

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



**SKRIPSI**

**OPTIMALISASI *CREW EVALUATION SYSTEM (CES) TEST*  
TERHADAP PROSES KELANCARAN REKRUTMEN  
DI PT AWEIDHIA *CREW* MANAGEMENT**

Oleh :

**PINCE CITRA CHRISTIN W**

**NRP. 463200681**

**PROGRAM PENDIDIKAN DIPLOMA IV**

**JAKARTA**

**2023**

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



**SKRIPSI**

**OPTIMALISASI *CREW EVALUATION SYSTEM (CES) TEST*  
TERHADAP PROSES KELANCARAN REKRUTMEN  
DI PT AWEIDHIA *CREW* MANAGEMENT**

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

**Oleh :**

**PINCE CITRA CHRISTIN W**

**NRP. 463200681**

**PROGRAM PENDIDIKAN DIPLOMA IV**

**JAKARTA**

**2023**

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



**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

**Nama** : PINCE CITRA CHRISTIN W  
**NRP** : 463200681  
**Program Pendidikan** : DIPLOMA IV  
**Program Studi** : KETATALAKSANAAN ANGKUTAN LAUT DAN  
KEPELABUHANAN  
**Judul** : OPTIMALISASI *CREW EVALUATION SYSTEM (CES)*  
TEST TERHADAP PROSES KELANCARAN  
REKRUTMEN DI PT AWEIDHIA CREW  
MANAGEMENT

Jakarta, 14 Juni 2024

**Pembimbing Utama**

**Dr. Arif Hidayat, S. Pel., M. M.**

**Penata Tk. I (III/d)**

**NIP. 19740717 199803 1 001**

**Pembimbing Pendamping**

**Panderaja Sijabat, S.Kom.,M.M. Tr.**

**Penata Tk. I (III/d)**

**NIP. 19730115 199803 1 001**

**Mengetahui**

**Ketua Jurusan KALK**

**Dr. Vidya Selasdi, M.M.Tr.**

**Penata Tk. I (III/d)**

**NIP. 19831227200812 2 002**

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



**TANDA TANGAN PENGESAHAN SKRIPSI**

**Nama** : PINCE CITRA CHRISTIN W  
**NRP** : 463200681  
**Program Pendidikan** : DIPLOMA IV  
**Program Studi** : KETATALAKSANAAN ANGKUTAN LAUT DAN  
KEPELABUHANAN  
**Judul** : OPTIMALISASI *CREW EVALUATION SYSTEM (CES)*  
TEST TERHADAP PROSES KELANCARAN REKRUTMEN  
DI PT AWEIDHIA CREW MANAGEMENT

**Ketua Penguji**

**Marul Hidayat, S. Pel., M. M. Tr.**  
Pembina (IV/a)  
NIP. 19710919 199803 1 001

**Anggota Penguji**

**Derma Watty Sihombing, S.E., M.M.**  
Penata (III/c)  
NIP. 19840316 201012 2 002

**Anggota Penguji**

**Dr. Arif Hidayat, S. Pel., M. M.**  
Penata Tk. I (III/d)  
NIP. 19740717 199803 1 001

Mengetahui,

**Ketua Jurusan KALK**

**Dr. Vidya Selasdini, S. Si.T., M.M.Tr.**  
Penata TK. I (III/d)  
NIP.19831227 200812 2 002

# KATA PENGANTAR

Puji syukur atas Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan berkah dan rahmat-Nya. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, dengan judul:

**“OPTIMALISASI *CREW EVALUATION SYSTEM ( CES ) TEST*  
TERHADAP PROSES KELANCARAN REKRUTMEN DI PT AWEIDHIA  
*CREW MANAGEMENT*”**

Skripsi ini disusun dan diajukan oleh penulis untuk melengkapi dan menyelesaikan persyaratan Program Pendidikan Diploma IV ( Diploma IV ) yang telah diselenggarakan oleh Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta.

Dalam penyusunannya, skripsi ini didasarkan atas pengamatan dan penelitian yang telah dilakukan oleh penulis saat melakukan Praktek Darat di PT. Aweidhia Crew Management dengan dipandu oleh materi - materi yang diperoleh selama melaksanakan pendidikan di kampus dan juga dari beberapa buku referensi yang berhubungan dengan masalah yang dibahas dalam penulisan skripsi ini.

Ucapan terimakasih atas bantuan dan doa serta bimbingan dalam penyusunan skripsi ini, penulis sampaikan kepada:

1. Yth Bapak Dr.Capt. Tri Cahyadi,M.H.,M.Mar.Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta;
2. Yth Ibu Dr. Vidya Selasdini, S.Si.T., M.M.Tr. selaku Ketua Jurusan Ketatalaksanaan Angkutan Laut dan Kepelabuhanan;
3. Yth. Bapak Titis Ari Wibowo S.Si.T., M.M.Tr selaku Sekretaris Jurusan KALK
4. Yth. Bapak Dr. Arif Hidayat, S.Tr.Pel.,M.M. selaku Dosen Pembimbing Materi dan Penulisan I yang telah memberikan pengarahan dan masukan dalam penulisan skripsi ini.
5. Yth. Bapak Panderaja Sijabat, S.Kom.,M.M.Tr selaku Dosen Pembimbing Materi dan Penulisan II yang telah memberikan pengarahan dan masukan dalam penulisan skripsi ini.Seluruh Dosen pengajar dan Staff pelaksana jurusan Ketatalaksanaan Angkutan Laut dan Kepelabuhanan Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta yang telah memberikan ilmu dan bimbingannya selama penulis belajar di kampus STIP.
6. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Aweidhia Crew Management yang telah

- memberikan bimbingan moral dan pelajaran saat penulis menjalani praktek darat
7. Yang tercinta kedua orang tua, Bapak Alex Z Wutwensa dan Ibu Heryanti yang telah mendidik dan membesarkan dengan penuh cinta, kasih sayang, dan selalu menjadi penyemangat serta inspirasi penulis, terima kasih atas dukungan baik doa, dorongan, materi dan motivasi dalam menjalankan pendidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta. Serta adik tersayang saya Michael Lexiano Yohanes Termas yang senantiasa menjadi adik yang selalu menjadi penghibur dan penyemangat ketika dirumah sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
  8. Kepada Putri Karnia Barus Dan Natasya Monica Siahaan yang selalu menghibur, menemani dan memberikan dukungan terhadap penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
  9. Kepada sahabat sahabat tercinta saya PASDIERTAD (Andini,Salsabila,Dendi,Indah,Eli,Reynaldi,Tiara,Azis,Dilla) yang selalu memberikan dukungan baik doa dan motivasi dalam menjalankan Pendidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran
  10. Teman- teman Angkatan LXIII STIP JAKARTA, *female cadet* LXIII, AING *TEAM* LXIII dan *female cadet* bandung LXIII yang telah berjuang selama 4 tahun ini. Teman – teman J-204 (Regita, della, noviyanti). Terimakasih untuk kebersamaan dan pemicu semangat.
  11. Yang terkhusus kepada kakak alat tercinta penulis yaitu Citra Haryati Sitompul, Rossa Christiani Ferindra Putri, Dina Lorenza Panjaitan dan adek alat penulis yaitu Meysia Putri Tumanggor dan Tri Arta Gultom yang selalu banyak membantu serta *mensupport* penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhirnya penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini jauh dari sempurna dan masih terdapat kekurangan-kekurangan, maka dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan tanggapan dan saran dari semua pihak yang sifatnya 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 yang akan datang.

Jakarta, Juni 2024

Penulis

Pince Citra Christin W

NRP. 463200681/K

# DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI.....</b>	<b>ii</b>
<b>TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR BAGAN.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A.    LATAR BELAKANG MASALAH .....	1
B.    IDENTIFIKASI MASALAH.....	4
C.    BATASAN MASALAH.....	4
D.    RUMUSAN MASALAH .....	4
E.    TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN .....	4
F.    SISTEMATIKA PENULISAN .....	5
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>7</b>
A.    DEFINISI OPERASIONAL .....	7
B.    TEORI.....	10
C.    KERANGKA PEMIKIRAN .....	20
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>22</b>
A.    WAKTU DAN TEMPAT PENELITIAN .....	22
B.    JENIS PENELITIAN .....	22
C.    METODE PENDEKATAN .....	23
D.    TEKNIK PENGUMPULAN DATA.....	23
E.    SUBJEK PENELITIAN.....	24
F.    TEKNIK ANALISIS DATA KUALITATIF .....	25
<b>BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>27</b>
A.    DESKRIPTIF DATA.....	27
B.    ANALISIS DATA .....	32

C.	ALTERNATIF PEMECAHAN MASALAH .....	39
D.	EVALUASI TERHADAP ALTERNATIF PEMECAHAN MASALAH.....	41
E.	PEMECAHAN MASALAH .....	43
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>		<b>46</b>
A.	KESIMPULAN .....	46
B.	SARAN .....	47
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>48</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>		<b>49</b>

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1 Daftar Nilai Tes Crew Evaluation System .....	34

# DAFTAR BAGAN

	Halaman
Bagan 2.1 Kerangka Pemikiran .....	21
Bagan 4.1 <i>Fishbone</i> ( Sebab-Akibat).....	36

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 tampilan Crew Evaluation System.....	9
Gambar 4.1 Kantor PT. Aweidhia Crew Management.....	28
Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT. Aweidhia Crew Management .....	29
Gambar 4.3 Data Posisi Karyawan PT. Aweidhia Crew Management.....	30
Gambar 4.4 Tampilan Layar Ketika This Site Can't Be Reached .....	39

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Standart Hasil Test Sesuai Level Rank.....	49
Lampiran 3 Test Sesuai Level Rank ( Engine Department).....	51
Lampiran 4 Test Sesuai Level Rank (Catering Deptatment) .....	52
Lampiran 5 Hasil Sertifikat Test BST (Passed) .....	53
Lampiran 7 Hasil Sertifikat STCW (Passed) .....	54
Lampiran 8 Hasil Sertifikat Test BST ( Failed) .....	55
Lampiran 9 Hasil Sertifikat Test Reading & Listening (Failed).....	56
Lampiran 10 Hasil Sertifikat Test STCW (Failed) .....	57
Lampiran 11 Monthly Report Test All Crew PT. Aweidhia.....	58
Lampiran 12 tampilan <i>home</i> aplikasi <i>crew evaluation system</i> .....	64
Lampiran 13 tampilan saat memasukan data diri <i>crew</i> .....	64
Lampiran 14 tampilan untuk melaporkan hasil skor <i>crew</i> .....	66

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. LATAR BELAKANG MASALAH

Pelayaran merupakan suatu bagian dari sarana transportasi laut yang sangat strategis bagi dunia maritim dan merupakan sarana vital yang menunjang tujuan persatuan dan kesatuan nasional serta mewujudkan cita-cita Indonesia sebagai poros maritim dunia serta untuk menunjang sektor perekonomian Indonesia. Pelayaran atau angkutan laut merupakan bagian dari transportasi yang tidak dapat dipisahkan dengan bagian dari sarana transportasi lainnya dengan kemampuan untuk menghadapi perubahan ke depan, mempunyai karakteristik karena mampu melakukan pengangkutan secara masal. Dapat menghubungkan wilayah satu dengan lainnya melalui perairan, sehingga mempunyai potensi kuat untuk dikembangkan dan peranannya baik nasional maupun internasional sehingga mampu mendorong dan menunjang perekonomian nasional demi kesejahteraan masyarakat banyak. Untuk perusahaan pelayaran, kapal merupakan ujung tombak dalam mendapatkan penghasilan karena salah satu tujuan perusahaan pelayaran adalah memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya sebagai hasil dari jasa angkutan untuk kemajuan perusahaan. Pendapatan maupun biaya operasi sangat dipengaruhi oleh perawatan kapal yang dilaksanakan dengan baik.

Perkembangan dunia maritim khususnya industri pelayaran Indonesia semakin pesat dan beragam. Salah satunya perusahaan yang bergerak di bidang awak kapal/*ship manning agency*. *Ship manning agency* adalah perusahaan yang telah ditunjuk oleh perusahaan pemilik kapal/*ship owner* untuk menangani penyediaan atau sebagai pemasok awak kapal yang nantinya akan dipekerjakan di atas kapal milik *ship owner*.

Di Negara Indonesia telah banyak perusahaan *ship manning agency* yang bekerja sama dengan pihak perusahaan pemilik kapal (*ship owner*) yang berasal dari luar negeri dan menjadi perwakilan dari perusahaan pemilik kapal yang membutuhkan *crew* kapal dari berbagai macam negara representative yang berorientasi pada keagenan pengawakan kapal serta proses perekrutan dan pengelolaan *crew* kapal bagi pemilik kapal. PT. Aweidhia Crew Management merupakan salah satu perusahaan yang mengageni untuk Oldendorff Carrier GmbH & Co.KG, yaitu pemilik kapal Jerman yang telah memberangkatkan 1.700 awak kapal selama satu dekade terakhir. PT. Aweidhia Crew Management telah memasok pelaut Indonesia ke berbagai jenis kapal diantaranya bulker, kapal tanker, kapal kontainer, kapal kargo berpendingin, dan kapal pesiar.

