan memilih pelaut *rating* yang tepat berdasarkan kompetensi/ pengetahuan.

**Tabel 4.11**  
**Indikator Tingkat Input an *Output***

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	15.4	15.4	15.4
	Setuju	21	53.8	53.8	69.2
	Sangat Setuju	12	30.8	30.8	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Sumber: Hasil kuesioner variabel efektivitas diolah dengan SPSS

Pada tabel 4.11 dapat diketahui bahwa indikator tingkat input dan *output* dengan distribusi jawaban responden pada skala tidak setuju



berjumlah 6 orang dengan persentase 15,4%, jawaban responden pada skala setuju berjumlah 21 orang dengan persentase 53,8%, jawaban responden pada skala sangat setuju berjumlah 12 orang dengan persentase 30,8%. Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden didominasi dengan skala setuju dan masuk dalam kategori tinggi. Ini menunjukkan bahwa soal-soal *CES Test* yang pernah dikerjakan pelaut *rating* dapat dikerjakan dengan baik sesuai kemampuan pelaut *rating* tersebut.

**Tabel 4.12**  
**Indikator Pencapaian Tujuan Menyeluruh**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	20	51.3	51.3	51.3
	Sangat Setuju	19	48.7	48.7	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Sumber: Hasil kuesioner variabel efektivitas diolah dengan SPSS

Pada tabel 4.12 dapat diketahui bahwa indikator pencapaian tujuan menyeluruh dengan distribusi jawaban responden pada skala setuju berjumlah 20 orang dengan persentase 51,3%, jawaban responden pada skala sangat setuju berjumlah 19 orang dengan persentase 48,7%. Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden didominasi dengan skala setuju dan masuk dalam kategori tinggi. Ini menunjukkan bahwa soal-soal *CES Test* dapat diselesaikan dengan mencapai skor minimum dengan lebih dari satu kali pengadaaan tes dan/atau dengan bantuan rekruter.

- b. Tanggapan Responden terhadap Indikator Variabel Proses Seleksi Pelaut *Rating (Y)*

**Tabel 4.13**  
**Indikator Pendidikan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	10.3	10.3	10.3
	Tidak Setuju	9	23.1	23.1	33.3
	Ragu-Ragu	3	7.7	7.7	41.0
	Sangat Setuju	23	59.0	59.0	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Sumber: Hasil kuesioner variabel seleksi diolah dengan SPSS

Pada tabel 4.13 dapat diketahui bahwa indikator pendidikan dengan distribusi jawaban responden pada skala sangat tidak setuju berjumlah 4 orang dengan persentase 10,3%, jawaban responden pada skala tidak setuju berjumlah 9 orang dengan persentase 23,1%, jawaban responden pada skala ragu-ragu sebanyak 3 orang dengan persentase 7,7%, dan jawaban responden dengan skala sangat setuju sebanyak 23 orang dengan persentase 59%. Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden didominasi dengan skala sangat setuju dan masuk dalam kategori tinggi. Ini menunjukkan bahwa kemampuan Bahasa Inggris yang dimiliki pelaut *rating* cukup untuk membantu berkomunikasi di kapal.

**Tabel 4.14**  
**Indikator Pendidikan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	8	20.5	20.5	20.5
	Ragu-Ragu	4	10.3	10.3	30.8
	Sangat Setuju	27	69.2	69.2	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Sumber: Hasil kuesioner variabel seleksi diolah dengan SPSS

Pada tabel 4.14 dapat diketahui bahwa indikator pendidikan dengan distribusi jawaban responden pada skala sangat tidak setuju berjumlah 8 orang dengan persentase 20,5%, jawaban responden pada skala ragu-ragu berjumlah 4 orang dengan persentase 10,3%, dan jawaban responden pada skala sangat setuju sebanyak 27 orang dengan persentase 69,2%. Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden didominasi dengan skala sangat setuju dan masuk dalam kategori tinggi. Ini menunjukkan bahwa kemampuan Bahasa Inggris yang dimiliki pelaut *rating* cukup untuk menjawab persoalan *CES Test*.

**Tabel 4.15**  
**Indikator Referensi**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	29	74.4	74.4	74.4
	Sangat Setuju	10	25.6	25.6	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Sumber: Hasil kuesioner variabel seleksi diolah dengan SPSS

Pada tabel 4.15 dapat diketahui bahwa indikator referensi dengan distribusi jawaban responden pada skala setuju berjumlah 29 orang dengan persentase 74,4%, dan jawaban responden pada skala sangat setuju berjumlah 10 orang dengan persentase 25,6%. Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden didominasi dengan skala setuju dan masuk dalam kategori tinggi. Ini menunjukkan bahwa *Appraisal Report* pelaut *rating* yang dimiliki sudah cukup digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk bekerja di PT. Equinox Bahari Utama.

**Tabel 4.16**  
**Indikator Referensi**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	5.1	5.1	5.1
	Ragu-Ragu	2	5.1	5.1	10.3
	Setuju	17	43.6	43.6	53.8
	Sangat Setuju	18	46.2	46.2	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Sumber: Hasil kuesioner variabel seleksi diolah dengan SPSS

Pada tabel 4.16 dapat diketahui bahwa indikator pengalaman dengan distribusi jawaban responden pada skala tidak setuju berjumlah 2 orang dengan persentase 5,1%, jawaban responden pada skala ragu-ragu sebanyak 2 orang dengan persentase 5,1%, jawaban responden dengan skala setuju sebanyak 17 orang dengan persentase 43,6% dan jawaban responden pada skala sangat setuju berjumlah 18 orang dengan persentase 46,2%. Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden didominasi dengan skala sangat setuju dan masuk dalam kategori tinggi. Ini menunjukkan bahwa rekomendasi pelaut yang pernah sekapal dengan pelaut *rating* sudah cukup digunakan sebagai bahan pertimbangan saat melamar di PT. Equinox Bahari Utama.

**Tabel 4.17**  
**Indikator Tes Wawancara**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	5.1	5.1	5.1
	Setuju	21	53.8	53.8	59.0
	Sangat Setuju	16	41.0	41.0	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Sumber: Hasil kuesioner variabel seleksi diolah dengan SPSS

Pada tabel 4.17 dapat diketahui bahwa indikator tes wawancara dengan distribusi jawaban responden pada skala tidak setuju berjumlah 2 orang dengan persentase 5,1%, jawaban responden pada skala setuju sebanyak 21 orang dengan persentase 53,8%, jawaban responden dengan skala sangat setuju sebanyak 16 orang dengan persentase 41%. Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden didominasi dengan skala sangat setuju dan masuk dalam kategori tinggi. Ini menunjukkan bahwa hanya melakukan tes wawancara dengan pihak rekrutmen PT. Equinox Bahari Utama sudah cukup dilakukan untuk mengetahui kemampuan dan pengalaman yang dimiliki pelaut yang bersangkutan.

**Tabel 4.18**  
**Indikator Referensi**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.6	2.6	2.6
	Tidak Setuju	3	7.7	7.7	10.3
	Ragu-Ragu	4	10.3	10.3	20.5
	Setuju	21	53.8	53.8	74.4
	Sangat Setuju	10	25.6	25.6	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Sumber: Hasil kuesioner variabel seleksi diolah dengan SPSS

Pada tabel 4.18 dapat diketahui bahwa indikator tes tertulis dengan distribusi jawaban responden pada skala sangat tidak setuju berjumlah 1 orang dengan persentase 2,6%, jawaban responden pada skala tidak setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 7,7%, jawaban responden pada skala ragu-ragu sebanyak 4 orang dengan persentase 10,3%, jawaban responden dengan skala setuju sebanyak 21 orang dengan persentase 53,8% dan jawaban responden pada skala sangat setuju berjumlah 10 orang dengan persentase 25,6%. Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden didominasi dengan skala setuju dan masuk dalam kategori tinggi. Ini menunjukkan bahwa rekomendasi karyawan PT. Equinox Bahari Utama sudah cukup digunakan sebagai bahan pertimbangan saat melamar sebagai pelaut *rating*.

**Tabel 4. 19**  
**Indikator Referensi**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	5.1	5.1	5.1
	Tidak Setuju	6	15.4	15.4	20.5
	Ragu-Ragu	3	7.7	7.7	28.2
	Setuju	22	56.4	56.4	84.6
	Sangat Setuju	6	15.4	15.4	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Sumber: Hasil kuesioner variabel seleksi diolah dengan SPSS

Pada tabel 4.19 dapat diketahui bahwa indikator referensi dengan distribusi jawaban responden pada skala sangat tidak setuju berjumlah 2 orang dengan persentase 5,1%, jawaban responden pada skala tidak setuju sebanyak 6 orang dengan persentase 15,4%, jawaban responden pada skala ragu-ragu sebanyak 3 orang dengan persentase 7,7%, jawaban responden dengan skala setuju sebanyak 22 orang dengan persentase 56,4% dan jawaban responden pada skala sangat setuju berjumlah 6 orang dengan persentase 15,4%. Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden didominasi dengan skala setuju dan masuk dalam kategori tinggi. Ini menunjukkan bahwa rekomendasi karyawan dari perusahaan sebelumnya sudah cukup digunakan sebagai bahan pertimbangan saat melamar sebagai pelaut rating di PT. Equinox Bahari Utama.

**Tabel 4.20**  
**Indikator Pengalaman**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	5.1	5.1	5.1
	Tidak Setuju	3	7.7	7.7	12.8
	Ragu-Ragu	8	20.5	20.5	33.3
	Setuju	17	43.6	43.6	76.9
	Sangat Setuju	9	23.1	23.1	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Sumber: Hasil kuesioner variabel seleksi diolah dengan SPSS

Pada tabel 4.20 dapat diketahui bahwa indikator pengalaman dengan distribusi jawaban responden pada skala sangat tidak setuju berjumlah 2 orang dengan persentase 5,1%, jawaban responden pada skala tidak setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 7,7%, jawaban responden pada skala ragu-ragu sebanyak 8 orang dengan persentase 20,5%, jawaban responden dengan skala setuju sebanyak 17 orang dengan persentase 43,6% dan jawaban responden pada skala sangat setuju berjumlah 9 orang dengan persentase 23,1%. Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden didominasi dengan skala setuju dan masuk dalam kategori tinggi. Ini menunjukkan bahwa memiliki pengalaman bekerja di kapal-kapal *ocean going* sudah cukup digunakan sebagai bahan pertimbangan saat melamar sebagai pelaut *rating* di PT. Equinox Bahari Utama.

**Tabel 4. 21**  
**Indikator Pengalaman**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	7.7	7.7	7.7
	Tidak Setuju	4	10.3	10.3	17.9
	Ragu-Ragu	7	17.9	17.9	35.9
	Setuju	14	35.9	35.9	71.8
	Sangat Setuju	11	28.2	28.2	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Sumber: Hasil kuesioner variabel seleksi diolah dengan SPSS

Pada table 4.21 diketahui bahwa indikator referensi dengan distribusi jawaban responden pada skala sangat tidak setuju berjumlah 3 orang dengan persentase 7,7%, jawaban responden pada skala tidak setuju sebanyak 4 orang dengan persentase 10,3%, jawaban responden pada skala ragu-ragu sebanyak 7 orang dengan persentase 17,9%, jawaban responden dengan skala setuju sebanyak 14 orang dengan persentase 35,9% dan jawaban responden pada skala sangat setuju berjumlah 11 orang dengan persentase 28,2%. Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden didominasi dengan skala setuju dan masuk dalam kategori tinggi. Ini menunjukkan bahwa memiliki pengalaman *mixed nationality crew* sudah cukup digunakan sebagai bahan pertimbangan saat melamar sebagai pelaut *rating* di PT. Equinox Bahari Utama.