Perusahaan *ship manning agency* harus bisa menyediakan awak kapal yang berkualitas dan kompeten sesuai dengan kebutuhan *ship owner*. PT. Aweidhia Crew Management Jakarta adalah salah satu perusahaan *ship manning agency* yang ditunjuk sebagai penyedia awak kapal oleh Oldendorff Carries GmbH & Co.KG, mulai jabatan rating sampai dengan senior *officer/engineer* hingga kapten. Untuk menyediakan awak kapal yang berkualitas dan kompeten, PT. Aweidhia Crew Management menggunakan *test marlin* atau *crew evaluation system (CES) test* yaitu seleksi awak kapal yang terdiri dari kompetensi test baik *deck* maupun *engine*.

Penerimaan pekerja baru atau *recruitment* adalah hal yang paling penting bagi perusahaan untuk mendapatkan calon pegawai baru dalam menduduki suatu jabatan. Karyawan adalah aset utama perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari aktivitas organisasi. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 pasal 1 ayat 3 menyatakan bahwa pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sumber daya awak kapal yang berkualitas sangat diperlukan perusahaan pelayaran dalam menghadapi era globalisasi yang ditandai dengan kemajuan dibidang teknologi transportasi laut dan perkapalan. *Crew* kapal yang mampu beradaptasi dan memiliki kompetensi menjalankan teknologi yang terbaru diperlukan perusahaan pelayaran untuk persaingan dalam industri pelayaran.

Pesatnya kemajuan ini, memegang andil penting dalam berbagai bidang terutama dalam dunia pelayaran. Sebagian besar lapangan kerja saat ini sudah menggunakan komputer sebagai alat untuk menyelesaikan pekerjaan. Perlunya sistem evaluasi *crew* yang efektif seperti *seagull test* dapat diwujudkan dari kenyataan bahwa

ada kebutuhan mendesak akan *crew* yang terlatih dan kompeten di industri kelautan. Sistem *seagull* seperti *Ability Profiling Tool* (APRO) membantu perekrut kelautan untuk mengidentifikasi kemampuan *crew*, pengujian secara acak otomatis yang menjaga efisiensi prosedur pengujian dan sistem uji *crew* ini tidak dapat dimanipulasi.

*Crew Evaluation System (CES) Test* adalah perangkat lunak ujian online yang khusus dioperasikan untuk proses seleksi *crew* kapal di PT. Aweidhia Crew Management dengan sistem pelaksanaan menggunakan komputer sebagai alat penilaian online yang digunakan untuk mengidentifikasi kebutuhan untuk bidang pengetahuan sesuai dengan yang tertera dalam STCW 2010 untuk pelaut sebelum pelaut dapat berlayar. Penyajian dan pemilihan soal dilakukan secara terkomputerisasi sehingga setiap pelaut yang mengerjakan tes mendapatkan soal yang berbeda-beda berdasarkan rank masing masing. Pada tahap menginput data pribadi pelaut, merupakan tahapan penting dari semua proses pengaplikasian sistem *Crew Evaluation System (CES) Test* dimana operator harus menginput data pribadi atau nomor sertifikat yang terdapat pada *CV (Curriculum Vitae)*, proses ini dikerjakan dengan ketelitian dan fokus yang tinggi karena semua data dimonitor langsung agar memudahkan sistem memonitor data secara digital. Tahap ini sering mengalami masalah dari gangguan jaringan karena adanya maintenance sistem dari pusat mengakibatkan aplikasi yang sedang dioperasikan dapat keluar dengan sendirinya.

Tidak banyak dari para *crew* kapal yang akan bergabung pada perusahaan PT. Aweidhia Crew Management mereka baru saja melakukan ujian *Marlin Test* atau *Crew Evaluation System (CES) Test* untuk pertama kalinya, yang membuat pada akhirnya nilai yang diperoleh tidak mencukupi standar rank yang telah ditentukan perusahaan, meskipun mereka memiliki pengalaman berlayar yang bagus dan telah mempunyai banyak pengalaman terkadang membuat mereka terhambat untuk bergabung dan menjadi *crew* di PT. Aweidhia Crew Management dikarenakan pada saat proses *recruitmen crew* awak kapal memiliki nilai *Marlin Test* atau *Crew Evaluation System (CES) Test* yang tidak memenuhi standar. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis memilih judul:

**” OPTIMALISASI CREW EVALUATION SYSTEM ( CES ) TEST TERHADAP  
PROSES KELANCARAN REKRUTMEN DI PT AWEIDHIA CREW  
MANAGEMENT”**

## **B. IDENTIFIKASI MASALAH**

Berlandaskan latar belakang yang dideksripsikan di atas. Peneliti menyadari keterbatasan pengetahuan dan waktu yang dimiliki, maka identifikasi masalah yang dapat penulis kemukakan ialah:

1. Terjadi *score* nilai *Crew Evaluation System (CES) Test* tidak memenuhi standar nilai yang ditentukan.
2. Kurangnya kestabilan jaringan internet dalam mengakses *website*.
3. Terjadi kesalahan saat menginput dan mengunggah data *crew* pada *website* perusahaan

## **C. BATASAN MASALAH**

Dari identifikasi masalah yang menjadi penyebab kurang optimal *seagull test* atau *Crew Evaluation System (CES) test*. Penulis akan membahas yaitu hanya masalah - masalah yang terjadi di PT. Aweidhia Crew Management. Adapun hal-hal yang akan dibahas terkait dengan :

1. Terjadi *score* nilai *Crew Evaluation System (CES) Test* tidak memenuhi standar nilai yang ditentukan.
2. Kurangnya kestabilan jaringan internet dalam mengakses *website*.

## **D. RUMUSAN MASALAH**

1. Bagaimana cara mengatasi nilai *score Crew Evaluation System Test* tidak memenuhi standar?
2. Apakah penyebab dari *website Crew Evaluation System* di PT. Aweidhia Crew Management tidak dapat di akses?

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

1. Tujuan Penelitian Sesuai dengan masalah yang dikemukakan, penelitian ini mempunyai tujuan seperti:
  - a. Untuk mengetahui dan menganalisa kendala dalam terjadi *score* nilai *Crew Evaluation System (CES) Test* tidak memenuhi standar nilai yang ditentukan sedangkan untuk pengalaman dan kemampuan speaking mereka bagus yang membuat proses perekrutan sedikit terhambat.

- b. Untuk mengetahui upaya meningkatkan kondisi jaringan komputer dalam sistem *Crew Evaluation System (CES) Test* di PT. Aweidhia Crew Management.
2. Manfaat Penelitian Selain tujuan diatas, diharapkan skripsi ini dapat memberikan manfaat seperti:
  - a. Menjadi masukan bagi PT Aweidhia Crew Management agar lebih meningkatkan aplikasi berbasis web dan agar dapat di gunakan secara maksimal dan mempermudah pekerjaan.
  - b. Sebagai bahan referensi,acuan untuk melengkapi buku – buku di perpustakaan yang dapat digunakan sebagai bahan bacaan

## **F. SISTEMATIKA PENULISAN**

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pendahuluan ini menjelaskan mengenai identifikasi masalah yaitu terjadinya *score* nilai *crew evaluation system (CES) Test* tidak memenuhi standar nilai yang ditentukan dan jaringan tidak stabil pada *website* sehingga tidak dapat diakses, rumusan masalah yaitu *score* nilai *crew evaluation system (CES) Test* tidak memenuhi standar, dan kondisi jaringan pada komputer di PT. Aweidhia Crew Management, tujuan dan manfaat penelitian yaitu mengetahui dan menganalisa kendala dalam terjadinya *score* nilai *crew evaluation system (CES)* dan mengetahui upaya meningkatkan kondisi jaringan komputer dalam sistem.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Landasan teori ini memuat uraian mengenai pengoptimalan koneksi pada jaringan komputer di PT. Aweidhia Crew Management, dan Cara mengatasi agar pihak rekrutmen tidak terjadi penghambatan pekerjaan dalam mencari *crew change*.

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Waktu Penelitian dilakukan penulis pada saat melaksanakan Praktek Darat (Prada) di PT. Aweidhia Crew Management yang beralamatkan di Jl. Swasembada Timur XIII No.4, RT.2/RW.5, Kb. Bawang, Kec. Tj. Priok, Jakarta Utara, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 14320, teknik pengumpulan data yaitu dengan observasi secara langsung dan tidak langsung, subjek penelitian yaitu pedoman observasi atau pedoman pengamatan

terbuka/tidak terstruktur dan metode pengumpulan datanya adalah dokumentasi, instrumennya adalah format pustaka atau format dokumen, dan teknik analisa yang digunakan yaitu reduksi data, penyajian data, dan menarik kesimpulan.

#### **BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini penulis memaparkan mengenai deskripsi objek penelitian dan pembahasan penulis dari hasil melakukan penelitian dan observasi mengenai koneksi internet di komputer dan nilai *test Crew Evaluation System* yang tidak memenuhi standar ketika melakukan praktek darat di PT Aweidhia Crew Management.

#### **BAB V PENUTUP**

Dalam bab ini penulis memberikan kesimpulan dari masalah yang telah dibahas dan dipecahkan di bab IV serta penulis memberikan saran yang ditujukan untuk memperbaiki dan menyelesaikan masalah yang ada.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. DEFINISI OPERASIONAL**

Pada bab ini dijabarkan landasan yang digunakan sebagai sumber teori yang dijadikan dasar dari penelitian. Sumber tersebut memberikan kerangka atau dasar yang memahami latar belakang dari permasalahan secara sistematis. Landasan teori ini juga penting untuk mengkaji mengenai masalah pada judul skripsi tentang “Optimalisasi *Crew Evaluation System (CES) Test* Terhadap Proses Kelancaran Rekrutmen di PT. Aweidhia Crew Management”

##### **1. Pengertian Optimalisasi**

Menurut W.J.S Poerdwadminta (1997:753) “Menjelaskan bahwa optimasi adalah hasil yang dicapai seperti yang diharapkan, maka optimalisasi adalah realisasi yang efektif dan efisien dari hasil yang diharapkan. “optimalisasi adalah hasil yang dicapai sesuai dengan keinginan.”

Pengertian optimaliasai menurut Poerdwadminta (Ali, 2014) adalah hasil yang dicapai sesuai dengan keinginan, jadi optimalisasi merupakan pencapaian hasil sesuai harapan secara efektif dan efisien”. Optimalisasi banyak juga diartikan sebagai ukuran dimana semua kebutuhan dapat dipenuhi dari kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan. Menurut Winardi (Ali, 2014) optimalisasi adalah ukuran yang menyebabkan tercapainya tujuan jika dipandang dari sudut usaha. Optimalisasi adalah usaha memaksimalkan kegiatan sehingga mewujudkan keuntungan yang diinginkan atau dikehendaki.

Kesimpulan dari uraian tersebut diketahui bahwa optimalisasi hanya dapat diwujudkan apabila dalam pewujudannya secara efektif dan efisien. Dalam penyelenggaraan organisasi, senantiasa tujuan diarahkan untuk mencapai hasil secara efektif dan efisien agar optimal.

## 2. Pengertian Rekrutmen

Menurut (Simamora, 2015;212) Rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menyimpan kekurangan yang identifikasi dalam perencanaan kepegawaian

Rekrutmen adalah mencari, mengadakan, menemukan, dan menarik calon pelamar kerja sebagai calon karyawan untuk bekerja dalam suatu perusahaan (Dessler, 2009)

Menurut Walker (2009) rekrutmen merupakan proses menarik calon karyawan sesuai dengan perencanaan sumber daya manusia dengan jumlah karyawan yang cukup dan sesuai dengan kualifikasi.

Kesimpulan Definisi umum rekrutmen adalah merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh perusahaan. Rekrutmen merupakan komunikasi dua arah. Para pelamar menghendaki informasi yang akurat mengenai seperti apa rasanya bekerja di dalam sebuah organisasi. Sedangkan organisasi sangat menginginkan informasi yang akurat tentang pelamar tersebut jika kelak mereka menjadi karyawan. Proses rekrutmen setiap perusahaan atau organisasi akan berbeda alurnya namun secara umum ketika ada proses rekrutmen akan ada persyaratan, testing, wawancara, ujian fisik dan terutama tes.

Proses rekrutmen memiliki beberapa poin penting, yaitu:

- a. Penyusunan strategi untuk merekrut
- b. Pencarian pelamar-pelamar kerja
- c. Penyisihan pelamar-pelamar yang tidak cocok/penyaringan
- d. Pembuatan kelompok pelamar.

## 3. Pengertian Crew Evaluation System Test

*Crew Evaluation System* (CES) merupakan salah satu materi uji *test* yang banyak juga digunakan beberapa perusahaan sebagai media uji *test* kemampuan berbahasa inggris layaknya *Marlins test*. hanya saja perbedaan pada *test* (CES) ini lebih mendetail kepada *ability* kemaritiman seseorang. (CES) *test* ini berisi mengenai beberapa uji test kelayakan seperti :

- a. STCW TEST
- b. BST TEST

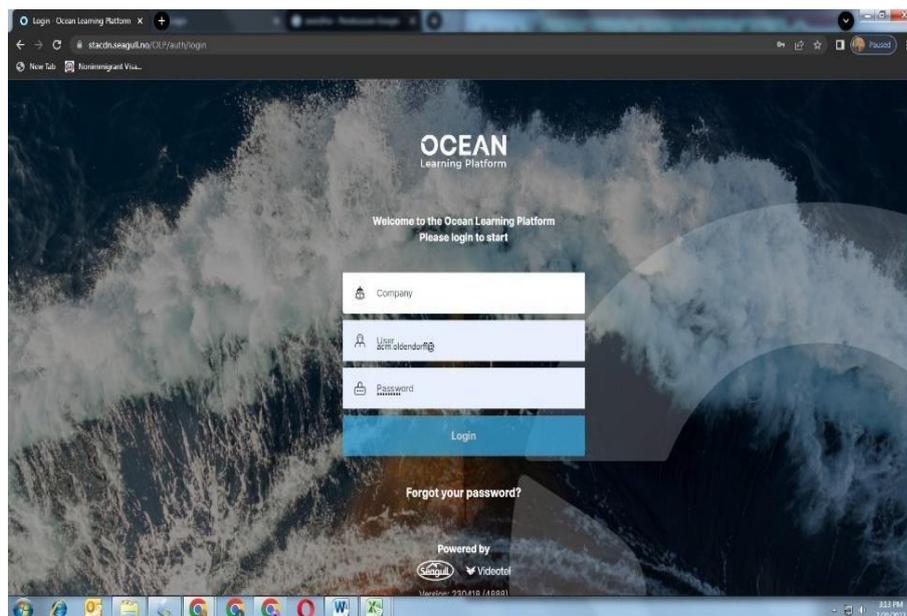
### c. *READING & LISTENING*

*Test CES* ini sangat banyak di gunakan beberapa perusahaan pelayaran, *agency* ataupun *crewing manning* sebagai *test pre employment* khususnya yang akan ditempatkan diatas kapal-kapal niaga. Bentuk Tes CES ini merupakan salah satu *test* yang di *approved* oleh beberapa klasifikasi perusahaan seperti PT. Aweidhia Crew Management sebagai standart minimal perusahaan perekrutan *crew*. Dengan adanya *test* ini, sedikit membantu perusahaan dalam menyeleksi calon *crew* nya. dengan nilai minimal yang diterapkan perusahaan dalam menghadapi *test* ini, perusahaan lebih mudah dalam seleksi *crew*. Paling tidak bagi *crew* yang mampu melewati *test* ini, perusahaan dapat menilai kemampuan seseorang dalam bidang *test* yang diujikan kepada calon *crew* nya tersebut.

PT. Aweidhia Crew Management menjalin kerjasama dengan beberapa *shipowner*, untuk mempermudah penginputan dan pemantauan data, PT. Aweidhia menggunakan aplikasi *Seagull Test* atau *Computer Evaluation System Test* dan terhubung langsung, *ship owner* tersebut adalah *Oldendorff carrier*, *Epsilon Hellas*, *Lubeca marine*, GCCL (Grand Circle Cruise Line).

### Gambar 2.1

#### Tampilan Crew Evaluation System



Sumber : [stacdn.seagull.com](http://stacdn.seagull.com)

## **B. TEORI**

### **1. Faktor yang mempengaruhi optimalisasi *crew evaluation system test***

Faktor yang mempengaruhi optimalisasi *crew evaluation system test* adalah sebagai berikut :

- a. Komunikasi, dapat dilaksanakan dengan baik apabila jelas dalam pelaksanaannya melalui proses penyampaian informasi.
- b. Pengoperasian aplikasi *crew evaluation system* serta konsistensi informasi.
- c. *Resouces*, terdapat beberapa komponen yaitu terpenuhinya kualitas SDM pelaut, informasi yang diperlukan guna pengambilan keputusan yang tepat melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam proses seleksi pelaut.
- d. Disposisi, sikap dan komitmen pada pelaksanaan seleksi *crew* berbasis online dengan aplikasi *crew evaluation system* terhadap program seleksi *crew* khususnya dari mereka yang menjadi pemangku kepentingan.

### **2. Tujuan optimalisasi *crew evaluation system test***

Tujuan optimalisasi *crew evaluation system test* adalah sebagai berikut

- a. Memperoleh *crew* terbaik yang berstandar internasional, yang mengutamakan keahlian pelaut dalam berbahasa Inggris.
- b. Menghemat waktu penyeleksian pelaut.
- c. Manfaatkan kemajuan teknologi yang berbasis internet yang sudah ada sebelumnya.
- d. Mempercepat selesainya pekerjaan *staff crewing* dalam memilih *crew* yang handal dan memiliki potensi yang baik.

### **3. Manfaat dari optimalisasi *crew evaluation system test***

Manfaat dari optimalisasi *crew evaluation system test* adalah sebagai berikut:

- a. Mengatasi masalah dari dalam

Manfaat optimalisasi adalah bisa mengatasi persoalan dari dalam. Artinya, permasalahan bisa selesai dengan memanfaatkan dengan maksimal apa yang bisa dilakukan dan apa yang kita punya.

- b. Pengambilan keputusan

Melalui optimalisasi kita akan mendapatkan beberapa informasi penting terkait sebuah masalah. Hal ini dapat digunakan oleh para *stake holder*

untuk mengatasi sebuah masalah dengan baik dan cepat. Dengan begitu proses yang terhambat segera bisa teratasi.

c. Menghemat sumber daya

Mengingat optimalisasi adalah sebuah proses untuk melakukan sebuah kegiatan dengan seefisien mungkin dengan hasil yang optimal, maka hal yang dilakukan dengan sumber daya dan sumber dana yang ada.

#### 4. Sistem Crew Evaluation System Test

a. Pengertian Sistem

Menurut Kusrini (2007:5) “kata sistem mempunyai beberapa pengertian, tergantung dari sudut pandang mana kata tersebut didefinisikan. Secara garis besar ada dua kelompok pendekatan, yaitu:

- 1) Pendekatan sistem yang lebih menekankan pada elemen-elemen atau kelompoknya, yang dalam hal ini sistem itu didefinisikan sebagai “suatu jaringan kerja dari prosedur-prosedur yang saling berhubungan, berkumpul bersama-sama untuk melakukan suatu kegiatan atau untuk menyelesaikan suatu aturan tertentu”.
- 2) Pendekatan sistem sebagai jaringan kerja dari prosedur, yang lebih menekankan urutan operasi di dalam sistem. Prosedur didefinisikan oleh Richard F. Neushl sebagai “urutan operasi kerja (tuliskan-menulis), yang biasanya melibatkan beberapa orang di dalam satu atau lebih departemen, yang diterapkan untuk menjamin penanganan yang seragam dari transaksi bisnis yang terjadi”.

Pendekatan sistem yang lebih menekankan pada elemen-elemen atau komponennya mendefinisikan sistem sebagai “sekumpulan elemen yang saling terkait atau terpadu yang dimaksudkan untuk mencapai suatu tujuan”. Dengan demikian di dalam suatu sistem, komponen-komponen ini tidak dapat berdiri sendiri-sendiri, tetapi sebaliknya, saling berhubungan hingga membentuk satu kesatuan sehingga tujuan sistem dapat tercapai.”

Menurut Abdul Kadir (2014:61), “Sistem adalah seperangkat elemen yang saling terkait atau terintegrasi yang dirancang untuk mencapai suatu tujuan”. Menurut Fatansyah (2015:11), “Sistem adalah perintah (integrasi) yang terdiri dari beberapa komponen fungsional (dengan unitfungsional dan tugas khusus) yang

saling terkait dan secara kolektif bertujuan untuk menyelesaikan suatu proses tertentu”.

Berdasarkan penjelasan dari para ahli di atas dapat diambil kesimpulan bahwa sistem adalah komponen yang saling terkait untuk mencapai suatu tujuan yang di inginkan.

#### b. Pengertian Seleksi

Menurut (Suparyadi, 2015) mendefinisikan bahwa, “Seleksi merupakan suatu proses untuk memilih calon karyawan yang memiliki kesesuaian antara karakteristik individu dengan spesifikasi pekerjaan yang akan dipangkunya”. Sedangkan menurut Mundandar dalam (Sinambela, 2016) berpendapat bahwa, seleksi adalah suatu rekomendaasi atau suatu keputusan untuk menerima atau menolak seseorang calon untuk pekerjaan tertentu berdasarkan suatu dugaan tertentu tentang kemungkinan-kemungkinan dari calon untuk menjadi tenaga kerja yang berhasil pada pekerjaannya. Proses seleksi menurut (Widodo, 2015) mendefinisikan bahwa adalah kegiatan mengumpulkan informasi untuk menentukan siapa yang akan dipekerjakan atau diterima sebagai karyawan perusahaan, dengan mengacu kepada rencana SDM perusahaan, spesifikasi jabatan, ketentuan hukum, prosedur yang berlaku, dan juga kepentingan calon karyawan itu sendiri. Seleksi menurut (Jimmy, 2014) adalah Rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan atau organisasi untuk dapat mengambil keputusan tentang siapa-siapa dari calon pegawai yang paling tepat (memenuhi syarat) untuk bisa diterima menjadi pegawai dan siapa-siapa yang seharusnya ditolak untuk diterima menjadi pegawai. Menurut (Ikawati, 2016) seleksi merupakan bagian materi dari operasional manajemen sumber daya manusia yaitupengadaan (*procurement*), sedangkan pengadaan itu sendiri terdiri dari: perencanaan, perekrutan, seleksi, penempatan, dan produksi. Proses seleksi merupakan tahap-tahap khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Proses tersebut dimulai ketika pelamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan. Proses seleksi merupakan pengambilan keputusan bagi calon pelamar untuk diterima atau tidak.

1) Faktor yang mempengaruhi seleksi yaitu :

Menurut Werther & Davis (2002) dalam Suwatno (2003 : 129) dikatakan tentang faktor-faktor yang harus dipertimbangkan dalam penempatan karyawan adalah sebagai berikut :

a) Faktor Prestasi Akademis

Tenaga kerja yang mempunyai atau memiliki prestasi akademis yang tinggi harus ditempatkan pada tugas dan pekerjaan yang memerlukan wewenang dan tanggung jawab yang besar.

b) Faktor Pengalaman

Pengalaman kerja sebelumnya ketika seseorang pernah bekerja di Perusahaan lain, perlu mendapat perhatian dalam penempatan *crew* kapal, apalagi jika seseorang *crew* kapal tersebut melamar pada jabatan yang sama atau sejenis di tempat sebelumnya.

c) Faktor Kesehatan Fisik dan Mental

Manajer sumber daya manusia haruslah mempertimbangkan juga dalam penempatan karyawan berdasarkan kesehatan fisik dan mental karyawan yang akan ditempatkan pada bagian perusahaan tersebut.

d) Faktor Usia

Disini dimaksudkan bahwa faktor usia juga perlu mendapat pertimbangan. Jika *crew* kapal sudah berusia agak tua sebaiknya ditempatkan pada pekerjaan yang tidak perlu mempunyai resiko tenaga fisik dan tanggung jawab yang berat, tetapi untuk karyawan yang masih berusia muda maka perlu diberikan tanggung jawab yang agak berat.

## 5. Kualitas Rekrutmen

Salah satu cara dalam mencari SDM yang berkualitas, yaitu melalui sistem rekrutmen. Rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu bekerja dalam suatu perusahaan (Sutrisno, 2009, p. 25). Adapun proses rekrutmen dimulai dari:

- a. Perencanaan SDM dilihat jumlah tenaga kerja dan kualitas tenaga kerja
- b. Analisis jabatan-deskripsi jabatan-spesifikasi
- c. Pengalaman pekerjaan berdasarkan calon pelamar.

Menurut Samsudin (2019 : 89) tujuan utama dari proses rekrutmen adalah mendapatkan tenaga kerja yang tepat bagi suatu jabatan tertentu sehingga orang

tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan diperusahaan untuk waktu yang lama.

Rekrutmen adalah merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh perusahaan. Rekrutmen merupakan komunikasi dua arah. Para pelamar menghendaki informasi yang akurat mengenai seperti apa rasanya bekerja di dalam sebuah organisasi. Sedangkan organisasi sangat menginginkan informasi yang akurat tentang pelamar tersebut jika kelak mereka menjadi karyawan.

Menurut Rivai dan Sagalla (2009:150) adalah menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan perusahaandari berbagai sumber, sehingga memungkinkan akan terjaring calom karyawan dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik.

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

- a. Mutu karyawan yang akan direkrut harus sesuai dengan kebutuhan yang diperlakukan untuk mendapatkan mutu yang sesuai. Untuk itu sebelumnya perlu buat:
  - 1) Analisis pekerjaan
  - 2) Deskripsi pekerjaan
  - 3) Spesifikasi pekerjaan
- b. Jumlah karyawan yang diperlukan harus sesuai dengan job yang tersedia. Untuk mendapatkan hal tersebut perlu dilakukan:
  - 1) Peramalan kebutuhan tenaga kerja, dan
  - 2) Analisis terhadap kebutuhan tenaga kerja (*work force analysis*)
- c. Biaya yang diperlukan diminimalkan.
- d. Perencanaan dan keutusan-keputusan strategis tentang perekrutan.
- e. *Fleksibility*
- f. Perimbangan-perimbangan hukum

Salah satu cara dalam mencari SDM yang berkualitas, yaitu melalui sistem rekrutmen. Rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu bekerja dalam suatu perusahaan (sutrisno, 2009, p. 25).