**Tabel 4.22****Indikator Tes Kesehatan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.6	2.6	2.6
	Tidak Setuju	3	7.7	7.7	10.3
	Ragu-Ragu	3	7.7	7.7	17.9
	Setuju	19	48.7	48.7	66.7
	Sangat Setuju	13	33.3	33.3	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Sumber: Hasil kuesioner variabel seleksi diolah dengan SPSS

Pada tabel 4.22 dapat diketahui bahwa indikator tes kesehatan dengan distribusi jawaban responden pada skala sangat tidak setuju berjumlah 1 orang dengan persentase 2,6%, jawaban responden pada skala tidak setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 7,7%, jawaban responden pada skala ragu-ragu sebanyak 3 orang dengan persentase 7,7%, jawaban responden dengan skala setuju sebanyak 19 orang dengan persentase 48,7% dan jawaban responden pada skala sangat setuju berjumlah 13 orang dengan persentase 33,3%. Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden didominasi dengan skala setuju dan masuk dalam kategori tinggi. Ini menunjukkan bahwa laporan kesehatan yang baik cukup menjadi pertimbangan untuk diterima bekerja di PT. Equinox Bahari Utama.

**Tabel 4.23****Indikator Tes Tertulis**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	7	17.9	17.9	17.9
	Setuju	24	61.5	61.5	79.5
	Sangat Setuju	8	20.5	20.5	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Sumber: Hasil kuesioner variabel seleksi diolah dengan SPSS

Pada tabel 4.23 dapat diketahui bahwa indikator tes tertulis dengan distribusi jawaban responden pada skala ragu-ragu berjumlah 7 orang dengan persentase 17,9%, jawaban responden pada skala setuju sebanyak 24 orang dengan persentase 61,5%, dan jawaban responden pada skala sangat setuju sebanyak 8 orang dengan persentase 20,5%. Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden didominasi dengan skala setuju dan masuk dalam kategori tinggi. Ini menunjukkan bahwa skor minimum yang ditetapkan dalam *CES Test* cukup tinggi jika merujuk pada kemampuan Bahasa Inggris Maritim pelaut *rating* sehingga pelaut *rating* kesulitan menjawab pertanyaan sesuai dengan waktu yang disediakan.

### 3. Analisis Perhitungan

#### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kevalidan kuesioner dalam mengumpulkan data. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan rumus korelasi *bivariate* Pearson dengan alat bantu program SPSS versi 21. Item kuesioner dalam uji validitas dikatakan valid jika harga  $r_{hitung} > r_{tabel}$  pada nilai signifikansi 5%. Sebaliknya, item kuesioner dikatakan tidak valid jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  pada nilai signifikansi 5%. Jumlah sampel ( $n$ ) dalam penelitian ini adalah 39 orang, sehingga besarnya  $df$  yaitu  $39-2 = 37$ . Dalam hal ini didapatkan  $r_{tabel}$  sebesar 0,316. Adapun ringkasan hasil uji validitas sebagaimana data pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.24**  
**Hasil Uji Validitas (X)**

Item Pertanyaan	Corrected Item Total Correction ( $r_{hitung}$ )	$r_{tabel}$	Validitas
X1	0,558	0,316	VALID
X2	0,585	0,316	VALID
X3	0,776	0,316	VALID
X4	0,777	0,316	VALID
X5	0,776	0,316	VALID
X6	0,836	0,316	VALID

Sumber: *Data primer diolah*

Pada tabel di atas, dimana didapat  $r_{\text{tabel}}$  sebesar 0,316 dengan  $\alpha = 0,05$ . Setelah dibandingkan dengan  $r_{\text{hitung}}$  dinyatakan semua pernyataan valid.

**Tabel 4. 25**  
**Hasil Uji Validitas (Y)**

Item Pertanyaan	Corrected Item Total Correction ( $r_{\text{hitung}}$ )	$r_{\text{tabel}}$	Validitas
Y1	0,502	0,316	VALID
Y2	0,584	0,316	VALID
Y3	0,333	0,316	VALID
Y4	0,398	0,316	VALID
Y5	0,371	0,316	VALID
Y6	0,576	0,316	VALID
Y7	0,622	0,316	VALID
Y8	0,531	0,316	VALID
Y9	0,685	0,316	VALID
Y10	0,675	0,316	VALID
Y11	0,549	0,316	VALID

Sumber: *Data primer diolah*

Pada tabel di atas dimana didapat  $r_{\text{tabel}}$  sebesar 0,316 dengan  $\alpha = 0,05$ . Setelah dibandingkan dengan  $r_{\text{hitung}}$  dinyatakan semua pernyataan valid.

**b. Uji Realibilitas**

Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah kuesioner menunjukkan ketepatan, keakuratan, atau kestabilan dalam mengumpulkan gejala-gejala tertentu dari sekelompok individu, walau dilakukan pada waktu yang berbeda. Kriteria pengujian dikatakan reliabel apabila Cronbach's Alpha  $> 0,60$ . Untuk menentukan reliabilitas dilakukan pengujian dengan komputer program SPSS 21 dengan rumus Cronbach's Alpha.

1) Efektivitas Pelaksanaan *CES Test* (X)

**Tabel 4.26**

**Hasil Uji Reliabilitas Variabel X**

Cronbach's Alpha	N of Items
0.786	6

Sumber: Hasil diolah dengan SPSS

Berdasarkan tabel 4.26 di atas dapat disimpulkan bahwa Cronbach's Alpha sebesar  $0,786 > 0,60$  maka kuesioner dinyatakan reliabel.

2) Proses Seleksi Pelaut Rating (Y)

**Tabel 4.27**

**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y**

Cronbach's Alpha	N of Items
0.729	11

Sumber: Hasil diolah dengan SPSS

Berdasarkan tabel 4.27 di atas dapat disimpulkan bahwa Cronbach's Alpha pada variabel Y sebesar  $0,729 > 0,60$  maka kuesioner dinyatakan reliabel.

c. Uji Koefisien Korelasi

Uji koefisien korelasi merupakan salah satu ukuran korelasi yang digunakan untuk mengukur kekuatan dan arah hubungan linier dari dua variabel yang dianggap berpengaruh, dikendalikan atau dibuat tetap. Kedua variabel yang diuji merupakan data berskala interval atau rasio.

**Tabel 4.28**  
**Hasil Uji Korelasi**

		Efektivitas (X)	Seleksi (Y)
Efektivitas (X)	Pearson Correlation	1	0.141
	Sig. (2-tailed)		0.392
	N	39	39
Seleksi (Y)	Pearson Correlation	0.141	1
	Sig. (2-tailed)	0.392	
	N	39	39

Sumber: Hasil diolah dengan SPSS

Hasil pengolahan data pada Tabel 4.28 didapat hasil koefisien korelasi yaitu variabel efektivitas pelaksanaan *CES Test* (X) tidak memiliki hubungan atau korelasi yang kuat terhadap proses seleski pelaut *rating* (Y) di PT. Equinox Bahari Utama. Pada hasil ini menunjukkan interval koefisien sebesar 0,141 yang menunjukkan tingkat hubungan antar dua variabel ini sangat rendah.

d. Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis Regresi Linier adalah hubungan secara linier antara satu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Analisis ini bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel.

**Tabel 4.29**  
**Hasil Uji Regresi Linear Sederhana**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	35.012	9.915		3.531	0.001
Efektivitas (X)	0.327	0.378	0.141	0.867	0.392

Sumber: Hasil diolah dengan SPSS

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan diperoleh a sebesar 35,012 dan b sebesar 0,327. Bentuk persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + b X$$

$$\hat{Y} = 35,012 + 0,327 X.$$

Dari persamaan regresi tersebut terlihat efektivitas pelaksanaan *CES Test* terhadap proses seleksi pelaut *rating* di PT. Equinox bahari Utama adalah searah (positif). Hal ini ditunjukkan pada koefisien regresi atau nilai b dalam persamaan regresi tersebut yang menunjukkan angka positif sebesar 0,327 yang mengandung arti bahwa setiap penambahan variabel X 1 satuan akan diikuti dengan penambahan variabel Y sebesar 0,327 satuan dan demikian pula sebaliknya. Apabila nilai koefisien a (*intercept*) adalah sebesar 35,012 yang mempunyai arti apabila variabel X = 0, diperkirakan variabel Y sebesar 35,012 satuan.

e. Uji Determinasi

Uji koefisien determinasi adalah besarnya kontribusi variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Semakin tinggi koefisien determinasinya, maka semakin tinggi kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi perubahan pada variabel terikatnya.

**Tabel 4.30**

**Hasil Uji Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.141 <sup>a</sup>	0.020	-.007	6.162

Sumber: Hasil diolah dengan SPSS

Dengan melihat hasil perhitungan di atas dimana *R square* sebesar 0,020 atau 2,0%. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas pelaksanaan *CES Test* terhadap proses seleksi pelaut *rating* di PT. Equinox Bahari Utama sebesar 2,0%, sedangkan sisanya 98,0% merupakan faktor lain yang tidak diteliti.

f. Uji Hipotesis

Uji  $t_{hitung}$  digunakan untuk menguji variabel terikat secara parsial. Apakah variabel tersebut memberikan dampak terhadap variabel terikat atau tidak. Uji  $t$  dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ .

**Tabel 4.31**

**Hasil Uji Hipotesis**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35.012	9.915		3.531	0.001
	Efektivitas (X)	0.327	0.378	0.141	0.867	0.392

Sumber: Hasil diolah dengan SPSS

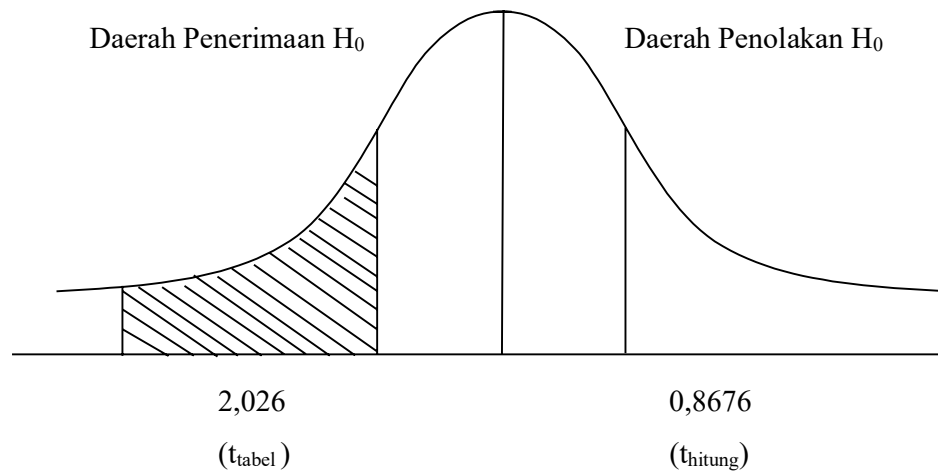
$$0.867 = t_{hitung}$$

$$2,026 = t_{tabel}$$

$$t_{hitung} > t_{tabel} = H_a$$

$$t_{hitung} < t_{tabel} = H_0$$

Hasil pengolahan data pada Tabel 4.31 didapat hasil yaitu variabel X dimana nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,867 dan nilai signifikansi sebesar 0,392. Pada hasil ini menunjukkan nilai signifikasinya yang kurang dari 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dan nilai  $t_{hitung}$   $0,867 < t_{tabel}$  sebesar 2,026. Hal ini diartikan bahwa hipotesis  $H_0$  diterima yang berarti pelaksanaan *CES Test* dalam proses seleksi pelaut *rating* tidak efektif.



**Gambar 4.1**  
**Grafik Hasil Uji Hipotesis Variabel X dan Variabel Y**

### C. PEMECAHAN MASALAH

Penelitian ini berusaha untuk memperoleh gambaran mengenai efektivitas pelaksanaan *CES Test* terhadap proses seleksi pelaut *rating* di PT. Equinox Bahari Utama. Dalam penelitian ini, diperoleh pemecahan masalah setelah menganalisis data di atas antara lain sebagai berikut:

1. Skor minimum yang sesuai dengan kemampuan Bahasa Inggris Maritim pelaut *rating* yang mengikuti *CES Test*.

Berdasarkan data di atas, dapat diketahui bahwa pelaksanaan *CES Test* yang dilakukan selama proses seleksi pelaut *rating* di PT. Equinox Bahari Utama belum efektif. Hal ini disebabkan karena pelaut *rating* yang mengikuti *CES Test* dengan latar belakang pendidikan Bahasa Inggris Maritim masih terbatas dan dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan dalam tes, pelaut masih dibantu oleh rekruter dengan latar belakang pelaut serta membutuhkan lebih dari satu kali tes untuk mencapai skor minimum yang telah ditetapkan perusahaan pemilik kapal.

Sehingga cara yang dapat dilakukan untuk mencapai skor minimum dengan satu kali tes dan tanpa bantuan dari rekruter dengan latar belakang pelaut, perusahaan diharapkan dapat meninjau kembali skor minimum yang ditetapkan oleh perusahaan pemilik kapal dan mendiskusikannya dengan perusahaan.



Sehingga pelaksanaan *CES Test* dapat mencapai persentase efektivitas yang lebih tinggi dan guna mencapai tujuan pelaksanaan yang secara tidak langsung akan berdampak terhadap perusahaan itu sendiri.

Keuntungan:

- a. Pelaut *rating* yang mengikuti tes memiliki kesempatan yang lebih besar untuk melewati skor minimum yang ditetapkan pemilik kapal.
- b. Rekruter dengan latar belakang pelaut tidak perlu membantu pelaut *rating* dalam pengerjaan *CES Test* dan memiliki waktu yang lebih banyak untuk menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab yang lain.

Kerugian:

- a. Peninjauan kembali skor minimum yang telah ditetapkan perusahaan pemilik kapal membutuhkan waktu dan pertimbangan yang tidak sebentar.
- b. Tidak semua pemilik kapal akan menyetujui peninjauan kembali. Sehingga bisa berakibat fatal terhadap kerja sama antara PT. Equinox Bahari Utama dengan perusahaan pemilik kapal yang bersangkutan.

## 2. Mengadakan pelatihan terkait materi yang diujikan dalam *CES Test*.

Menurut data di atas, dapat ditarik pemecahan masalah terkait permasalahan nomor satu, diharapkan perusahaan dapat memberikan pelatihan-pelatihan khusus terkait materi-materi yang akan diujikan dalam *CES Test*. Sehingga, pelaut *rating* yang mengikuti seleksi tidak hanya berpegang pada hasil pembelajaran selama diklat.

Keuntungan:

- a. Kemampuan pelaut untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan dalam *CES Test* yakni berupa uji pengetahuan pelayaran dalam Bahasa Inggris lebih terasah.
- b. Memperbesar peluang pelaut untuk lulus dalam seleksi *CES Test*.

Kerugian:

- a. Pengadaan pelatihan membutuhkan waktu yang tidak sebentar untuk membentuk pelaut yang siap dan menguasai materi pelatihan dengan baik.
  - b. Perusahaan harus menyiapkan anggaran khusus dan tutor pelatihan yang kompeten.
3. Menjadikan *Appraisal report* dan rekomendasi pihak-pihak yang bersangkutan sebagai tolak ukur utama penerimaan pelaut *rating* di PT. Equinox Bahari Utama.

Mempertimbangkan keuntungan dan kerugian terhadap pemecahan masalah terkait skor minimum di atas, sebaiknya perusahaan menggunakan *appraisal report* yang diberikan oleh *Master* atau *Chief Engineer* dan/atau rekomendasi dari pihak-pihak tertentu seperti pelaut yang pernah satu kapal, rekomendasi karyawan perusahaan sebelumnya maupun rekomendasi karyawan PT. Equinox Bahari Utama sebagai pertimbangan dan tolak ukur utama untuk menerima pelaut *rating* bekerja di kapal-kapal PT. Equinox Bahari Utama yang mana *appraisal report* dan rekomendasi ini sudah mempertimbangkan pengalaman bekerja dan sikap pelaut *rating* yang direkomendasikan. Dengan demikian, perusahaan tidak berpotensi kehilangan pelaut yang unggul dari segi pengalaman dan sikap selama berlayar.

Keuntungan:

- a. Proses seleksi dapat diselesaikan lebih cepat karena hanya mengandalkan *appraisal report* dan rekomendasi dari pihak-pihak terkait.
- b. Pelaut yang bekerja di kapal dapat dipastikan memiliki pengalaman dan sikap yang sesuai dengan kapal yang di tempati dan mampu bersikap baik.

Kerugian:

- a. Tidak terukurnya kemampuan pelaut yang bekerja di atas kapal.
- b. Memperbesar resiko kecelakaan kerja di atas kapal.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis antara efektivitas pelaksanaan *CES Test* terhadap proses seleksi pelaut *rating* di PT. Equinox Bahari Utama maka dapat diambil kesimpulan yaitu:

1. Nilai koefisien regresi variabel efektivitas pelaksanaan *CES Test* (X) terhadap proses seleksi pelaut *rating* (Y) adalah 0,327. Sehingga jika efektivitas pelaksanaan CES Test mengalami kenaikan 1 nilai, maka proses seleksi pelaut *rating* di PT. Equinox Bahari Utama akan meningkat sebesar 0,327.
2. Koefisien korelasi sebesar 0,141 membuktikan bahwa korelasi yang ada diantara dua variabel ini sangat rendah. Hasil uji validitas dengan nilai  $r_{\text{tabel}}$  sebesar 0,316 yang pada perhitungan ini lebih rendah dari  $r_{\text{hitung}}$ . Lalu didapatkan  $R^2 = 0,020$  yang membuktikan bahwa kontribusi variabel X terhadap variabel Y sebesar 2%, artinya terdapat 98% pengaruh dari faktor-faktor lain.
3. Nilai  $t_{\text{hitung}}$  variabel X pada uji hipotesis sebesar 0.867 dan nilai signifikansi sebesar 0,392. Pada hasil ini menunjukkan nilai signifikasinya yang kurang dari 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dan nilai  $t_{\text{hitung}} 0,867 < t_{\text{tabel}}$  sebesar 2,026. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis  $H_0$  diterima yang berarti pelaksanaan *CES Test* dalam proses seleksi pelaut *rating* tidak efektif.
4. Skor minimum yang ditetapkan pemilik kapal cukup tinggi sehingga dengan kemampuan Bahasa Inggris Maritim yang terbatas pelaut *rating* kesulitan menjawab pertanyaan dalam tes.
5. PT. Equinox Bahari Utama tidak berpotensi kehilangan pelaut yang unggul dalam pengalaman dan sikap karena terkendala hasil *CES Test*. Hal ini

dibuktikan dari hasil penyebaran kuesioner, yang mana *appraisal report* yang baik dan rekomendasi dari pihak-pihak yang bersangkutan sudah cukup untuk memberikan pertimbangan kepada pihak rekruter untuk menerima pelaut tersebut bekerja di kapal-kapal yang dinaungi oleh perusahaan.

## **B. SARAN**

Berdasarkan kesimpulan yang dibuat, sebagai bahan masukan untuk meningkatkan efektivitas pelaksanaan *CES Test* terhadap proses seleksi pelaut *rating* di PT. Equinox Bahari Utama, penulis kemudian mengemukakan saran-saran yang dapat dijadikan masukan positif bagi berbagai pihak, sebagai berikut:

1. Untuk tetap melibatkan *CES Test* sebagai salah satu proses dalam seleksi pelaut *rating* di PT. Equinox Bahari Utama adalah dengan cara menurunkan skor minimum.
2. Mempertimbangkan *appraisal report* sebagai salah satu tolak ukur utama dalam proses seleksi pelaut *rating*.
3. Dalam proses seleksi pelaut *rating*, perusahaan perlu mempertimbangkan pelaut-pelaut yang memiliki pengalaman *mixed nationality crew*.