Kasmir (2016: 94) mengemukakan beberapa cara atau metode yang digunakan untuk menarik minat pelamar agar datang melamar, yaitu:

- a. Informasi yang disajikan benar-benar memberikan informasi yang jelas tentang nama perusahaan, bidang usaha, posisi yang ditawarkan, kompensasi yang diberikan, jenjang karier dan fasilitas menarik lainnya yang ditawarkan.
- b. Format lamaran dibuat menarik dan menunjukkan kesan perusahaan bonafit. Kesan ini penting, karena banyak pelamar yang memperhatikan hal ini sebelum mengirim surat lamaran.
- c. Pemilihan media untuk membuat lowongan kerja, sesuai dengan segmentasi media yang bersangkutan. Pemilihan media ini juga akan memberikan kesan bonafitas perusahaan. Pelamar yang berkualitas biasanya hanya melamar di media yang dianggap bonafit.
- d. Menempelkan brosur di perguruan tinggi dan lembaga pelatihan yang memiliki kualitas dan reputasi tinggi. Hal ini penting karena biasanya perguruan tinggi yang memiliki reputasi tinggi akan menghasilkan lulusan yang dapat dipertanggung jawabkan.
- e. Waktu yang diberikan jangan terlalu singkat, sehingga mampu memaksimalkan jumlah pelamar. Misalnya 1 minggu atau 10 hari.

Dalam menetapkan sebuah standar penilaian prestasi kerja, Istijanto (2008 : 187) membagi kelompok penilaian menjadi 5 kategori sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja, yang diukur dengan:
  - 1) Tingkat kesalahan kerja
  - 2) Menyelesaikan tugas tepat waktu
  - 3) Memenuhi standar kualitas yang telah ditentukan
  - 4) Perilaku bekerja yang cepat namun tetap cermat
  - 5) Jumlah hasil (output) kerja yang sesuai target
- b. Tanggung jawab terhadap pekerjaan :
  - 1) Mau meninggalkan pekerjaan yang belum tuntas
  - 2) Serius ketika melakukan pekerjaan
  - 3) Bersedia bekerja lembur untuk menyelesaikan tugas
  - 4) Melapor dan meminta petunjuk bila menemui kendala
  - 5) Kekompakan, yang diatur dengan:
    - 6) Tidak kesulitan untuk bekerja sama dengan rekan satu bagian
    - 7) Tidak kesulitan bekerja dengan bagian lain
    - 8) Aktif berkontribusi didalam tim kerja
    - 9) Siap membantu rekan kerja yang kesulitan

- 10) Tingkat inisiatif yang diukur dengan:
- 11) Melakukan pekerjaan tanpa harus menunggu diperintah oleh pemimpin
- 12) Bersedia melakukan pekerjaan yang bukan merupakan tugasnya, apabila dalam situasi yang mendesak
- 13) Bersedia mengakui kesalahan, dan memperbaikinya tanpa harus ditekan oleh pemimpin
- 14) Mau mengingatkan rekan kerja lain agar tidak menunda pekerjaan.

Salah satu fungsi pemerintahan yang kini semakin disorot masyarakat adalah pelayanan publik yang diselenggarakan oleh instansi-instansi pemerintah yang menyelenggarakan pelayanan publik, Fandy Tjiptono (2005 : 55 - 56). Peningkatan kualitas pelayanan publik yang diselenggarakan instansi pemerintahan kini semakin mengemukakan bahkan menjadi tuntutan masyarakat. Persoalan yang sering dikritisi masyarakat atau para penerima layanan adalah persepsi terhadap “kualitas” yang melekat pada seluruh aspek pelayanan. Istilah ini “kualitas” ini menurut Fandy Tjiptono dalam bukunya *Service, Quality & Satisfaction*, pengertian kualitas mencakup pengertian :

- 1) Kesesuaian dengan persyaratan
- 2) Perbaikan berkelanjutan
- 3) Bebas dari komplain
- 4) Pemenuhan kebutuhan pelanggan sejak awal dan setiap saat
- 5) Melakukan segala sesuatu secara benar
- 6) Sesuatu yang bisa memuaskan pelanggan

Fandy Tjiptono, prinsip-prinsip total Quality Service (2006 : 56), ciri-ciri atau atribut-atribut yang ada dalam kualitas tersebut menurut adalah :

- 1) Ketepatan waktu pelayanan, yang meliputi waktu tunggu dan waktu proses
- 2) Akurasi pelayanan, yang meliputi bebas dari kesalahan-kesalahan
- 3) Kesopanan dan keramahan dalam memberikan pelayanan
- 4) Kemudahan mendapatkan pelayanan, misalnya banyaknya petugas yang melayani dan banyaknya fasilitas pendukung

## **6. Proses Rekrutmen**

Sumber - sumber rekrutmen menurut Rivai dan Sagala (2009: 152-155) diantaranya sebagai berikut : dari sumber internal perusahaan yakni, SDM yang

ditarik (diterima) adalah berasal dari perusahaan itu sendiri. Dengan cara ini perusahaan akan memperoleh keuntungan :

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

Namun begitu, cara ini juga memiliki beberapa kelemahan :

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

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

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

Dari sumber eksternal dapat dilakukan dengan cara :

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

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

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

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

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

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

Rekrutmen atau pengadaan personel adalah suatu tenaga untuk menarik tenaga-tenaga yang berkualitas sesuai dengan yang dibutuhkan organisasi.

Kebutuhan personel yang mencakup jumlah dan keahlian yang akan direkrut tersebut disesuaikan dengan rencana SDM yang telah ditetapkan.

Dalam buku manajemen pengembangan Sumber Daya Manusia Prof. Dr. Suparno Eko Widodo, M.M mengemukakan pengertian rekrutmen menurut Castetter (1996) adalah suatu rangkaian kegiatan dalam pengelolaan ketenagaan yang dirancang untuk memperoleh tenaga dalam jumlah dan mutu yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas-tugas yang ada dalam sistem sekolah.

Penarikan (rekrutmen) pegawai merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai melalui beberapa tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan dan orientasi tenaga kerja. Penarikan pegawai yang cukup agar manajer dapat memilih karyawan yang memenuhi kualifikasi yang mereka perlukan. (Malthis: 2001)

Menurut Rivai (2004:158), rekrutmen adalah proses untuk mendapatkan sejumlah sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan. Menurut Hasibuan (2011:174), penarikan (*recruiting*) adalah kegiatan mencari dan mempengaruhi tenaga kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan yang masih kosong di perusahaan. “mencari” yaitu menetapkan sumber-sumber tenaga kerja yang akan ditarik. “mempengaruhi” adalah menetapkan cara-cara penarikannya, seperti melalui iklan pada media massa dan atau melalui para karyawan yang telah ada.

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

Sedangkan pengertian rekrutmen menurut Simamora (2004) merupakan serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.

Perekrutan adalah proses mengumpulkan sejumlah pelamar yang berkualifikasi bagus untuk pekerjaan didalam organisasi atau perusahaan.

Penarikan (rekrutmen) merupakan proses pemikatan calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan (Handoko, 2001:69)

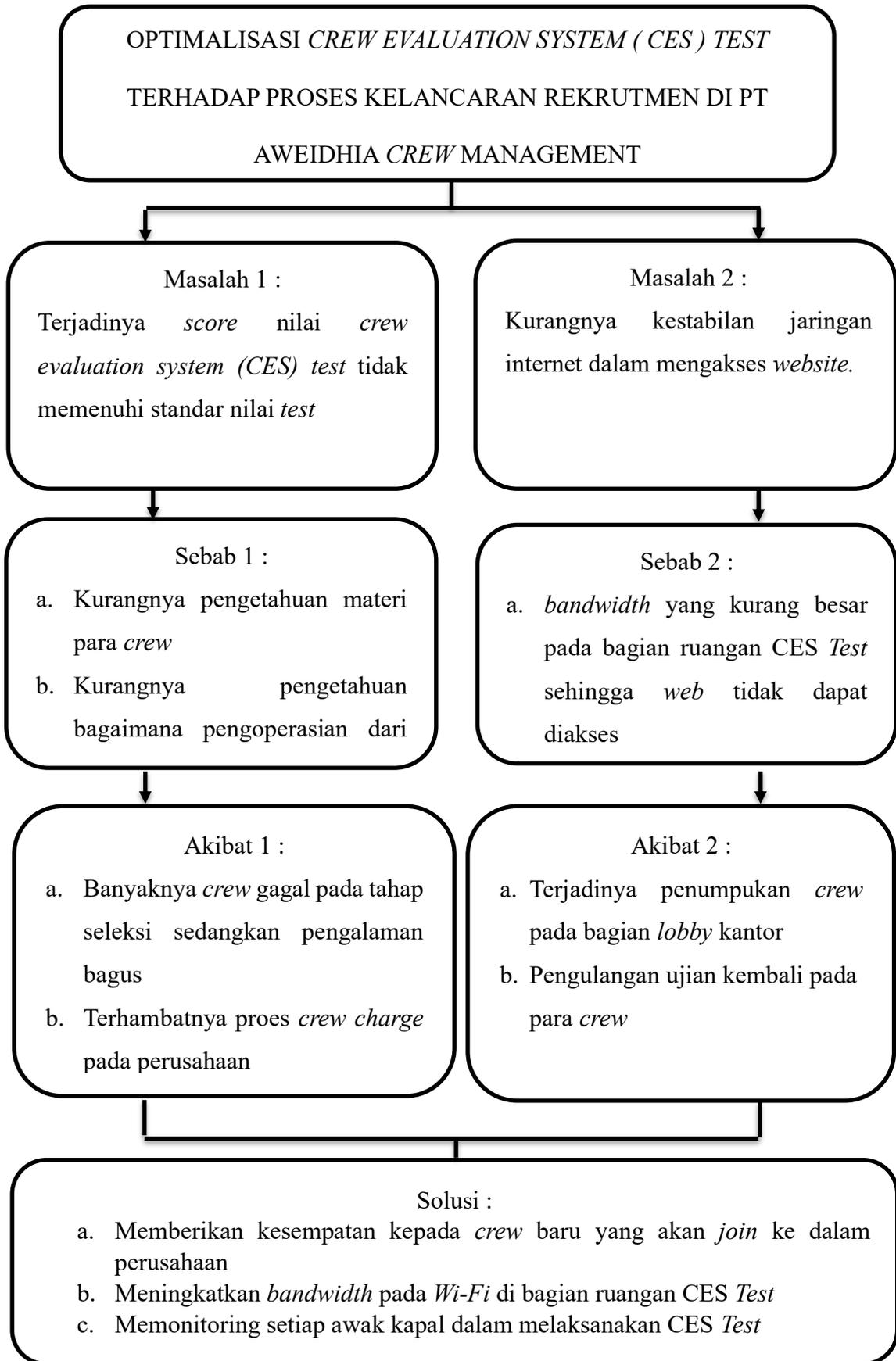
Sedangkan menurut Schuler dan Youngblood (dalam Sukamti, 1989:133) rekrut (*recruitment*) adalah serangkaian kegiatan dan proses yang digunakan untuk mendapatkan secara sah orang-orang yang tepat dan dalam jumlah yang cukup. Pada tempat dan waktu yang tepat sedemikian sehingga orang dan organisasi dan memilih satu dengan lainnya sesuai dengan keinginan mereka dalam jangka waktu pendek dan panjang.

Rekrutmen adalah serangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan atau organisasi memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon karyawan yang diinginkan sesuai dengan jabatan yang dibutuhkan.

### **C. KERANGKA PEMIKIRAN**

Untuk memudahkan pemahaman dalam penerapan, peneliti memaparkan kerangka penelitian dalam bentuk bagan sederhana yang dilengkapi dengan penjelasan melalui bagan tersebut.

**Bagan 2.1**  
**Bagan 2.1 Kerangka Pemikiran**



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

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

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

Waktu Penelitian dilakukan penulis pada saat melaksanakan Praktek Darat (Prada) dari tanggal 01 Agustus 2022 sampai dengan 11 Agustus 2023 di PT. Aweidhia Crew Management.

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

Penelitian dilakukan penulis di PT. Aweidhia Crew Management. Berikut data dari tempat penelitian :

Nama Perusahaan : PT. Aweidhia Crew Management  
Alamat : Jl. Swasembada Timur XIII No.4, RT.2/RW.5, Kb. Bawang, Kec. Tj. Priok, Jakarta Utara, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 14320.  
Telp : (021) 43936669  
Fax : +6221 43909078  
E-Mail : [crewing@aweidhijakarta.com](mailto:crewing@aweidhijakarta.com)  
Jenis usaha : Shipping Management  
Nama Direksi : Trisal Tahir

#### **B. JENIS PENELITIAN**

Dalam Penelitian ini penulis menggunakan jenis Penelitian Kualitatif, sumber utama data untuk penelitian kualitatif adalah kata-kata dan tindakan. Sisanya data dalam bentuk data tambahan, seperti dokumen, dan lain- lain. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan berbagai data kualitatif dari responden tertulis dan lisan yang berkaitan dengan judul penelitian.