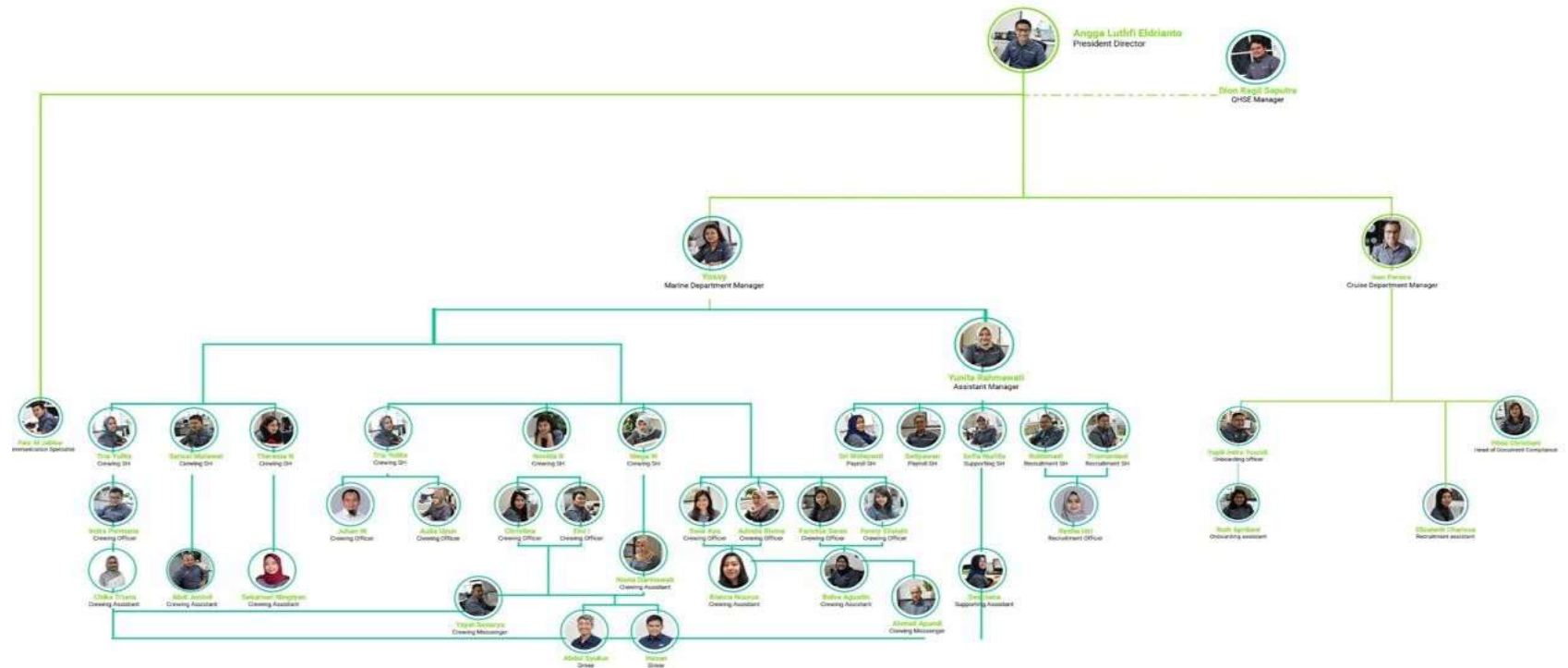
## DAFTAR PUSTAKA

- Agung, Kurniawan. 2005. *Transformasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Penerbit Pembaharuan.
- Agus, Sunyoto. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Badan Penerbit IPWI.
- Arikunto. 2012. *Prosedur Penelitian: Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, Saifuddin. 2000. *Reabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Cahyaningrum, Moera Agus. 2020. *Pengaruh Masa Kerja Terhadap Kinerja Awak Kapal Anthony Veder Rederijzaken yang Diageni oleh PT. Equinox Bahari Utama*. KALK STIP Jakarta.
- Darmanah, Garaika. 2019. *Metode Penelitian*. Lampung: CV. Hira Tech.
- Dewi, Dian Ayunita. 2018. *Uji Validitas dan Reliabilitas*. Vol. 7 No.1, Hal. 17–23.
- Downard, John M. 2010. *Ship Management*. Universitas Michigan: Fairplay.
- Fajarwati, Indah. 2017. *Efektivitas Pembentukan Unit Pengaduan Pelayanan Publik (Studi Deskriptif pada Rumah Sakit Anutapura Palu)*. Vol. 5 No. 4, Hal. 69-79.
- Handayaniingrat, Soewarno. 2006, *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*, Jakarta: Gunung Agung.
- Hasibuan, Malayu SP. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, Jakarta: Graha Ilmu.
- Khadafi, Rizal dan Dyah Mutiarin. 2017. *Efektivitas Program Bantuan Keuangan Khusus Dalam Mengentaskan Kemiskinan di Kabupaten Gunungkidul*. Vol. 4 No. 2.
- Kristanto, P. 2013. *Ekologi Industri*. Yogyakarta: Andi Offset.
- L. Mathis, Robert dan John H. Jackson. 2011. *Human Resource Management*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Mahmudi. 2015. *Manajemen Kinerja Sektor Publik Edisi Kedua*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Mangkunegaram A.A. Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mudiyanto. 2020. *Buku Ajar Manajemen Kapal*, Jawa Timur: CV.Pustaka Abadi.
- Nasution, Mulia. 2004. *Manajemen Personalia*, Jakarta: Erlangga.

- Palindri, L. dan R.G Mais. 2020. *Penerapan Prinsip Akuntabilitas dan Transparansi Dalam Mengelola Keuangan Desa*. Jurnal Akuntansi dan Governance. Vol. 1 No. 1, Hal. 57-66.
- Pekci, Beni. 2016. *Konsep dan Analisis Efektivitas Pengelolaan Keuangan Daerah di Era Otonomi*. Buku 1. Jakarta Pusat: Taushia.
- Peraturan Menteri No. 17 tahun 2013 tentang Pendidikan Pelatihan, Sertifikasi dan Dinas Jaga Pelaut.
- Peraturan Menteri Perhubungan No. 70 Tahun 2013 Tentang Tanggung Jawab di Dek dan Tugas Jaga Navigasi dan Kemudi (Juru Mudi).
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 51 Tahun 2002 Pasal 1 Tentang Perkapalan.
- Poernomo, H., dan Hartono. 2019. *Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Sidoarjo*. Management and Accounting, Vol. 2 No. 1, Hal. 87–101.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Grafindo.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid. 1, Edisi 8, Jakarta: Prenhallindo.
- Rosalina, Amalia Dewi. 2014. *Pengaruh Kompetensi dan Independensi Auditor Terhadap Kualitas Audit*. Fakultas Ekonomi, Universitas Widyatama.
- Santoso, S. 2010. *Mastering SPSS 18*. Jakarta: PT Elex Media.
- Silalahi, Ulber. 2015. *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Simamora, Henry. 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III, STIE YKPN, Yogyakarta.
- STCW (*Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarer*) 1978 Amandemen 2010.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabet

## Lampiran 1 Struktur Perusahaan

**PT. EQUINOX BAHARI UTAMA  
ORGANIZATION CHART**



## **Lampiran 2 Kuesioner Penelitian**

### **KUESIONER PENELITIAN**

#### **EFEKTIVITAS PELAKSANAAN *CES TEST* TERHADAP PROSES SELEKSI PELAUT *RATING* DI PT. EQUINOX BIAHARI UTAMA**

---

Kepada Yth.  
Bapak/Ibu Pelaut  
Di tempat

Salam Sejahtera.

Dalam rangka memenuhi tugas skripsi guna dapat menyelesaikan pendidikan Diploma 4 (D4) pada Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta Jurusan Ketatalaksanaan Angkutan Laut dan Kepelabuhanan, maka dengan segala kerendahan hati peneliti sangat menghargai tanggapan Bapak/Ibu Pelaut terhadap beberapa pernyataan/pertanyaan yang tersedia dalam kuesioner mengenai “Efektivitas Pelaksanaan *CES Test* terhadap Pelaut *Rating* di PT. Equinox Bahari Utama”.

Peneliti memohon kesediaan dan kerjasama dari Bapak/Ibu Pelaut berikan dalam bentuk informasi yang benar dan lengkap yang akan sangat mendukung keberhasilan penelitian. Selain itu informasi data diri dan jawaban yang Bapak/Ibu Pelaut berikan akan dirahasiakan dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian peneliti sendiri. Sehingga tidak berdampak terhadap karir, citra dan hubungan baik dengan perusahaan.

Dalam kuesioner ini, terdapat beberapa pernyataan yang harus Bapak/Ibu/Saudara isi dan tidak terdapat jawaban yang benar atau salah. Peneliti berharap kuesioner ini dapat dijawab dengan sejujur-jujurnya dan apa adanya sesuai dengan pengalaman Bapak/Ibu/Saudara.

Akhir kata peneliti mengucapkan banyak terimakasih yang sebesar-besarnya atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu Pelaut yang telah meluangkan waktunya dalam pengisian kuesioner penelitian ini.

Terimakasih.  
Salam sehat.

Miftahul Rahma

461189630

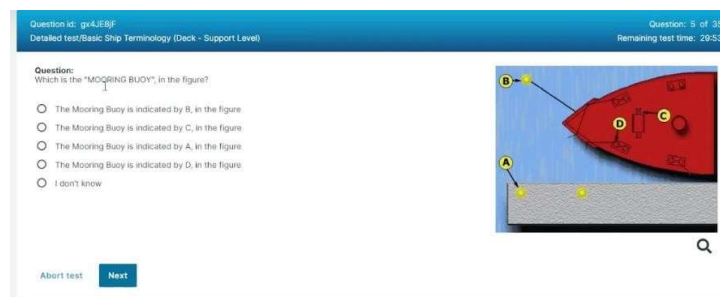


## A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : (Laki-Laki/Perempuan)
3. Usia Responden : 21-25 tahun ( )  
26-30 tahun ( )  
35-40 tahun ( )  
41-45 tahun ( )  
46-50 tahun ( )  
>50 tahun ( )
4. Pendidikan Terakhir : (SMP / SMA / SMK / Diploma atau Sarjana)
5. Lama Bekerja : tahun

## B. PETUNJUK PENGISIAN

*CES Test* adalah suatu tes tertulis yang terprogram, digunakan perusahaan pelayaran untuk mengukur kemampuan pelaut dalam bidang pengetahuan kelautan. Tes ini berisi pertanyaan-pertanyaan mengenai pekerjaan pelaut di atas kapal dan disampaikan dalam bahasa Inggris. Berikut contoh salah satu pertanyaan dalam *CES Test*.



Isi jawaban berikut sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu dengan cara memberikan nilai 1-5 pada kolom yang tersedia. Adapun makna dari nilai tersebut adalah sebagai berikut :

5 = Sangat Setuju (SS)

4 = Setuju (S)

3 = Ragu-Ragu (RR)

2 = Tidak Setuju (TS)

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

### C. VARIABEL PENELITIAN

Variabel Efektivitas Pelaksanaan CES Test (X)

No.	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
1.	Rekan sesama pelaut yang diterima melalui seleksi <i>CES Test</i> melakukan pekerjaan dengan baik sesuai <i>job desc</i>					
2.	<i>CES Test</i> tepat digunakan untuk menguji pengetahuan pelaut <i>rating</i> yang mengikuti seleksi di PT. Equinox Bahari Utama					
3.	Puas dengan proses seleksi pelaut <i>rating</i> di perusahaan dengan menerapkan pelaksanaan <i>CES Test</i>					
4.	<i>CES Test</i> membantu perusahaan memilih pelaut <i>rating</i> yang tepat berdasarkan kompetensi/ pengetahuan					
5.	Soal-soal <i>CES Test</i> yang pernah dikerjakan pelaut <i>rating</i> dapat dikerjakan dengan baik sesuai kemampuan pelaut <i>rating</i> tersebut					
6.	Soal-soal <i>CES Test</i> dapat diselesaikan dengan mencapai skor minimum dengan lebih dari satu kali pengadaan tes dan/atau dengan bantuan rekruter					

Variabel Proses Seleksi Pelaut Rating (Y)

No.	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
1.	Kemampuan Bahasa Inggris yang dimiliki pelaut <i>rating</i> cukup untuk membantu berkomunikasi di kapal					
2.	Kemampuan Bahasa Inggris yang dimiliki pelaut <i>rating</i> cukup untuk menjawab persoalan <i>CES Test</i>					
3.	<i>Appraisal Report</i> pelaut <i>rating</i> yang <i>in line with expectation</i> sudah cukup digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk bekerja di PT. Equinox Bahari Utama					
4.	Rekomendasi pelaut yang pernah sekapal dengan pelaut <i>rating</i> sudah cukup digunakan sebagai bahan pertimbangan saat melamar sebagai pelaut <i>rating</i> di PT. Equinox Bahari Utama.					
5.	Hanya melakukan tes wawancara dengan pihak rekrutmen PT. Equinox Bahari Utama sudah cukup dilakukan untuk mengetahui kemampuan dan pengalaman yang dimiliki pelaut yang bersangkutan.					
6.	Rekomendasi karyawan PT. Equinox Bahari Utama sudah cukup digunakan sebagai bahan pertimbangan saat melamar sebagai pelaut <i>rating</i> .					
7.	Rekomendasi karyawan dari perusahaan sebelumnya sudah cukup digunakan sebagai bahan pertimbangan saat					

No.	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
	melamar sebagai pelaut <i>rating</i> di PT. Equinox Bahari Utama.					
8.	Memiliki pengalaman bekerja di kapal-kapal <i>ocean going</i> sudah cukup digunakan sebagai bahan pertimbangan saat melamar sebagai pelaut <i>rating</i> di PT. Equinox Bahari Utama.					
9.	Memiliki pengalaman <i>mixed nationality crew</i> sudah cukup digunakan sebagai bahan pertimbangan saat melamar sebagai pelaut <i>rating</i> di PT. Equinox Bahari Utama.					
10.	Laporan kesehatan yang baik cukup menjadi pertimbangan untuk diterima bekerja di PT. Equinox Bahari Utama.					
11.	Skor minimum yang ditetapkan dalam <i>CES Test</i> cukup tinggi jika merujuk pada kemampuan Bahasa Inggris Maritim pelaut <i>rating</i> sehingga pelaut <i>rating</i> kesulitan menjawab pertanyaan.					


**Lampiran 3 Data Uji Instrumen Variabel Efektivitas Pelaksanaan *CES Test* (X)**

<b>Nomor Responden</b>	<b>X1</b>	<b>X2</b>	<b>X3</b>	<b>X4</b>	<b>X5</b>	<b>X6</b>	<b>Total X</b>
1	5	3	4	5	4	5	26
2	4	4	4	4	4	4	24
3	5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	2	4	22
5	5	4	4	4	4	5	26
6	4	4	5	4	4	4	25
7	4	4	4	4	4	4	24
8	5	5	5	5	5	5	30
9	5	5	3	4	2	4	23
10	4	4	5	5	4	5	27
11	4	5	5	5	5	5	29
12	5	5	5	5	5	5	30
13	5	5	5	5	5	5	30
14	5	5	5	5	5	5	30
15	5	4	4	4	4	4	25
16	4	4	4	5	5	5	27
17	4	4	4	4	4	4	24
18	4	3	4	4	4	4	23
19	5	4	4	4	4	5	26
20	5	4	5	4	5	4	27
21	5	5	5	4	2	4	25
22	5	4	4	5	2	4	24
23	5	5	5	5	5	5	30
24	4	4	4	4	4	4	24
25	5	4	5	5	4	5	28
26	4	4	4	4	4	4	24
27	4	4	4	4	4	4	24
28	5	5	5	4	4	5	28
29	5	5	5	5	5	5	30
30	4	4	4	4	4	4	24
31	5	3	4	5	4	5	26
32	4	4	4	4	4	4	24
33	5	5	5	5	5	5	30
34	4	4	4	4	2	4	22
35	5	4	4	4	4	5	26
36	4	4	5	4	4	4	25
37	4	4	4	4	4	4	24
38	5	5	5	5	5	5	30
39	5	5	3	4	2	4	23

**Lampiran 4 Data Uji Instrumen Variabel Proses Seleksi Pelaut *Rating* (Y) Tabel**

<b>Nomor Responden</b>	<b>R1</b>	<b>R2</b>	<b>R3</b>	<b>R4</b>	<b>R5</b>	<b>R6</b>	<b>R7</b>	<b>R8</b>	<b>R9</b>	<b>R10</b>	<b>R11</b>	<b>Total Y</b>
<b>1</b>	1	5	4	5	5	3	1	3	2	1	3	33
<b>2</b>	5	3	4	4	4	5	4	4	4	5	5	47
<b>3</b>	5	3	5	5	5	4	4	4	3	4	4	46
<b>4</b>	5	5	4	4	4	4	5	3	2	3	4	43
<b>5</b>	1	1	4	3	4	3	2	3	3	3	3	30
<b>6</b>	1	1	4	4	4	2	2	2	2	2	4	28
<b>7</b>	5	5	4	4	4	5	3	3	3	4	4	44
<b>8</b>	5	5	4	2	5	4	2	4	3	4	3	41
<b>9</b>	5	1	4	5	4	4	4	4	4	4	3	42
<b>10</b>	3	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	45
<b>11</b>	5	5	5	4	5	4	4	1	1	5	4	43
<b>12</b>	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	45
<b>13</b>	5	5	5	5	5	4	5	3	3	4	4	48
<b>14</b>	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	48
<b>15</b>	3	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	50
<b>16</b>	5	1	4	4	5	2	2	4	3	3	3	36
<b>17</b>	5	5	4	4	4	1	1	5	5	4	4	42
<b>18</b>	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
<b>19</b>	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	49
<b>20</b>	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	44
<b>21</b>	5	5	5	5	4	4	2	4	5	4	4	47
<b>22</b>	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	49
<b>23</b>	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	4	50
<b>24</b>	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	47
<b>25</b>	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	52
<b>26</b>	5	1	4	4	4	5	4	4	4	5	5	45
<b>27</b>	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	45
<b>28</b>	5	1	4	5	4	2	2	5	5	2	5	40
<b>29</b>	5	5	5	4	5	3	4	5	5	4	4	49
<b>30</b>	1	1	4	4	2	4	4	2	1	4	3	30
<b>31</b>	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	51
<b>32</b>	2	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	46
<b>33</b>	2	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	49
<b>34</b>	2	1	4	4	2	4	3	4	4	5	4	37
<b>35</b>	2	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	44
<b>36</b>	2	5	4	2	4	4	4	2	2	4	4	37
<b>37</b>	2	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	47
<b>38</b>	2	5	4	5	5	3	3	1	1	2	4	35
<b>39</b>	2	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	49

## Lampiran 5 Skor Minimum CES Test

		<b>PT. EQUINOX BAHARI UTAMA</b>			Procedure CM-30	
		CREW MANUAL - CREW PROCEDURES CREWING			Date: July.15 Rev: 06	
<b>STANDARD OF PASSING GRADE TEST SCORE OF CREW RECRUITMENT</b>						
GROUP	PRINCIPLE	RANK	MARLIN	CES		APRO
A	Golar LNG/C & FSRU	Senior Officer	Not applicable	Min 60% aggregate Min 50% in each topic For topic scoring under 50%, a retest must be done Candidate ca re-take the test mas. 3 times		The final result is determined and approved by a certified officer.
		Junior Officer				
		Cadet				
		Rating	70%	Not applicable		
B	K-ENE; PMKA	Senior Officer	70%	50%		N/A
		Junior Officer	65%	50%		
		Rating	70%	50%		
C	Omni Offshore; Sea Road Line; Andromeda; New Power	Senior Officer	65%	50%		N/A
		Junior Officer	60%	45%		
		Rating	55%	40%		
D	Anthony Vedor	Master / Cheng	70	Senior Officer	50%	N/A
		Ch Off / 2 Eng	60	Junior Officer	50%	
		3 Off	60	Rating	N/A	
		3 Eng	60	N/A		
		Jr Off / Jr Eng	60			
		Ship Cook	50			
		Bosun	50			
		Other Rating	50			
		Apprentice	60			
E	Fugro Marine		Min per section 70%	Min overall 80%	N/A	
		Master	70%	80%		
		Chief Officer	70%	80%		
		Second Officer	70%	80%		
		Chief Engineer	70%	80%		
		Second Engineer	70%	80%		
		Electrician	70%	80%		
F	Thorne	Rating	60%	70%	N/A	
		Rating	75%	≥ 70 % : Pass ≤ 50 % : Failed		
		Rating	60%			

## Lampiran 6 *CES Test Certificate* setelah pelaksanaan tes pertama

### CES test certificate

**Boike Sihotang**

Date of birth: 23.03.1980

Has successfully completed the CES 6.0.5

**Test type:** STCW  
**Department:** Deck  
**Level:** Support  
**Vessel type:** Oil Tanker

**Test performed:** 24.06.2021  
**Time used:** 60 minute(s)

with the following scores:

Function area	Score [%]	Negative score
Cargo Handling	62	0
Controlling the operation of the ship	58	0
Navigation	65	0

**Total test score: 62%**



## Lampiran 7 *CES Test Certificate* setelah pelaksanaan tes kedua

---

### CES test certificate

**Boike Sihotang**

Date of birth: 23.03.1980

Has succesfully completed the CES 6.0.5

**Test type:** STCW  
**Department:** Deck  
**Level:** Support  
**Vessel type:** Oil Tanker

**Test performed:** 25.06.2021  
**Time used:** 60 minute(s)

with the following scores:

Function area	Score [%]	Negative score
Cargo Handling	71	0
Controlling the operation of the ship	93	0
Navigation	65	0

**Total test score: 78%**

**Lampiran 8 CES Test Certificate dengan bantuan rekruter berlatar belakang pendidikan pelaut**



# Certificate

EBU

Bambang Heryanto

born: 01/12/1980

has successfully completed the CES 4.1 Test (12) in

**Level:** Support

**Department:** Deck

**Vessel Type:** Chemical Tanker

**Test performed:** 07/21/2021

**Time used:** N/A

with the following scores:

Function	Score %	Negative Score
Cargo Handling	100	0
Emergency Equipment and Procedures	100	0
English language	45	0
Lookout/ Safe Watch/Steering	100	0

**Total Test Score: 83 %**

Signature of assessor

Signature of candidate

07/21/2021

## Lampiran 9 Form *Seafarer Interview*

	<b>Recruitment and Placement Service – Interview Form</b>	<i>Quality Assurance into the 21st Century and beyond</i>
		<b>TSM Form No. 070A</b>

<b>First name</b>		<b>Last name</b>		<b>Date of birth</b>
BOIKE		SIHOTANG		23/03/1980
<b>Nationality</b>		<b>Highest License (COC)</b>		<b>Rank Applied</b>
Indonesia		Rating As Able Seafarer Deck		AB
<b>Experience in Rank</b>	<b>Readiness</b>	<b>US Visa validity</b>	<b>Schengen Visa validity</b>	<b>Marlins test (score)*</b>
10 years	ASAP	NA	NA	
<b>CES test (Score)**</b>	<b>Height (m)</b>	<b>Weight (kg)</b>		<b>BMI***</b>

\* Marlins test compulsory for Vietnamese, Russian, Ukrainian, Estonian, Latvian, Lithuanian, Polish, Indonesian, Korean, Turkish, Burmese, Thai, Chinese, and Indian ratings

\*\* CES test compulsory for Officers and Ratings, please attach the CES test certificate.

\*\*\* BMI (Body-Mass-Index) = Weight in Kilograms / (Height in Meters x Height in Meters)

Thome personnel form (TSM form no. 070) completed ☒ Yes ☐ No

Sea service records verified against the Seaman's book ☒ Yes ☐ No

List of wrongly answered questions in the CES test attached ☒ Yes ☐ No

Does the candidate comply with Company recruitment criteria as stated in TGP 5.1.1 and relevant appendices? ☒ Yes ☐ No\*

*\*If no, please highlight the variance to Company recruitment criteria in the space below*

Indicate variance to Company recruitment criteria in TGP 5.1.1 (if applicable)

Has Security Background Check / PCC been obtained? ☐ Yes ☒ No\*

*\*If no, please indicate which document the candidate holds which exempts him from this requirement as per TGP 5.1.1 Sect 13*

Passport and seaman's book

Has Verification of Sea Service /Experience been completed? (TGP 5.1.1 Sect 14) ☒ Yes ☐ No

Does the Officer hold the following training (incl specified durations and validity)?

TRAINING COURSE DETAILS	
<b>DECK OFFICERS</b>	
3-day Bridge Team Management course within last 5 years	<input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/> No
Ship Handling course within last 5 years (Master + Chief Officer only)	<input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/> No
DP Certification (for Offshore applicants only)	<input type="checkbox"/> Basic
Total No of DP1 hours:	<input type="checkbox"/> Advanced
Total No of DP2 hours:	<input type="checkbox"/> Unlimited
<b>ENGINE OFFICERS</b>	
Planned Maintenance System AMOS	<input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/> No
DP Maintenance Certificate (for Offshore applicants only)	<input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/> No
<b>RATINGS</b>	
Crane Operator Licence	Stage <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2
Type of Crane:	<input type="checkbox"/> 3

CONTROLLED

Revision: 15 Mar 2021  
Page 1 of 7



**TSM Form No. 070A**  
**Recruitment and Placement Service**  
**– Interview Form**

**Part A – General Information**

<b>Does the candidate accept Thome Standard wages?</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Yes	<input type="checkbox"/> No
If no, please specify requested wages		
<b>Has the candidate frequently changed Companies (i.e. &lt;2 contracts/Company)?</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Yes	<input type="checkbox"/> No
If yes, please specify why? Finish contract		
<b>Number of unfinished contracts in the past?</b>		
Please specify reason: 0		
<b>Reason for leaving last employer?</b>		
Please specify: Finish Contract		
<b>Why does the candidate apply with us and what are his future plans?</b>		
Please specify: Looking better Company		
<b>What are the candidate's expectations from his next Employer? Any Special Requests?</b>		
Please specify: -		
<b>Has the candidate sailed with multi-national crew?</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Yes	<input type="checkbox"/> No
If yes, please list nationalities: India, Bulgaria, Rumania, Croatia, Rusia, Turkey, Philippines, Vietnam, Thailand and Malaysia.		
<b>Does the candidate have any dietary requirements?</b>	<input type="checkbox"/> Yes	<input checked="" type="checkbox"/> No
If yes, please specify:		
<b>In which areas have the candidate previously traded?</b>		
Please specify: Indonesia		
<b>Is the candidate agreeable to trade in High Risk Areas, such as Gulf of Aden or West Africa?</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Yes	<input type="checkbox"/> No
If no, please specify:		
<b>Has the candidate ever sailed on vessels without Electricians/ETO?</b>	<input type="checkbox"/> Yes	<input checked="" type="checkbox"/> No
<b>Does the candidate have previous experience on UMS vessels (Engineers only)?</b>	<input type="checkbox"/> Yes	<input type="checkbox"/> No
<b>Which engine types does the candidate have experience working with (Engineers only)?</b>		
Please specify:		
<b>What type of Planned Maintenance System (PMS) does the candidate have experience with?</b>		
Please specify: Follow Manual		
<b>Does the candidate have any dry docking and/or major repair</b>	<input type="checkbox"/> Yes	<input checked="" type="checkbox"/> No