### C. METODE PENDEKATAN

Dalam mendapatkan data, penulis menggunakan jenis data, berikut jenis data yang digunakan dalam penelitian ini:

*Fishbone Diagram Method* merupakan suatu alat visual untuk mengidentifikasi, mengeksplorasi, dan secara grafik menggambarkan secara detail semua penyebab yang berhubungan dengan suatu permasalahan. Menurut Scarvada (2004), konsep dasar dari diagram *fishbone* adalah permasalahan mendasar diletakkan pada bagian kanan dari diagram atau pada bagian kepala dari kerangka tulang ikannya. Penyebab permasalahan digambarkan pada sirip dan durinya. Kategori penyebab permasalahan yang sering digunakan sebagai start awal meliputi *man* (pengguna), *means* (saran), dan *Mother Nature/environment* (lingkungan), dan *measurement* (pengukuran). Ketiga penyebab munculnya masalah ini sering disingkat dengan 3M. Penyebab lain dari masalah selain 3M tersebut dapat dipilih jika diperlukan. Untuk mencari penyebab dari permasalahan, baik yang berasal dari 3M seperti dijelaskan di atas maupun penyebab yang mungkin lainnya dapat digunakan teknik brainstorming. data-data atau informasi untuk disusun, dijelaskan dan dianalisa.

### D. TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Teknik pengumpulan data adalah metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan memperoleh data yang nyata dan konkrit. Pengumpulan data kualitatif didasarkan pada observasi, wawancara, dan temuan dari penelitian kepustakaan.

#### 1. Observasi

Menurut Indrawan dan Yaniawati observasi sebagai upaya penelitian pengumpulan data dan informasi dari sumber data primer dengan mengoptimalkan pengamatan peneliti. Indrawan dan Yaniawati membagi observasi menjadi dua yaitu (2017:134).

##### a. Observasi Langsung

Observasi langsung adalah pengamatan langsung yang dilakukan oleh seorang peneliti yang benar-benar hadir dan mengawasi masalah yang diteliti. Dalam hal ini, dengan peneliti sebagai partisipan, peneliti harus terlibat langsung dalam pertanyaan yang sedang dipelajari dan mengumpulkan semua informasi yang diperlukan.

b. Observasi tidak Langsung

Pengamatan tidak langsung adalah pengamatan tidak langsung yang dilakukan oleh peneliti dengan peralatan mekanik, fotografi, atau elektronik. Peneliti memilih menggunakan tipe pengumpulan data observasi langsung karena peneliti berperan langsung sebagai partisipan. Peneliti melakukan observasi langsung terhadap apa yang terjadi dan mengumpulkan data sebanyak-banyaknya selama praktek di PT. Aweidhia Crew Management.

2. Studi Dokumentasi

Menurut Indrawan dan Yaniawati Studi Dokumentasi merupakan upaya dalam memperoleh data berupa catatan yang tertulis atau gambar yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Dokumen berupa fakta dan data yang tersimpan dalam bentuk dokumentasi. Sebagian besar data yang ada yaitu dalam bentuk surat-surat, laporan. Kajian dokumen dilakukan dengan cara menyelidiki data yang diperoleh dari dokumen, catatan, *file*, dan hal-hal lain dalam bentuk dokumentasi. Peneliti menggunakan dokumen yang berkaitan dengan aplikasi *Seagull Test* atau *Crew Evaluation System (CES) Test*.

## E. SUBJEK PENELITIAN

Diambil dari kutipan Sugiyono, instrument penelitian diberlakukan untuk menimbang nilai *variable* yang diteliti. Dengan demikian jumlah *instrument* yang akan digunakan untuk penelitian akan tergantung pada jumlah *variable* yang diteliti. Dalam penelitian kualitatif, yang menjadi *instrument* atau alat penelitian adalah peneliti itu sendiri. Oleh karena itu peneliti sebagai instrument juga harus “divalidasi” seberapa jauh peneliti kualitatif siap melakukan penelitian yang selanjutnya terjun ke lapangan. validasi terhadap pemahaman metode penelitian kualitatif, penguasaan wawasan terhadap bidang yang diteliti, kesiapan peneliti untuk memasuki obyek penelitian, baik secara akademik maupun logistiknya. Validasi dilakukan oleh peneliti sendiri, melalui evaluasi diri seberapa jauh pemahaman terhadap metode, penguasaan teori dan wawasan terhadap bidang yang diteliti. Peneliti akan terjun ke lapangan sendiri baik pada *grand tour question*, tahap *focused and selection*, melakukan pengumpulan data, analisis dan pembuatan kesimpulan. (Sugiyono, 2013). Instrumen Penelitian salah satu ciri penelitian kualitatif adalah peneliti bertindak sebagai instrumen sekaligus pengumpul data. Instrumen selain manusia (seperti;

angket, pedoman wawancara, pedoman observasi dan sebagainya) dapat pula digunakan, tetapi fungsinya terbatas sebagai pendukung tugas peneliti sebagai instrumen kunci. Oleh karena itu dalam penelitian kualitatif kehadiran peneliti adalah mutlak, karena peneliti harus berinteraksi dengan lingkungan baik manusia dan non manusia yang ada dalam kancah penelitian. Kehadirannya di lapangan peneliti harus dijelaskan, apakah kehadirannya diketahui atau tidak diketahui oleh subyek penelitian. Ini berkaitan dengan keterlibatan peneliti dalam kancah penelitian, apakah terlibat aktif atau pasif (Murni, 2017). Instrumen pengumpulan data adalah alat yang digunakan untuk mengukur data yang hendak dikumpulkan. Instrumen pengumpulan data ini pada dasarnya tidak terlepas dari metode pengumpulan data. Bila metode pengumpulan datanya adalah *depth interview* (wawancara mendalam), instrumennya adalah pedoman wawancara terbuka/tidak terstruktur. Bila metode pengumpulan datanya observasi/pengamatan, instrumennya adalah pedoman observasi atau pedoman pengamatan terbuka/tidak terstruktur. Begitupun bila metode pengumpulan datanya adalah dokumentasi, instrumennya adalah format pustaka atau format dokumen (Ardianto, 2010).

## **F. TEKNIK ANALISIS DATA KUALITATIF**

Metode yang digunakan oleh penulis untuk menganalisis data pada skripsi ini adalah deskriptif kualitatif. Metode analisis deskriptif adalah teknik analisis yang memberikan beberapa fakta serta penjelasan mengenai objek yang diteliti selanjutnya memaparkan terhadap suatu kejadian yang terjadi di kapal yang berhubungan dengan pembahasan mengenai Kesalahan saat menginput dan mengunggah data *crew* pada *website* perusahaan, jaringan tidak stabil mengakibatkan *website* tidak dapat diakses, upaya untuk meningkatkan jaringan *web*, berdasarkan pengamatan dan pengalaman langsung yang didapatkan penulis dengan melihat fakta yang ada. Setelah itu dituangkan untuk menganalisa dari pokok permasalahan di skripsi ini, digunakan teknik dalam tulisan dari timbulnya masalah, penyebab masalah, tempat dan waktu kejadian masalah, data yang dikumpulkan, menganalisa masalah sehingga didapatkan solusi terhadap permasalahan tersebut. Pada skripsi ini penulis juga menggunakan diagram *fishbone* untuk menganalisis masalah dengan mencatat faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya kesalahan saat menginput dan mengunggah data *crew* pada *website* perusahaan, jaringan tidak stabil mengakibatkan *website* tidak dapat diakses, dan meningkatkan jaringan *web*. Diagram *fishbone* dapat membantu penulis untuk

menganalisis permasalahan secara keseluruhan membentuk cabang- cabang menuju sumber dari permasalahan yang terjadi, sehingga permasalahan dapat terlihat lebih jelas dan masalah kecil yang dapat berkontribusi kepada hal yang lebih besar dapat teridentifikasi.

## **BAB IV**

### **ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

#### **A. DESKRIPTIF DATA**

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

PT. Aweidhia Crew Management berdiri sejak pada tahun 2006 yang bekerjasama dengan Oldendorff Carriers GmbH & CO KG sebagai tempat rekrutmen eksklusif untuk pelaut Indonesia. PT. Aweidhia Crew Management juga menyediakan awak maritime dan perhotelan Indonesia untuk operator armada kapal *tanker*, kapal *Bulk carrier*, kapal pesiar eropa kelas satu dan lain sebagainya. PT. Aweidhia juga sudah mematuhi MLC 2006, bersertifikat ISO 9001:2015, bersertifikat SRPS oleh DGST. Selain itu perusahaan ini juga adalah salah satu anggota konsorsium Indonesia Manning Agency (CIMA), anggota premium program visa *crew* kedutaan besar AS (CVP), SRPS tersertifikasi oleh KJRI Hamburg, dan agen pengisi resmi Liberia, Malta, Bahama, Marshal, Madeira, Luksemburg. PT. Aweidhia Crew Management siap melayani pengangkutan dan muatan di atas kapal secara bergilir (*capsize to Transshipment*), *selfunloader*, kapal *tanker*, kapal *container*, kapal cargo berpendingin, dan kapal pesiar. PT. Aweidhia Crew Management juga menyediakan layanan berkualitas tinggi yang berkonsentrasi pada pengoperasian kapal untuk memenuhi kebutuhan klien perusahaan yang bergerak di bidang *crewing*, *bunkering*, *port agency and husbandry*.

Di dalam era globalisasi sekarang ini banyak sekali perusahaan yang terkemuka, dan dikenal secara internasional. Maka dari itu PT Aweidhia Crew Management mempunyai tujuan di dalam memberi pelayanan yang terbaik dan tetap mempertahankan nilai perusahaan dimata klien. Dalam mewujudkan suatu tujuan, PT Aweidhia Crew Management telah menciptakan budaya perusahaan yang terbaik. Mempertahankan citra perusahaan dan menerapkan prinsip transparansi, *good corporate governance* dan sistem pengawasan internal yang tepat. PT Aweidhia Crew Management.

Crew Management mempunyai tujuan di dalam memberi pelayanan yang terbaik dan tetap mempertahankan nilai perusahaan dimata klien. Dalam mewujudkan suatu tujuan, PT Aweidhia Crew Management telah menciptakan budaya perusahaan yang terbaik. Mempertahankan citra perusahaan dan menerapkan prinsip transparansi, *good corporate governance* dan sistem pengawasan internal yang tepat. PT Aweidhia Crew Management.

Crew Management sudah memiliki lebih dari 1.700 *crew* kapal, serta mengageni sekitar 168 *Bulk Carrier*, 5 *cruise ships* (kapal penumpang), 22 *Tanker Ship*, 19 *River Ships*(kapal penumpang sungai), serta mempunyai kerjasama dengan sebelas kantor keagenan di seluruh dunia.

Berikut ini data perusahaan tersebut:

Nama : PT AWEIDHIA CREWING MANAGEMENT  
Alamat : Jl. Swasembada Timur XIII No.5, Kebon Bawang Tanjung Priok, Jakarta Utara, Indonesia  
Telephone : +6221 43936669  
Fax : +6221 43909078  
Email : [crewing@aweidhijakarta.com](mailto:crewing@aweidhijakarta.com)  
Website : <https://aweidhijakarta.com/>

#### Gambar 4.1

#### Kantor PT. Aweidhia Crew Management



(Sumber : Dokumentasi Pribadi Tahun 2024)

## 2. Struktur organisasi PT. Aweidhia Crew Management

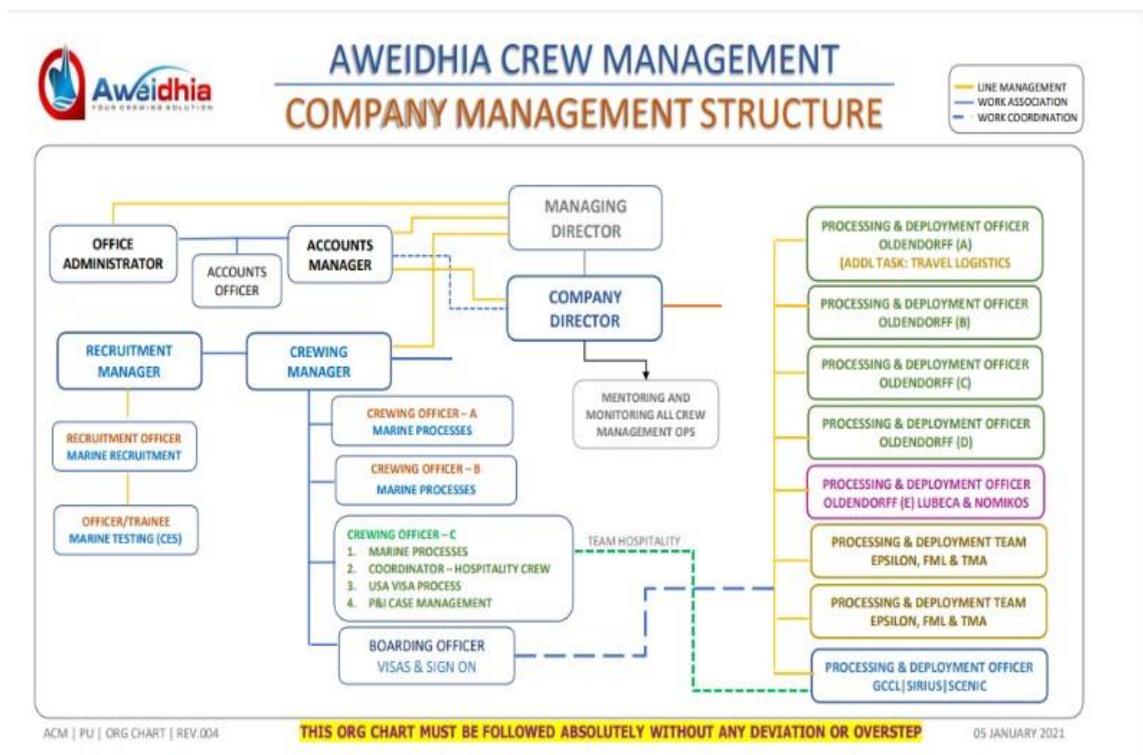
Struktur organisasi perusahaan adalah suatu susunan yang menjelaskan tentang hubungan antara tiap bagian serta posisi yang terdapat pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuan yang di inginkan. Pembatasan kegiatan pekerjaan antara satu dengan yang lain. Maksud dan tujuan dari struktur organisasi adalah:

- Struktur organisasi digunakan untuk sumber informasi tiap divisi yang bersangkutan perihal tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukan.
- Tujuannya untuk mengetahui setiap divisi atau departemen dapat mengetahui tugas serta tanggung jawab pekerjaan masing-masing.