**CONTROLLED**

Revision: 15 Mar 2021  
Page 2 of 7



**TSM Form No. 070A**  
**Recruitment and Placement Service**  
**– Interview Form**

<b>experience?</b>		
Please specify:		
<b>Has the candidate's CES test wrong answers been shared with the candidate for his improvement?</b>	<input type="checkbox"/> Yes	<input type="checkbox"/> No
Please specify:		

**Part B – Bulk Carrier candidates only:**

<b>Have the candidate sailed on ships with cranes?</b>	<input type="checkbox"/> Yes	<input type="checkbox"/> No
If yes, please specify type:		

**Part C – Tanker candidates only:**

<b>Does the candidate have experience handling IMO class I or II Chemicals?</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Yes	<input type="checkbox"/> No
If yes, then please ensure Cargo Experience Information Sheet (Annex 1) is properly filled in TSM 070		
<b>Does the candidate have experience handling Vegetable Oils?</b>	<input type="checkbox"/> Yes	<input type="checkbox"/> No
If yes, then please ensure Cargo Experience Information Sheet (Annex 1) is properly filled in TSM 070		
<b>What type of cargo pumps does the candidate have experience with?</b>		
Centrifugal pumps with Pump room <input type="checkbox"/>	FRAMO <input type="checkbox"/>	Others please specify:
<b>What type of tank coatings does the candidate have experience with (Chemical Tanker only)?</b>		
Phenolic Epoxy <input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/> No	Zinc paint <input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/> No	Stainless Steel <input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/> No
Epoxy <input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/> No	Marine line <input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/> No	

**Part D – Offshore candidates only:**

<b>What type of offshore operation has the candidate previously experienced?</b>	<input type="checkbox"/> Yes	<input type="checkbox"/> No
Please specify: jack up rig offshore		



**TSM Form No. 070A**  
**Recruitment and Placement Service**  
**– Interview Form**

**Part E – Reference Check**

Name of Company: PT. Equinox Bahari Utama		
Contact Person / Designation: Theresia Novianti / Crewing Section Head		
Address and Contact No: Globe, Jl. Warung Jati Barat No.Kav 31-33, RT.6/RW.14, Kebon Baru, Tebet, South Jakarta City, Jakarta 12740 / +628111636451		
Reference Check Outcome:		
Have copies of evaluation reports from previous Employer been obtained?	<input type="checkbox"/> Yes	<input checked="" type="checkbox"/> No

**Part F – Conclusion**

	Excellent	Above Average	Average	Below Average	Poor
Appearance	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Confidence	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Professional Aptitude	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Communication Skills	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
English Proficiency	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Willingness for Training	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Awareness on Cross Cultural Values & Attitudes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Interviewer's conclusion and comments:

**Any Additional Training Requirement** identified during the interview: ☐ Yes ☒ No  
*(Note: Please only include training courses which must be completed prior joining due to significant knowledge gaps identified during the interview. Thome's mandatory inhouse training courses are not considered as Additional Training Requirement and should not be included here. If there is no additional training identified, please indicate "No"*



**TSM Form No. 070A**  
**Recruitment and Placement Service**  
**– Interview Form**

The candidate is proposed for a position on below ship types based on cargo experience requirements indicated in Annex 1 or 2 of TSM070 (Personnel Form) (tick as applicable):

**TANKERS**

Ship type	Ship size (DWT)	Tick if Applicable	Ship type	Ship size (DWT)	Tick if Applicable
Very Large Crude Carrier	160K+	<input type="checkbox"/>	Asphalt & Bitumen Carrier	ALL	<input type="checkbox"/>
AFRAMAX / SUEZMAX	80-160K	<input type="checkbox"/>	Very Large Gas Carrier	ALL	<input type="checkbox"/>
Chemical Tanker (Hard Core Chemicals)	ALL	<input type="checkbox"/>	LPG	ALL	<input checked="" type="checkbox"/>
Chemical Tanker (Soft / Easy Chemicals)	ALL	<input type="checkbox"/>	LNG	ALL	<input type="checkbox"/>
Product Tanker	ALL	<input checked="" type="checkbox"/>	Ethylene Carrier	ALL	<input type="checkbox"/>

**DRY BULK**

Ship type	Ship size (DWT)	Tick if Applicable	Ship type	Ship size (DWT)	Tick if Applicable
Very Large Ore Carrier	>210 K	<input type="checkbox"/>	Handysize + Handymax	40-50K	<input type="checkbox"/>
Cape Size	130-200K	<input type="checkbox"/>	Log Carrier	ALL	<input type="checkbox"/>
Panamax	80-130K	<input type="checkbox"/>	Ice Class	ALL	<input type="checkbox"/>
Kamsamax + Supramax	50-80K	<input type="checkbox"/>	Container Vessels	ALL	<input type="checkbox"/>

**OFFSHORE**

Ship type	DP Class	Propulsion Type (CPP / Azimuths)	Any Other Limiting Factors	Tick if Applicable
Anchor Handling Tug Supply				<input type="checkbox"/>
Platform Supply Vessel				<input type="checkbox"/>
Offshore Construction Vessel				<input type="checkbox"/>
Seismic (Mother Vessel)				<input type="checkbox"/>
Seismic (Chaser Vessel)				<input type="checkbox"/>
Offshore Support Vessel				<input type="checkbox"/>
Accommodation Vessel				<input type="checkbox"/>
Dive Support Vessel				<input type="checkbox"/>
Other (Specify):				<input type="checkbox"/>

**CONTROLLED**

Revision: 15 Mar 2021  
Page 5 of 7



**TSM Form No. 070A**  
**Recruitment and Placement Service**  
**– Interview Form**

Name of interviewer: __Trismardani____	Signature: _____
Manning Agency: __PT. EBU____	Date: __22/06/2021____





**TSM Form No. 070A**  
**Recruitment and Placement Service**  
**– Interview Form**

**ANNEX 1 – ADDITIONAL ASSESSMENT FOR NEW HIRE CANDIDATES RE-APPLYING TO JOIN THOME AFTER 12 MONTHS FROM APPROVAL**

<b>Why did the candidate not join Thome Fleet after his initial approval? Were there any issues which prevented his joining Thome fleet previously?</b>		
Please specify:		
<b>Has the candidate sailed since his initial approval to join Thome? If yes, what type of vessel did he join?</b>	<input type="checkbox"/> Yes	<input type="checkbox"/> No
Please specify:		
<b>Were there any major incidents or issues onboard his last vessel?</b>	<input type="checkbox"/> Yes	<input type="checkbox"/> No
Please specify:		
<b>Did he complete a full contract onboard his last vessel?</b>	<input type="checkbox"/> Yes	<input type="checkbox"/> No
<b>Has he had any medical issues since his initial approval to join Thome?</b>	<input type="checkbox"/> Yes	<input type="checkbox"/> No
If yes, please specify:		

Name of interviewer:		Signature:	
Manning Agency:		Date:	

## Lampiran 10 Form *Reference Check* Pelaut

### PT. EQUINOX BAHARI UTAMA

Issue Date : 22.01.19  
Issue Status : 0

Form EBU : 123  
Prep. : DRS  
App. : ALE  
Page : 1/1

#### CHECKLIST REFERENCE CHECK

##### DATE OF REFERENCE:

##### Candidate

Name	Bambang Heryanto
Reference title	Mr.
Date of Birth	12/01/1980
Apply for position	Bosun

##### Reference:

Name Company	KAISC MULIA
Referent	Crewing Officer
Reference title	Mr. Tri
Contact details	+62 853-9432-8484
Period of employment	9 months
Reason for leaving	Finish contract

**Describe the candidate personality and ability to work with others?**  
good personality and able to work in the team

**How did the candidate perform him or her responsibilities?**  
good performance and know his responsibility as Bosun

**How is the cooperation with the shore organization?**  
good

**How did the candidate performed?**  
good

**What were strengths of the candidate?**  
nice person and good communication

**Are there any area's that this person could develop further?**  
no

**Would you rehired the candidate if there will be a vacancy?**  
☒ Yes  
☐ No, why

**Additional information/Advice for future employer?**  
no

## Lampiran 11 Appraisal report pelaut

Performance and Development Review	
Job family Engine Room Officers	Name: YLIDA INDRAMAN Function: 3 <sup>rd</sup> ENGINEER Years in rank: 0.75 Date: 23.04.2022
<p><b>Goal of the new Performance and Development Review:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Give insight in AV career paths.</li> <li>* Optimize cooperation and mutual expectations between employee and manager.</li> <li>* Support ambitions and development of employee more actively.</li> <li>* Get more insight in performance and potential of employees.</li> </ul> <p><b>This Performance and development review consists of the following parts:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>0. Generics/ranks</li> <li>1. Responsibilities/ Result areas</li> <li>2. Knowledge and skills</li> <li>3. AV Values and extra critical competences</li> <li>4. Summary of Performance and Development Review (based on 1, 2 and 3)</li> <li>5. Personal Development</li> </ol> <p>This form will be digitalized in the near future.</p>	<p><b>Instructions for employee and department head:</b></p> <p>The department head and employee map the performance of the individual employee in this form. During the evaluation meeting the performance of the crew member is discussed. For each rank is clearly described what is expected of the crew member. Employees are very different in their capabilities and talents so it is possible that the employee is evaluated in responsibilities, knowledge and values of different ranks.</p> <p>You can "tick the box" when you fulfill the most important and critical responsibilities and behavior described. This will give a good insight in the talents and development actions of the employee.</p> <p>In the end the department head concludes the review in the summary with <b>Below expectations/in line with expectations/ Above expectations</b>. When applicable the department head also indicates if the employee is ready for promotion.</p> <p>When all is evaluated and discussed, the personal development goals needs to be set for the next term. Please, write them down in the form, so the employee can discuss them with the Master or Chief Engineer when the crew member joins again the next term.</p>
Generics/ Rank	Cadet Junior Engineer 3/E 2/E Chief Engineer
Reporting line(s) Authority	Reports to Chief Engineer/EOW Reports to Chief Engineer/EOW Reports to Chief Engineer Reports to Chief Engineer Reports to Chief Engineer Reports to Master Reports to Vessel Manager Has right on command Engine Room.
Freedom to act	Works under close guidance, detailed work instructions and procedures. Works under close guidance, detailed work instructions and procedures. Works under some guidance, work instructions and procedures. Works independently, in accordance with work agreements CE, procedures and policies. Works independently, in accordance with procedures and policies. Works independently, in accordance with procedures and policies.

RESPONSIBILITIES/ RESULT AREAS	Cadet	Junior Engineer	3/E	2/E	Chief Engineer
SHEQ	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Acts to the rules and regulations of MARPOL, SOPEP and SHEQ procedures.</li> <li>* Is an active participant in training and drills.</li> <li>* Assist in maintenance of life saving appliances and fire fighting appliances.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Acts to the rules and regulations of MARPOL, SOPEP and SHEQ procedures.</li> <li>* Is an active participant in training and drills.</li> <li>* Assist in maintenance of life saving appliances and fire fighting appliances.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Acts to the rules and regulations of MARPOL, SOPEP and SHEQ procedures.</li> <li>* Is an active participant in training and drills.</li> <li>* Maintains life saving appliances and fire fighting appliances.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Ensures that crew is familiarised with SHEQ procedures.</li> <li>* Ensures safe working conditions for all activities.</li> <li>* Ensures adequate implementation of MARPOL and SOPEP.</li> <li>* Assesses risks, gives regular briefings and organises SHEQ and EMR training of the entire engine crew.</li> <li>* Operates and maintains life saving appliances and fire fighting appliances.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Ensures that crew is familiarised with SHEQ procedures.</li> <li>* Ensures safe working conditions for all activities.</li> <li>* Ensures adequate implementation of MARPOL and SOPEP.</li> <li>* Assesses risks, gives regular briefings and organises SHEQ and EMR training of the entire engine crew.</li> <li>* Operates and ensure maintenance to life saving appliances and fire fighting appliances.</li> </ul>
Maintenance	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Assists in maintenance to the machinery and equipment (incl. cargo gas installation).</li> <li>* Assists in keeping engine room clean.</li> <li>* Assists in keeping store organized and up to date.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Performs maintenance to the machinery and equipment (incl. cargo gas installation).</li> <li>* Carries out watch routines, ensures that all the machineries and safety systems are working safely, efficiently and within the provided parameters.</li> <li>* Keeps engine room clean.</li> <li>* Keeps store organized and up to date.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Performs maintenance to the machinery and equipment (incl. cargo gas installation).</li> <li>* Carries out watch routines, ensures that all the machineries and safety systems are working safely, efficiently and within the provided parameters.</li> <li>* Ensures that all machineries and safety systems are working safely, efficiently and within parameters.</li> <li>* Keeps engine room clean.</li> <li>* Keeps store organized and up to date.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Plans, executes, and supervises maintenance of all the machinery and equipment (incl. gas installation).</li> <li>* Ensures adequate watch keeping.</li> <li>* Ensures that all machineries and safety systems are working safely, efficiently and within parameters.</li> <li>* Implements Planned maintenance system.</li> <li>* Ensures clean engine room.</li> <li>* Ensures well organized store.</li> <li>* Ensures timely ordering of spare parts and consumables.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Plans, executes and supervises maintenance of all the machinery and equipment (incl. gas installation).</li> <li>* Ensures adequate watch keeping.</li> <li>* Ensures that all machineries and safety systems are working safely, efficiently and within parameters.</li> <li>* Implements Planned maintenance system.</li> <li>* Ensures clean engine room.</li> <li>* Ensures well organized store.</li> <li>* Ensures timely ordering and approval of spare parts and consumables.</li> </ul>
Oil transfer operations	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Assists in oil transfer operations onboard, including bunkering.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Assisting in oil transfer operations onboard, including bunkering.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Performs and controls oil transfer operations carried out onboard including bunkering.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Performs and controls oil transfer operations carried out onboard including bunkering.</li> <li>* Monitors fuel and oil consumption.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Performs oil transfer operations carried out onboard including bunkering.</li> <li>* Monitors fuel and oil consumption.</li> <li>* Calculates fuel and lubricating oils required for passage in liaison with Master.</li> </ul>

Break downs , repairs and docking	<ul style="list-style-type: none"> <li>• informs Z/E or CE immediately for any defects which may effect the safety or commercial operation of the ship.</li> <li>• Supports in trouble shooting and repairing defects and break downs.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• informs Z/E or CE immediately for any defects which may effect the safety or commercial operation of the ship.</li> <li>• Supports in trouble shooting and repairing defects and break downs.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• informs Z/E or CE immediately for any defects which may effect the safety or commercial operation of the ship.</li> <li>• Trouble shoots and repairs defects and break downs.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• informs CE, immediately, for any defects which may effect the safety or commercial operation of the ship.</li> <li>• Trouble shoots, repairs and supervises defects and break downs.</li> <li>• Monitors and control repairs by crew and ship yard contractors.</li> <li>• Gives input on Docking and repair plans.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• informs AV through the Master, immediately, for any defects which may effect the safety or commercial operation of the ship.</li> <li>• Trouble shoots, repairs and supervises defects and break downs.</li> <li>• Monitors and control repairs by crew and ship yard contractors.</li> <li>• Gives input on Docking and repair plans.</li> </ul>
Management				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plans and communicates watches and rosters for watch keeping, standby, UMS duties, etc.</li> <li>• Monitors rest hours crew.</li> <li>• Ensures training of engine room crew and trainees.</li> </ul>	
Reporting and Administration	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Assists in keeping logbooks accurate and up to date : E/R logbook, Potable water record and sewage record.</li> <li>• Assists in keeping manufacturers' operational manuals up to date.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Keeps logbooks accurate and up to date : E/R logbook, Potable water record and sewage record.</li> <li>• Keeps manufacturers' operational manuals up to date.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Keeps logbooks accurate and up to date : E/R logbook, Potable water record and sewage record.</li> <li>• Keeps manufacturers' operational manuals up to date.</li> <li>• Keeps spare inventory accurate and up to date.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ensures accurate and up to date logbooks: E/R logbook, Oil record logbook, Potable water record and sewage record.</li> <li>• Ensures accurate and up to date PMS.</li> <li>• Ensures up to date manufacturers' operational manuals.</li> <li>• Ensures accurate and up to date spare inventory.</li> <li>• Checks and orders spare gear and consumables.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ensures accurate and up to date logbooks: C/E Order book, E/R logbook, Oil record logbook, Potable water record and sewage record.</li> <li>• Ensures accurate and up to date PMS.</li> <li>• Ensures up to date manufacturers' operational manuals.</li> <li>• Ensures accurate and up to date spare inventory.</li> <li>• Checks and orders spare gear and consumables.</li> <li>• Reports timely and accurate.</li> </ul>

2. Knowledge and skills	Junior level	Advanced level	Expert level		
	You have the level of knowledge gained in a traineeship. You can perform well defined tasks in this area with some guidance. You understand and can discuss terminology, concepts, principles, and issues related to this knowledge area.	You are able to successfully complete less well defined tasks in this knowledge area. Help may be required from time to time, but you can usually perform the skill independently.	You have demonstrated consistent excellence in applying this knowledge in practice. You are certainly recognized as "a person to ask" when difficult questions arise regarding this skill.		
Mechanical Knowledge	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
Electrical knowledge	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
Hydraulic Knowledge	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
Gas Plant Knowledge	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
Thermo Dynamics	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
Workshop skills	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
Domestic Maintenance skills	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
OHSZ/ MARPOL/ SOPEP	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		



3. VALUES	Unacceptable behaviour (examples)	1	2	3	4	5
<b>Safety First</b> <i>Everybody home safe</i>	Works unsafely. Creates unsafe and/or unhealthy situations. Does not stick to AV policies and procedures. Is indifferent about SHEQ.	Works carefully in line with SHEQ standards. Alerts colleagues on unsafe and unhealthy circumstances and reports to BTM/Management. Stops the work if it feels unsafe.	Alerts colleague(s) and/or manager on unsafe or unhealthy circumstances when it is not easy to do so. Supports SHEQ improvements.	Makes suggestions and gives input to improve existing (SHEQ) work instructions, methods, systems and procedures. Motivates others to act in a safe and healthy way.	Creates an open safety culture where safety can be openly discussed, work is stopped when it is unsafe and incidents and near misses are reported.	Is a driving force behind an open safety culture within AV and AV wide SHEQ improvements.
		C/Jr E <input type="checkbox"/>	3/E <input type="checkbox"/>	2/E/CE <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Quality &amp; Service</b> <i>We listen</i> <i>We do it right the first time and learn from mistakes</i>	Has no eye for detail. Is satisfied too easily with results. May go for results at all costs. Has a "not my job" attitude. Find it hard to deal with feedback. Does not seek or welcome feedback. Find it hard to bring difficult messages. Solves problems only for short term. <i>Find it hard to play well with others.</i>	Performs the tasks in line with quality expectations and planning. Works accurate and structured. Is open to feedback. Corrects mistakes promptly and learns from it.	Finds the right balance between quality and progress. Keeps relevant others informed on progress and deviations. Gives and accepts constructive feedback.	Has overview over the activities. Intervenes and communicates timely in case of problems and deviations. Solves short term client problems immediately. Has continuous dialogue on mutual expectations.	Anticipates obstacles and thinks of possible steps in advance. Inquires into the clients needs and wishes. Recognizes the different interests and urgency and sets effectively priorities.	Recognizes chances and problems that others do not see and anticipates. Applies a long-term perspective to solving problems. Looks for long-term benefits (for the client).
		C/Jr E <input type="checkbox"/>	3/E <input type="checkbox"/>	2/E <input type="checkbox"/>	CE <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Responsibility (B. integrity)</b> <i>We finish what we start</i> <i>We walk the talk</i> <i>We share and ask for information</i>	Deceives, shows no integrity, tries to blame others. Is indifferent about AV Values and goals. Does not walk the talk. Avoids confrontation over problems. Is not consistent. Lacks confidence in own judgement in face of opposition.	Is open and honest about the work situation. Respects colleagues, environment and property.	Takes ownership, wants to be accountable for his actions and ideas but also knows own limitations.	Pursues goals despite obstacles and setbacks. Acts consistently, also under pressure. Does not place others in situations they cannot handle.	Speaks up for what one believes is best for AV, even when it is not easy to do so. Sees the full situation and different perspectives in case of conflicts and acts accordingly.	Prevents conflict of interests by openly discussing them.
		C/Jr E <input type="checkbox"/>	3/E <input type="checkbox"/>	2/E <input type="checkbox"/>	CE <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Drive</b> <i>We walk the extra mile</i> <i>We improve continuously</i>	Complains, but always wait till other people take initiative. Shows no interests in improvements. Shows no dedication or enthusiasm. Is satisfied too easily with results. Sees too easy or difficult goals. Does nothing extra for AV.	Does not wait and takes initiative. Alert (team) lead or manager about recurring problems.	Identifies shortcomings in current process, systems and procedures and alerts manager.	Takes the lead to prevent the recurrence of problems. Makes suggestions and gives input to improve existing process, procedures and systems.	Contributes actively to improve discipline strategy, policies and processes. Pursues goals despite obstacles and setbacks. Evaluates and shares experience within AV to learn from it. Maintains the balance between costs and benefits.	Contributes actively to improve AV and/or department plans, policies and processes. Stimulates change. Is a driving force behind implementation, acceptance and safeguarding for the long term. Uses different channels.
		C/Jr E <input type="checkbox"/>	3/E <input type="checkbox"/>	2/E <input type="checkbox"/>	CE <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Innovation (B. Problem solving skills)</b> <i>We think in terms of opportunities</i>	Is not open and/or resists changes. Sees problems everywhere. Does not think in solutions. Does not oversee consequences of actions. Acts immediately without thinking. Does not see what is needed for the future of AV. Does not use of skills/ ideas of others. Comes up with impractical solutions.	Uses knowledge and experience to solve problems. Is willing to learn new things.	Knows what consequences and critical points are and acts to it. Is solution focused. Keeps him or herself informed on developments in own field of expertise.	Sees quickly the root of the problem. Considers critically possible alternatives and choose best fitting solution. Recognizes good ideas and integrate these in own and/or client approach.	Combines creativity with action and has different ideas to solve issues or problems, also outside the department. Takes the context into account.	Has vision and comes up with new and unique solutions, concepts and approaches.
		C/Jr E <input type="checkbox"/>	3/E <input type="checkbox"/>	2/E/CE <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Extra critical competences	Unacceptable behaviour (examples)	1	2	3	4	5
<b>Communication skills</b>	Communicates unfriendly and unclear. Asks no questions. Avoids conflicts, feels resistance. Sees no differences in behaviour. Fails to respond to the audience. Is unable to persuade or convince others. Relies on formal structures and systems to get things done. Ignores or disdains cultural habits.	Listens to what the other says. Is accessible and friendly. Asks questions when things are unclear.	Asks enough questions to understand the other person. Communicates clearly and pleasant. Avoids misunderstandings.	Is able to explain and convince others with the use of facts, technical knowledge and logic. Brings bad news clearly and concise. Give others space to respond.	Can influence beyond content driven arguments. Is able to appeal to interest, culture and level of others. Can handle difficult or tense situations, groups or individuals effectively.	Knows how and when to influence. Is able to influence a complex social environment (internally and/or externally).
		C/Jr E <input type="checkbox"/>	3/E <input type="checkbox"/>	2/E <input type="checkbox"/>	CE <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Teamwork</b>	* Prefers working alone * Withholds help or information * Undermines, dishearten, or engage in win-lose competition with other team members * Has (unintended) negative impact on others (e.g. gossip, criticism, etc.) * Is not accessible for feedback or other opinions or perspectives.	Is respectful towards others. Is a good colleague. Provides relevant information. Helps others when asked. Does his or her share of the work.	Takes into account the effect of his own work on that of others. Shares timely all relevant or useful information. Sees when other colleagues need help.	Is a constructive team player: supports and thinks along with others. Genuinely values others' input and expertise. Learns from it.	Influences atmosphere and cooperation within AV in a positive way. Connects people. Takes into account the interests of other departments.	Stimulates and guides cooperation between departments/ships to solve business issues and create win-win situations. Shares valuable time, means and people.
		C/Jr E <input type="checkbox"/>	3/E <input type="checkbox"/>	2/E/CE <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Leading and developing others</b>	Fails to or give ambiguous instructions. Gives all negative feedback. Refuses to delegate. Can not build teamwork. Does not give opportunities. Allows bad feelings to undermine group morale. Is too concerned with being liked. Avoids conflict. Keeps poor performers.	Takes a leading role in a group. Provides clear goals, expectations and guidelines. Instructs where needed. Makes sure other's activities follow procedures, guidelines and deadlines. Give constructive feedback and support.	Involves employees in planning and decision-making. Creates conditions that enable the team to function. Delegates duties and responsibilities, suitable for the level of the employee. Instructs and encourages accordingly. Holds people firmly but fairly accountable for performance.	Creates a good atmosphere and cooperation within the team. Explains reasons for own and AV's decisions, even when they are unpopular. Ensure effective resolution of conflicts within the team. Acts as a coach, listens, looks for strengths and weaknesses.	Ensures that others buy into AV's mission, goals, climate and policy. Explains to persons what that means for them individually. Offers employees opportunities for development to increase their employability in the long term.	Creates a coherent and compelling vision and strategy on the future. Generates excitement, enthusiasm and commitment for it. Changes the mindset and transform the way things are seen.
		2/E <input type="checkbox"/>	CE <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Development			
What do you think about your current function and performance?		top/tp/suggestions	
What do you think about your cooperation with and support from your manager?		top/tp/suggestions	
Development actions		Indicate needed support from Master, CO, CE, Bosun, Crewing, Vessel Manager, etc.	Due date (current term, next term(s))
1.	How do we measure the result? What is a good result?		
	Progress/Feedback/Result		
2.			
	Progress/Feedback/Result		
3. (optional)			
	Progress/Feedback/Result		