Berikut adalah gambar struktur organisasi PT. Aweidhia Crew Management yang sesuai dengan karakteristik perusahaan.

Gambar 4.2

### Struktur Organisasi PT. Aweidhia Crew Management



(Sumber: Dokumen pribadi Tahun 2023)

### Gambar 4.3

#### Data Posisi Karyawan PT. Aweidhia Crew Management

POSITIONS & INCUMBENTS AS OF DATE OF THIS REVISION	
POSITION	INCUMBENT
MANAGING DIRECTOR	TRISAL TAHIR
COMPANY DIRECTOR	YUSRAN YUSUF
CREW MANAGER	SALADAN SANGGOLA
RECRUITMENT MANAGER	ANDINI PRATIWI
RECRUITMENT OFFICER	ANNISA FITHRI
CREWING OFFICER "A" (MARINE CREW ALL RANKS AS REQUIRED & DICTATED BY TEAM LEADER)	DINIY ANUGRAH
CREWING OFFICER "B" (MARINE CREW ALL RANKS AS REQUIRED & DICTATED BY TEAM LEADER)	CICI THAMELDA LATIEF
CREWING OFFICER "C" (HOSPITALITY STAFF FOR CRUISE INDUSTRY, US VISAS, P&I)	INTAN CAHYANINGTYAS
ACCOUNTS MANAGER (PAYABLE+RECEIVABLE), CREW ALLOTMENTS	ASEP SURYA UTAMA
ACCOUNTS OFFICER (ACCOUNTS SUPPORT)	ARLESYA TUBALAWONY
OFFICE ADMINISTRATOR	SYAHRIR TAHIR
PROCESSING & DEPLOYMENT OFFICER – OLDENDORFF "A"	IIN HERLINA
PROCESSING & DEPLOYMENT OFFICER – OLDENDORFF "B"	AFIFATUN KHASANAH
PROCESSING & DEPLOYMENT OFFICER – OLDENDORFF "C"	MARTHA SIHOTANG / KARIN DESTYANA
PROCESSING & DEPLOYMENT OFFICER – OLDENDORFF "D"	LARASATI MULIYA
PROCESSING & DEPLOYMENT OFFICER – OLDENDORFF "E" ALSO LUBECA MARINE & AM NOMIKOS	SITTI HARTINA
PROCESSING & DEPLOYMENT OFFICER – EPSILON HELLAS, TMA & FLEET MANAGEMENT	KHALISHAH
PROCESSING & DEPLOYMENT OFFICER – EPSILON HELLAS, TMA & FLEET MANAGEMENT	SRI MULYANI
PROCESSING & DEPLOYMENT OFFICER – GCCL   SIRIUS   SCENIC	TBA
BOARDING OFFICER – VISAS, FORMALITIES, PP CONTROL	NUR ALI

(Sumber: Dokumen Pribadi Tahun 2023)

Keterangan mengenai tugas pokok dan tanggung jawab pada masing masing bagian dalam struktur organisasi PT. Aweidhia Crew Manangement sebagai berikut :

#### 1) Direktur Utama

Tugas dan tanggung jawab Direktur Utama adalah mengelola perusahaan dengan strategi yang efektif dan biaya efisien, membuat kebijakan, prosedur, dan standar dalam organisasi perusahaan. Mengidentifikasi divisi perusahaan guna meningkatkan performa operasional perusahaan. Mengidentifikasi sumber daya manusia yang berkompeten sehingga dapat diposisikan yang sesuai sehingga dapat memaksimalkan kinerja perusahaan dalam membuat kebijakan, prosedur, dan standar pada organisasi perusahaan. Mengidentifikasi masalah perusahaan dan mengkoordinasikannya kepada manajemen puncak untuk menyelesaikan masalah tersebut secara efektif dan efisien.

2) **Manager Perekrutan**

Tugas dan tanggung jawab manager perekrutan adalah mengatur dan mengelola tim agar berjalan sesuai dengan tujuan perusahaan. Melakukan perencanaan, mengelola, dan pengawasan jalannya perekrutan *crew* kapal.

3) **Manager *Crewing***

Tugas dan tanggung jawab manager *crewing* adalah Mengambil keputusan yang tepat berdasarkan pengalaman, pengetahuan dan kompetensi. Mengawasi pemberangkatan *crew* dengan baik dan benar.

4) ***Staff* Perekrutan**

Tugas dan tanggung jawab *staff* perekrutan adalah mencari *crew* kapal dengan menyebarkan lowongan kerja di beberapa situs secara *online*. Melakukan seleksi dan *interview* terhadap *crew* baru yang melamar. Mengatur pergantian naik-turun *crew* kapal, baik *crew* lama maupun *crew* baru.

5) ***Staff Crewing***

Tugas dan tanggung jawab *staff crewing* adalah menginformasikan kepada *crew* kapal mengenai kapan tanggal keberangkatan. Menyimpan semua dokumen *crew* kapal yang berada diatas kapal dalam bentuk *softfile*. Menyiapkan seluruh keperluan *crew* sebelum *on board*.

### **3. Bidang Usaha Perusahaan**

1) ***Crewing***

Sebagai manajer *crew* yang melayani kebutuhan *klien* yang mencakup *rekrutmen* dan seleksi, daftar dan penugasan *crew*, medis, hingga pemrosesan dokumen *crew* kapal. penyediaan awak kapal Indonesia yang bereputasi tinggi diantaranya adalah semua jajaran untuk industri kelautan yaitu *Marine Officers* dan *Ratings for Cruise vessels*, *Staf* perhotelan untuk industri pelayaran seperti *Restaurant manager*, *Butlers*, *Waiter/ss*, *Executive chef*, *CDP*, *Pastry*, *Baker*, *Galley steward*, *Cabin Steward/ss*, *Bartender*, *Night Guess Agent*, *Front desk agent*, *Laundryman* *Massage Therapist*.

2) ***Bunker***

Penyediaan satu atap atau tempat untuk *bunkering* yang dimiliki untuk dioperasikan sepenuhnya untuk mengirimkan bunker ke kapal klien perusahaan di semua Pelabuhan utama dan terpencil di Indonesia diantaranya adalah HSD/ DIESEL, BIO SOLAR B.30, *LOW SULFUR FUEL OIL* (LSFO

180), *HIGH SULFUR FUEL OIL* (HSFO 180), *LOW SULFUR FUEL OIL* (LSFO 380), *HIGH SULFUR FUEL OIL* (HSFO 380). PT. Aweidhia Crew Management juga memiliki dan mengoperasikan armada kapal yang dikelola dan dipelihara dengan baik oleh staf yang professional dan berpengalaman yang didedikasikan untuk keunggulan layanan, kualitas, dan kendala dalam operasional bunker guna kepuasan klien perusahaan. armada tersebut yaitu kapal MT. LAPETTA, kapal SPOB.GRAHA DUA TUJUH, kapal SPOB.ANUGERAH 99, kapal MT. Blue Ocean 5 dan kapal MT. BLUE Stars.

### 3) *Shipping agency and husbandry services*

PT. Aweidhia Maritim Utama merupakan anak perusahaan dari PT. Aweidhia Crew Management yang didirikan oleh bapak raihansyah trisal sejak tahun 2019 untuk memenuhi layanan keagenan kapal, *husbandry requirements*, dan bunkering khusus kapal klienn di semua Pelabuhan di Indonesia. Layanan ini selalu memastikan kebutuhan spesifik dan menggunakan semua sumber daya, pengetahuan, dan jaringan lokal untuk penangana *crew*, pengiriman bahan bakar, suku cadang, penyediaan tepat waktu dan sesuai dengan anggaran. dengan demikian layanan yang terkoordinasi dengan baik memungkinkan efisiensi operasional kapal berjalan dengan lancar dan optimal. Pengoperasian layanan *shipping agency and husbandry service* ini didukung adanya *speed boat* yang tersedia 24 jam yaitu *speed boat queenzela* dan *speed boat princess naili*. Ada beberapa *klien agency* di PT. Aweidhia Crew Management yaitu *Oldendorff, Sirius Shipmanagement SRL, D'Amico, Ishima, Epsilon, Chartworld Shipping Corporation, Transocean Maritime Agencies, Anglo-Eastern, A.M Nomikos, Fleet Management Limited, Laskaridis Shipping Co.Ltd, Star Bulk, DGS Crewing Agency, DS Tanker Management, Harren Bulkera, BSM, dan V.Ships (Hamburg) GmbH & Co. KG.*

## **B. ANALISIS DATA**

Proses seleksi merupakan tahap-tahap khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Proses tersebut dimulai ketika pelamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan.

Proses rekrutmen di PT. Aweidhia Crew Management memiliki beberapa tahapan diantaranya :

1. Menyerahkan CV

Crew yang baru ingin join pada perusahaan aweidhia harus menyerahkan cv pada pihak kantor terlebih dahulu dengan datang ke kantor langsung untuk menyerahkan cv tersebut ataupun bias melalui email kantor aweidhia.

2. Mengkroscek semua pengalaman yang ada

Cv yang sudah diterima oleh pihak rekrutmen akan di cek terlebih dahulu semua pengalaman crew tersebut di perusahaan perusahaan sebelumnya dengan menghubungi pihak pihak kantor yang sebelumnya untuk memastikan pengalaman crew tersebut.

3. Melakukan Crew Evaluation System (CES) Test

Crew yang memenuhi kriteria akan dihubungi oleh pihak kantor untuk datang ke kantor agar melakukan tahapan tes rekrutmen selanjutnya, yaitu melakukan tahapan ujian crew evaluation system.

4. Interview I yang dilakukan oleh manager

Apabila hasil dari nilai crew tersebut memenuhi standar maka crew tersebut akan melakukan interview 1 dengan pihak manager rekrutmen yang nantinya apabila crew memiliki nilai interview yang memenuhi dia akan melakukan tahapan interview selanjutnya

5. Final Interview

Crew akan melakukan interview final oleh manager crewing apabila pada tahapan interview pertama lolos, apabila crew memenuhi nilai minimum pada interview crew akan menyerahkan dokumen pada pihak kantor dan menunggu panggilan selanjutnya untuk join dan onboard pada waktu yang nantinya telah ditentukan oleh pihak owner sehingga crew masuk pada data list crew standby di kantor aweidhia.

6. Interview dengan owner

Pada tahapan ini tidak semua ship owner meminta crew untuk melakukan interview, namun beberapa owner meminta kepada pihak perusahaan untuk melakukan *interview* lanjutan bagi para *crew* diminta yang akan naik ke kapal mereka dimana *interview* tersebut dilakukan via aplikasi *skype*

## 7. Pembuatan Sid

Crew mendaftarkan diri pada *staff crewing* untuk memproses pengajuan SID dan menyerahkan persyaratan yang dibutuhkan dalam proses pembuatan SID setelah persyaratan diterima oleh pihak *staff crewing* mereka akan mendaftarkan crew tersebut agar mendapatkan jadwal foto untuk pembuatan SID di DIRPELA.

## 8. Pembuatan Us Visa

Setelah proses pembuatan sid selesai *crew* akan membayar invoice untuk pembuatan Us Visa dan *staff crewing* akan memproses pembuatan Us Visa tersebut, setelah *staff crewing* mendaftarkan pada kedutaan agar mendapatkan jadwal interview Us Visa dan setelah mereka melakukan interview dengan pihak kedutaan mereka akan mendapatkan hasil kertas ujian yang harus diserahkan kembali ke kantor.

## 9. Melakukan MCU

Crew yang sudah memiliki tanggal *onboard* harus segera melaksanakan mcu untuk di proses hasilnya dan dikirimkan pada pihak owner untuk owner melihat hasil mcu mereka.

Setelah semua proses pengrekrutan selesai crew yang sudah memiliki tanggal pasti join akan diantar ke bandara oleh pihak kantor untuk bersama sama agar tidak terjadi keterlambatan pada crew yang akan pergi.