Summary					
Job family Engine Room Officers	Name:		Function:		Date:
	Below expectations	In line with expectations	Above expectations		
1. Responsibilities / Result areas	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
2. Knowledge	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
3. Values/ Critical competences	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	Cadet	Junior Engineer	3/E	2/E	Chief Engineer
Average years of experience in rank		Rank only for Indonesian Officers	> 5 months Deck + > 5 months Engine Room For Indonesian Officers: > 365 sailing days as Junior Engineer 2-3 years	> 365 sailing days 2-3 years Can be an end function	> 900 sailing days 5+ years
Guidelines for promotion	Trainee	Trainee	Can be end function. Junior in basic trouble shooting break downs.	Advanced in maintenance. Advanced or Expert in trouble shooting break downs.	Expert in maintenance. Expert in trouble shooting break downs.
Ready for promotion	<input type="checkbox"/>				
Signature Master/CE/Manager/ date		Signature Employee / date			
23/04/2022		23/04/2022			
Remarks Employee/Master/CE HE IS A GOOD SERIOUS ENGINEER. MAKE GOOD PROGRESS IN HIS WORK. TRUSTFULL AND A GOOD WORKMAN, YOU CAN TRUST HIM ON THE JOB					

## Lampiran 12 CES Test Wrong Answer Summary

### Wrong answer summary

<b>Installation:</b>	PT. Equinox Bahari Utama	<b>CES version:</b>	CES 6.0.6
<b>Name:</b>	Fredy Harwanto	<b>Test date:</b>	24.07.2021
<b>User ID:</b>		<b>Test type:</b>	STCW
		<b>Time used:</b>	48
<b>Nationality:</b>	Indonesia	<b>Department:</b>	Deck
<b>Academy:</b>		<b>Level:</b>	Management
<b>Batch:</b>		<b>Vessel type:</b>	Anchor Handling
<b>Show only wrong answers with negative score:</b>	No		
<b>Questions not answered, not listed below:</b>	0		

**Question asked (xaGbZjt7):**

A small vessel with a right handed propeller and no thruster is approaching a berth with an onshore wind. What is the best way to have a controlled berthing?

**Selected answer (score 0):**

Stop the engine and let the vessel momentum and the wind drop the vessel onto the berth

**Correct answer:**

Dredge a forward anchor, working the engine and rudder against it to keep the stem up

**Question asked (dHLiLQB):**

On a conventional rudder, how much lift force remains if the rudder-angle is decreased to 20 degrees, from an initial 35 degrees?

**Selected answer (score 0):**

About 30 %

**Correct answer:**

About 80 %

**Question asked (dkEqEm8M):**

Do the bridge team have to create a passage plan for transiting a canal or river where there will be an authorised pilot onboard?

**Selected answer (score 0):**

A passage plan is required for all deep sea passages, but not for transiting a canal under pilotage

**Correct answer:**

A passage plan is always required, even with an authorised pilot

**Question asked (LdU6H9IH):**

If all indications are that a cargo has been received without damages, irregularities or short shipment and the phrase "apparent good order and condition" is entered on the Bill of Lading, then this Bill is this said to be:

**Selected answer (score 0):**

A Bill of Lading completed for shipment.

**Correct answer:**

A clean Bill of Lading.

**Question asked (tdhrG4x3):**

An Inmarsat-C terminal is suitable for:

**Selected answer (score 0):**

Telephony, telex, fax and data

**Correct answer:**

E-mail, SMS, telex, chart and weather updates.

## Wrong answer summary

**Question asked (SabMwjy8):**

On a MF/HF-transmitter-receiver there is a volume control. Another name for this is:

**Selected answer (score 0):**

HF-gain

**Correct answer:**

LF-gain

**Question asked (O4so5HkK):**

The frequency 121,5 MHz is used for :

**Selected answer (score 0):**

DSS VHF calls

**Correct answer:**

COSPAS-SARSAT EPIRBS

**Question asked (MM8dpQW6):**

On area A3 the function "Reception of shore to ship distress alerts" is mainly based on:

**Selected answer (score 0):**

The use of SARSAT COSPAS Epirbs and NAVTEX

**Correct answer:**

The use of HF DSC and INMARSAT C SAFETYNET

**Question asked (lqdqAuRT):**

A rocket parachute flare reaches an altitude of

**Selected answer (score 0):**

not less than 180m

**Correct answer:**

not less than 300m

**Question asked (0Mrf5jNx):**

Which IMO convention takes care of the human safety at sea ?

**Selected answer (score 0):**

there isn't any conventions that take care of the human safety at sea

**Correct answer:**

The SOLAS convention

**Question asked (bPcrlLGI):**

When using an echo sounder in fresh water, the sounding indicated has a small error, what is the cause of this?

**Selected answer (score 0):**

The water temperature is probably higher

**Correct answer:**

The density of the water



## Wrong answer summary

**Question asked (BO0HTeFL):**

You are on a power-driven vessel underway in open water. You sight these lights on the port bow, on a steady bearing. The distance is closing. What are you looking at and what action will you take in compliance with the International Regulations for Preventing Collision at Sea?

**Selected answer (score -1):**

This is a power-driven vessel engaged in towing, more than 50 metres in length or less than 50 metres in length and showing a second masthead light and the tow, the combined length of which is under 200 metres. The towing vessel is restricted in her ability to manoeuvre. I am seeing their starboard sides. The bearing is steady and risk of collision therefore exists. I will maintain my course and speed under rule 17

**Correct answer:**

This is a power-driven vessel engaged in towing, less than 50 metres in length, length of tow under 200 metres and the tow, both being restricted in their ability to manoeuvre, seen from the starboard side. Under rule 18, I am required to keep clear and will take appropriate avoiding action

**Question asked (\$oKMq3Va):**

Why should a locking pin be placed in a Karm fork when a wire is held?

**Selected answer (score 0):**

To stop the Karm fork dropping

**Correct answer:**

So the wire is retained in the fork

**Question asked (he9QQ9Cw):**

Who can contact the Designated Person with their safety concerns?

**Selected answer (score 0):**

The Master only

**Correct answer:**

All crewmembers

**Question asked (KmJ\$hOAI):**

Once the Safety Management System is verified and working effectively, what document is issued to the ship?

**Selected answer (score 0):**

The I.S.M. Certificate

**Correct answer:**

The Safety Management Certificate

**Question asked (nkvdmp8s):**

Where could information be found, on the criteria used to condemn a wire sling?

**Selected answer (score 0):**

In the Code of Safe Working Practices

**Correct answer:**

In the manual or information supplied with the sling

**Question asked (YW#Ff\$Ns):**

What criteria can be used to condemn a certified chain sling used for lifting?

**Selected answer (score 0):**

When there are signs of surface rust

## Wrong answer summary

**Correct answer:**

If chain links are stretched or cracked

**Question asked (WlsZg0s3):**

What criteria can be used to condemn a certified nylon sling used for lifting?

**Selected answer (score 0):**

When it has been stored in a hot storeroom

**Correct answer:**

If there are signs of cuts or melting damage

**Question asked (tSZTMsEm):**

What safety check is essential when an anchor handling wire has just been positioned in a deck stopper?

**Selected answer (score 0):**

That the wire is not under tension

**Correct answer:**

That the wire is securely in place

**Question asked (RbmZXxnd):**

How is the FMEA linked to a vessel's DP 'consequence' alarm?

**Selected answer (score 0):**

The FMEA report activates the consequence alarm, when a failure occurs

**Correct answer:**

When failure occurs, the consequence alarm uses FMEA information to inform the DP operator

**Question asked (xAJO34ec):**

Which of the following statements is the most accurate in relation to the safety depth contour setting on an ECDIS?

**Selected answer (score 0):**

'The safety depth contour value has no effect on ECDIS operation'

**Correct answer:**

'The safety depth contour has to be set at a value to reflect the vessel's draught'