**Tabel 4.1**

### **Daftar Nilai Tes Crew Evaluation System**

Date	Name of Seafarer	Rank	C.E.S Result			
			BST	R&LT	STCW	keterangan
27.06.2023	SHANDY DWI PRASETYO HERMANTO	OS	66%	72%	65%	Lulus
27.06.2023	IRZAL MARDELAN	AB	49%	53%	40%	Tidak Lulus
27.06.2023	FAISAL DASIRIN	OILER	53%	62%	43%	Tidak Lulus
27.06.2023	SUGENG WIDODO	FITTE R	57%	52%	52%	Lulus
27.06.2023	HARDIANTO RUKMANA	3/O	86%	77%	51%	Tidak Lulus
27.06.2023	JUHARDI SUFYAN	OILER	50%	62%	48%	Lulus
29.06.2023	SULAEMAN SULAEMAN	AB	54%	48%	42%	Tidak Lulus

29.06.2023	NOPYULA PANGGALO TOLANDA	OILER	47%	55%	29%	Tidak Lulus
29.06.2023	RUSTIYO ARIEF SETIAWAN	4/E	70%	67%	43%	Tidak Lulus
29.06.2023	SAMSUL RIADI	AB	34%	47%	34%	Tidak Lulus
29.06.2023	PETRUS SALU	OILER	40%	55%	56%	Lulus
29.06.2023	KAMAL DASHYAT	3/E	67%	68%	36%	Lulus
30.06.2023	SAMUDRA PUTRA	3/O	65%	60%	37%	Tidak Lulus
30.06.2023	PETRUS SALU	OILER	57%	58%	40%	Tidak Lulus

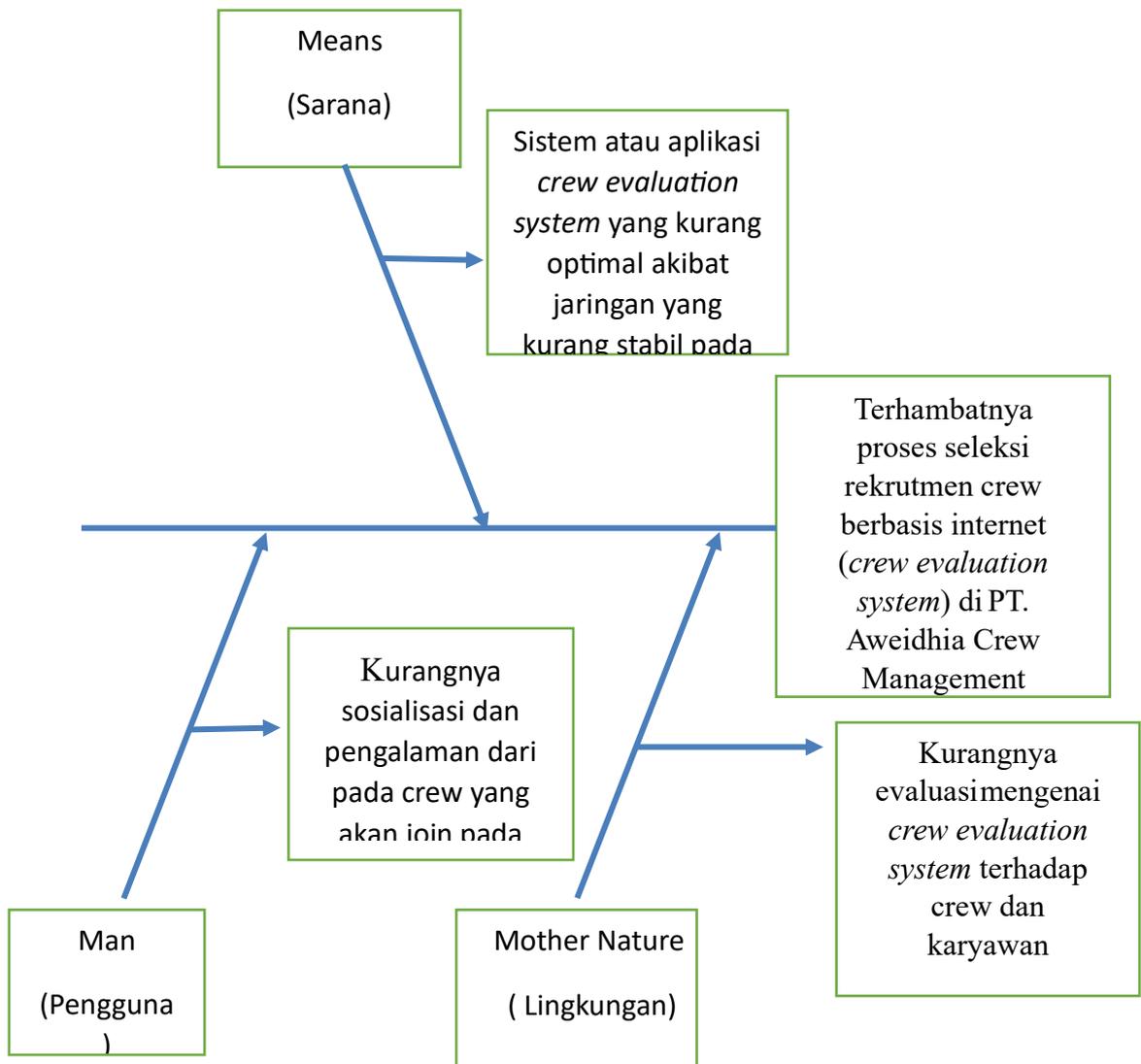
Presentase yang tidak lulus	<i>Crew evaluation system test</i>	$\frac{9}{14} \times 100\%$ = 64%
-----------------------------	------------------------------------	--------------------------------------

Berdasarkan data diatas terdapat 64% crew yang belum memenuhi standar minimal yang ditentukan. Biasanya hal ini terjadi akibat dari tidak *familiar* nya aplikasi *Crew Evaluation System* terhadap *crew* dan banyak dari *crew* yang mendaftar lebih mengerti materi di lapangan dari pada teori pada aplikasi *crew evaluation system*. Hal inilah yang membuat proses perekrutan belum maksimal. Awak kapal dengan pengetahuan yang rendah menyebabkan lambatnya dalam menanggapi sebuah pekerjaan dan mengakibatkan pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan target pengerjaannya atau dengan kata lain kelancaran operasional kapal akan terganggu.

Dari deskripsi data yang telah diperoleh dan dijelaskan sebelumnya, penulis telah menganalisis data tersebut berdasarkan pengalaman yang telah dialami oleh penulis ketika melaksanakan praktek darat di PT. Aweidhia Crew Management Jakarta agar nantinya dapat meminimalisir akibat yang timbul dari masalah tersebut. Berdasarkan kondisi yang telah diamati terhadap beberapa kendala yang menyebabkan terjadinya *score crew evaluation system* yang tidak memenuhi standar minimum pada perusahaan dan jaringan tidak stabil mengakibatkan *website* tidak dapat diakses. Pengumpulan data yang dimaksud disini adalah dengan cara memperoleh data-data yang relevan, akurat, dan mengidentifikasi data yang berkaitan dengan keterampilan. Sedangkan analisis data yang dimaksud adalah untuk mengelola dan mengidentifikasi data yang ada pada saat melakukan praktek darat di PT. Aweidhia Crew Management melalui pengamatan dan penelitian. Pada bagian ini akan diuraikan data-data yang diperoleh serta menjelaskan penyebab dari permasalahan yang berkaitan. Dibawah ini penulis menganalisis penyebab-penyebab

apa saja yang menimbulkan permasalahan tersebut dengan menggunakan metode *fishbond*, yaitu sebagai berikut:

**Bagan 4.1**  
***Fishbone (Sebab-Akibat)***



Dari analisa diagram *fishbone* di atas, maka kita dapat mengetahui bahwa penyebab terhambatnya proses seleksi dengan menggunakan *crew evaluation system* adalah sebagai berikut :

Kurangnya sosialisasi dan pengalaman dari pada crew yang akan join pada aplikasi crew evaluation system

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh penulis dilapangan, terdapat beberapa kali crew yang tidak dapat melanjutkan tahap seleksi rekrutmen dikarenakan nilai score tidak dapat memenuhi standar yang telah di tetapkan oleh PT. Aweidhia Crew Management yang sehingga menyebabkan pihak rekrutmen mengalami kendala dalam mencari crew karena banyak yang gagal dikarenakan para crew tersebut tidak familiar terhadap aplikasi Crew Evaluation System ini bahkan tidak banyak dari para crew yang baru menggunakan aplikasi ini untuk test di perusahaan untuk melamar.

Akibat dari banyak nya crew yang gagal dalam pada tahap seleksi crew evaluation system terjadinya penumpukan crew karena pada saat recruitment memberikan test pada crew yang akan join tidak sedikit dari para crew yang tidak paham akan aplikasi tersebut sehingga membuat terhambat dan pertambahan waktu di setiap sesi test yang diberikan oleh pihak recruitment. Penumpukan *crew* pada saat proses *recruitment* adalah hal yang biasa terjadi pada setiap perusahaan pelayaran yang terjadi karena kurang komunikasi antara *receptionist* dengan *staff crewing* sehingga *staff crewing* mengalami kewalahan kepada penulis untuk menginput data yang menyebabkan penumpukan ini dapat terjadi. Penumpukan ini menimbulkan waktu tunggu bagi *crew* yang ingin test di PT. Aweidhia.

Kesalahan penginputan data *crew* yang pernah terjadi adalah pada bagian *applicant id* atau nomor id pelaut yang akan melamar dan melaksanakan CESTest di PT. Aweidhia, *case* kesalahan memasukkan nomor id pelaut ini dapatberakibat wajib mengulang pengisian identitas diri *crew* dimulai dari awal hingga akhir.

#### 1. Jaringan tidak stabil mengakibatkan *website seagull test* tidak dapat diakses

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh penulis, terdapatnya kesalahan pada masalah pada koneksi adalah faktor paling umum dan paling banyak terjadi. Indikasi utamanya adalah tidak bisa mengakses *website* dengan pesan error *This site can't be reached*. Ketika hal ini terjadi penulis mengakses kembali *website* memakai koneksi internet yang berbeda. Kalau akses dari koneksi yang berbeda sukses, berarti ada masalah dengan koneksi sebelumnya. langkah yang harus dilakukan adalah menghubungi HRD perihal layanan *hosting* yang dipergunakan untuk melakukan analisa dan memberikan solusi. Kasus yang paling sering terjadi adalah IP koneksiinternet terjadi error pada sistem pusat.

Selain itu, sedang terjadi masalah interkoneksi dari ISP (provider layanan internet) yang dipakai dengan *serverhosting website*.

Jaringan tidak stabil pada saat ujian berlangsung adalah hal yang biasa terjadi pada setiap sistem ketika dalam proses pemakaian, hal ini terjadi karena internet yang digunakan adalah penggunaan Wi-Fi di setiap lantai kantor, sehingga untuk kekuatan jaringan kurang memadai bagi *crew* yang sedang melaksanakan ujian yang sedang berlangsung.

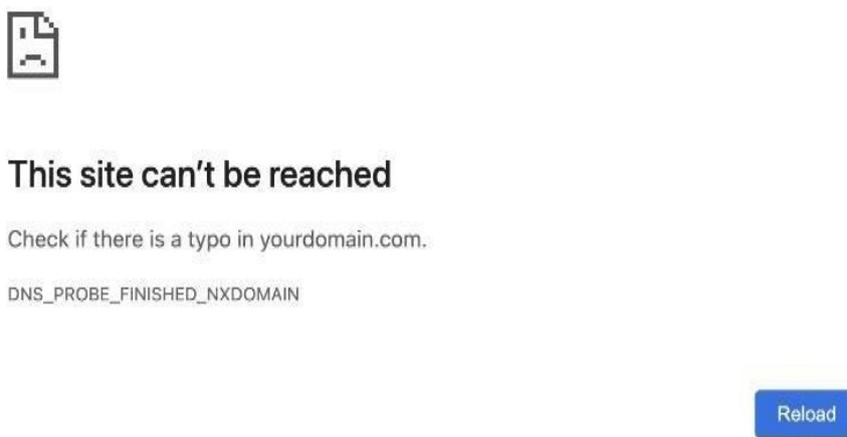
Jaringan tidak stabil ini apabila terjadi maka akan dilakukan analisis di bagian yang mengalami *trouble* sehingga penulis mencoba *merefresh* sistem dan menyambungkan kembali sistem dengan koneksi internet dan apabila masih belum berhasil maka dapat melaporkan yang mengalami *trouble* atau masalah kepada HRD di lantai 1 agar dapat menghubungi pihak maintenance untuk memperbaiki sistem yang error tersebut hingga teknisi datang ke PT. Aweidhia. dalam proses maintenance ini, maka *crew* diarahkan untuk mengikuti *interview* terlebih dahulu agar *crew* tidak terlalu lama dalam menunggu sistem sampai siap untuk di gunakan kembali.

Akibat yang ditimbulkan dari *jaringan tidak stabil* adalah bertambahnya waktu yang dihabiskan bagi *crew* maupun penulis dalam menunggu sistem *reday* untuk dipergunakan kembali. Jika hal ini terjadi maka akan mengakibatkan terjadinya penumpukan *crew* untuk di *interview* oleh HRD di lantai 1.

Penyebab yang paling signifikan dalam terjadinya permasalahan jaringan tidak stabil yang mengakibatkan *website seagull test* tidak dapat diakses adalah karena *bandwidth* yang diberikan untuk ruangan ujian kurang kuat sehingga menyebabkan ujian keluar dengan sendirinya yang menyebabkan ujian yang telah dikerjakan oleh *crew* mengulang dari awal.

## Gambar 4.4

### Tampilan Layar Ketika This Site Can't Be Reached



(Sumber: Dokumen Pribadi Tahun 2023)

#### 2. Kurangnya Evaluasi Mengenai Sistem *Crew Evaluation System Test* Terhadap Karyawan

Mengedukasi saat proses pengimputan data kepada *staff crewing* guna menghindari kesalahan pengimputan data dengan selalu mengecek dokumen. Memberikan informasi kepada seluruh *staff crewing* sebelum pengimputan informasi data pelaut untuk selalu mengecek sertifikat fisik pelaut dan menyamakan informasi data melalui aplikasi agar tidak terjadi kesalahan pengimputan informasi data pelaut, di aplikasi *crew evaluation system* staff hanya perlu mencantumkan nama pelaut.

### C. ALTERNATIF PEMECAHAN MASALAH

Alternatif pemecahan masalah diambil dari kegiatan di kapal dalam menghadapi masalah. Penulis mengamati dan berusaha mencari cara terbaik untuk mengatasi masalah yang timbul pada sistem *crew evaluation system*.

#### a. Kurangnya sosialisasi dan pengalaman dari pada crew yang akan join pada aplikasi *crew evaluation system*

Peningkatan Sosialisasi dalam melaksanakan pelatihan dan workshop tentang CES. Pelatihan ini dapat dilakukan secara langsung maupun online. Materi pelatihan harus mencakup penjelasan tentang tujuan CES, manfaatnya bagi crew dan perusahaan, alur kerja dan fitur aplikasi, serta cara input data yang

benar. Membuat panduan pengguna yang komprehensif dan mudah dipahami. Panduan pengguna ini harus tersedia dalam format cetak dan digital. Membuat video tutorial tentang penggunaan CES. Video tutorial ini dapat dipublikasikan di website perusahaan atau media sosial. Membentuk komunitas pengguna CES. Komunitas ini dapat digunakan untuk saling bertukar informasi dan pengalaman dalam menggunakan aplikasi.

- b. Memberikan kesempatan kepada crew untuk mencoba kembali apabila mempunyai pengalaman yang bagus. Hal ini dapat dilakukan dengan menyediakan versi uji coba aplikasi kepada crew. Memberikan pendampingan kepada crew saat mereka pertama kali menggunakan CES. Pendampingan ini dapat dilakukan oleh instruktur atau crew yang sudah berpengalaman menggunakan aplikasi. Membuat program mentoring untuk crew baru. Program mentoring ini dapat membantu crew baru untuk belajar dari crew yang sudah berpengalaman menggunakan aplikasi. Memberikan penghargaan kepada crew yang aktif menggunakan CES. Penghargaan ini dapat berupa hadiah atau insentif lainnya.

1. Jaringan tidak stabil mengakibatkan *website crew evaluation system test* tidak dapat diakses

Alternatif pemecahan masalah yang diambil sebagai berikut:

- a. Menjalankan pengecekan sistem secara terencana dan berkala

Guna mencegah terjadinya permasalahan pengoperasian sistem maka sistem wajib dilakukan pengecekan mulai dari aplikasi ujian, dan juga kondisi komputer harus dalam keadaan baik. pengecekan ini dilakukan agar lebih memudahkan pada saat pengerjaan. pengecekan ini dapat dilakukan secara periodik. pengecekan periodik dilakukan berdasarkan panduan dari atasan yaitu HRD.

- b. Dengan melakukan pemuatan ulang, pemeriksaan koneksi internet, *merestart* perangkat

Cara mengatasi *website Seagull Test* tidak dapat dijangkau di komputer yang paling standar adalah dengan memuat ulang atau menyegarkan (*refresh*) *website*, jika dengan menyegarkan *website* dapat memeriksa mematikan dan menghidupkan kembali koneksi internet di komputer yang bermasalah, dan alternatif terakhir sebelum memanggil teknisi untuk

mengurus trouble pada *web* yaitu dengan merestart komputer dengan *shut down* komputer dan menyalakan beberapa saat setelahnya.

c. Meningkatkan *bandwidth* pada bagian ruangan CES *Test*

Peningkatan *bandwidth* terkhusus di ruangan CES *Test* bertujuan untuk memperlancar koneksi jaringan agar tidak terjadi *blank-page* dan mengantisipasi lambatnya jaringan internet. Pengecekan secara rutin bertujuan untuk mengantisipasi permasalahan yang sering dihadapi yaitu *error system* atau sistem aplikasi yang tidak berjalan dengan semestinya. *Error system* yang terjadi adalah *lost signal* atau sinyal yang tiba-tiba hilang karena aplikasi *Seagull Test* terkoneksi melalui jaringan internet sehingga jikatidak ada jaringan internet maka operator tidak dapat *log-in* dan mengakses aplikasi *Seagull Test*. Maka dari itu perlu adanya peningkatan *bandwidth* dan pengecekan setiap hari aplikasi *Seagull Test* terhadap koneksi yang menghubungkan agar tidak terjadi *error system*.

2. Kurangnya Evaluasi Mengenai Sistem *crew evaluation system test* Terhadap Karyawan

Alternatif pemecahan masalah yang diambil adalah dengan mengedukasi saat proses penginputan data kepada *staff crewing*, upaya yang dilakukan selanjutnya yaitu memberikan informasi kepada seluruh *staff crewing* sebelum pengimputan informasi data pelaut untuk selalu mengecek data diri pelaut dan menyamakan informasi data melalui CV agar tidak terjadi kesalahan penginputan informasi data pelaut. Dengan demikian peneliti dapat menyimpulkan bahwa dengan adanya edukasi untuk staf *crewing*, masalah dalam kesalahan pengimputan data.

#### **D. EVALUASI TERHADAP ALTERNATIF PEMECAHAN MASALAH**

Dari alternatif pemecahan masalah yang telah dijelaskan pada sub bab sebelumnya maka penulis akan melakukan evaluasi terhadap alternatif pemecahan masalah tersebut. Dengan melihat dari sisi keuntungan dan kerugian maka penulis dapat mengambil pemecahan masalah yang terbaik. Berikut merupakan evaluasi dari pemecahan masalah yang telah dibahas oleh penulis:

1. Pemecahan masalah pada kurangnya sosialisasi dan pengalaman dari pada *crew* yang akan join

- a. Peningkatan sosialisasi dalam melaksanakan pelatihan dan workshop tentang Crew Evaluation System
    - 1) Keuntungan
      - a) Lebih komprehensif dan mudah dipahami
      - b) Mempermudah proses test yang akan terjadi
      - c) Dengan sosialisai crew akan lebih familiar dalam penggunaan crew evaluation system
    - 2) Kerugian :
      - a) Memakan waktu untuk setiap proses pengajarannya
  - b. Memberikan kesempatan kepada crew untuk mencoba kembali apabila mempunyai pengalaman yang bagus
    - 1)Keuntungan
      - a) Mendapatkan crew yang sudah mempunyai pengalaman layar yang bagus
      - b) Memiliki crew standby yang berkopeten
      - c) Mempermudah proses perekrutan saat terjadi crew charge
    - 2)Kerugian
      - a) Memperlambat proses seleksi perekrutan lebih lama
      - b) Membuat terjadinya penumpukan pada crew selanjutnya
2. Jaringan tidak stabil mengakibatkan web tidak dapat diakses
- a. Menjalankan pengecekan sistem secara terencana dan berkala
    - 1) Keuntungan
      - a) Meminimalisir biaya maintenance
      - b) Meningkatkan kinerja dan produktivitas keseluruhan pekerjaan
    - 2) Kerugian
      - a) Membutuhkan perbaikan yang berlangsung lebih dari lima atau sepuluhmenit
      - b) Tingkat keberhasilan yang tidak pasti
3. Evaluasi mengenai sistem *crew evaluation system test* terhadap karyawan
- 1) Keuntungan
    - a) Meningkatkan profesional karyawan
    - b) Meningkatkan kolaborasi dan inovasi antar karyawan

- c) Mengurangi kesalahan dan ketidaksesuaian tentang tugas dan tanggung jawab masing-masing.
  - d) Peningkatan pemahaman tentang tentang tugas dan tanggung jawab masing-masing.
- 2) Kerugian
- a) Membutuhkan waktu dan sumber daya
  - b) Tingkat keberhasilan yang tidak pasti
  - c) Masih terjadi kesalahpahaman pada proses penyesuaian dan adaptasi

## E. PEMECAHAN MASALAH

Setelah dilakukan evaluasi terhadap setiap alternatif pemecahan masalah, dengan memperhatikan situasi dan kondisi subjek penelitian serta keuntungan serta kerugian tentang optimalisasi sistem *Crew Evaluation System*, maka penulis memilih beberapa pemecahan masalah yang dianggap paling tepat. Berikut merupakan pemecahan masalah yang paling tepat menurut penulis:

1. Kurangnya sosialisasi dan pengalaman dari pada *crew* yang akan join untuk memecahkan permasalahan *crew* yang tidak familiar akan aplikasi *crew evaluation system* ini adalah dengan cara melakukan sosialisasi aplikasi tersebut agar *crew* lebih mengetahui fitur dan tutorial cara mengerjakan test tersebut. Terlebih pada *crew* yang telah memiliki pengalaman berlayar lama dan bagus setidaknya dilakukan ujian ulang apabila mereka memiliki nilai score *crew evaluation system* yang tidak memenuhi standar agar *crew* tersebut mempunyai kesempatan mengerjakan ulang test tersebut dan mentoring untuk membantu *crew* baru dalam belajar dari *crew* yang sudah berpengalaman menggunakan aplikasi.
2. Jaringan tidak stabil mengakibatkan *web* tidak dapat diakses  
Untuk memecahkan masalah jaringan tidak stabil yang mengakibatkan *web* tidak dapat diakses adalah dengan melakukan pengecekan sistem secara terencana dan berkala tujuannya adalah mencegah terjadinya permasalahan pengoperasian sistem maka sistem wajib dilakukan pengecekan mulai dari aplikasi ujian, dan juga kondisi komputer harus dalam keadaan baik. pengecekan ini dilakukan agar lebih memudahkan pada saat pengerjaan. pengecekan ini dapat dilakukan secara periodik. pengecekan periodik dilakukan berdasarkan panduan dari atasan yaitu HRD. Dengan melakukan pemuatan ulang, pemeriksaan koneksi internet,

merestart perangkat mampu mengatasi *website Seagull Test* tidak dapat dijangkau di komputer yang paling standar adalah dengan memuat ulang atau menyegarkan (*refresh*) *website*, jika dengan menyegarkan *website* dapat memeriksa mematikan dan menghidupkan kembali koneksi internet di komputer yang bermasalah, dan alternatif terakhir sebelum memanggil teknisi untuk mengurus trouble pada *website*.

Peningkatan *bandwidth* terkhusus di ruangan CES Test bertujuan untuk memperlancar koneksi jaringan agar tidak terjadi *blank-page* dan mengantisipasi lambatnya jaringan internet. Pengecekan secara rutin bertujuan untuk mengantisipasi permasalahan yang sering dihadapi yaitu *error system* atau sistem aplikasi yang tidak berjalan dengan semestinya. *Error system* yang terjadi adalah *lost signal* atau sinyal yang tiba-tiba hilang karena aplikasi *Seagull Test* terkoneksi melalui jaringan internet sehingga jika tidak ada jaringan internet maka operator tidak dapat *log-in* dan mengakses aplikasi *Seagull Test*. Maka dari itu perlu adanya peningkatan *bandwidth* dan pengecekan setiap hari aplikasi *Seagull Test* terhadap koneksi yang menghubungkan agar tidak terjadi *error system*.

### 3. Evaluasi Mengenai Sistem Seagull Test Terhadap Karyawan

Untuk memecahkan masalah mengenai evaluasi mengenai sistem *seagull test* yang mengakibatkan kesalahan pada saat pemberian ujian kepada crew adalah HRD mengajari dan mengamati langsung karyawan yang mengalami kesalahan penginputan ujian, terjadinya permasalahan pengoperasian sistem maka sistem wajib dilakukan pengecekan mulai dari aplikasi ujian, dan juga kondisi komputer harus dalam keadaan baik. Dengan melakukan evaluasi ini menghindari kesalahan selanjutnya pada saat pemberian ujian pada *crew*. Pemberian pelatihan kepada karyawan adalah langkah penting untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan karyawan. Atasan yang optimal dapat membantu karyawan mengembangkan keterampilan komunikasi dan meningkatkan pemahaman karyawan dengan melalui evaluasi pekerjaan karyawan tentang pentingnya komunikasi dan koordinasi dalam pekerjaan karyawan. Pemberian pelatihan kepada karyawan adalah investasi yang baik bagi perusahaan dan karyawan. Dengan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, perusahaan dapat memperoleh keunggulan kompetitif, dan mendorong pertumbuhan yang

berkelanjutan. Pemberian pelatihan ini harus dirancang dengan baik, dengan mempertimbangkan kebutuhan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. KESIMPULAN**

Rekrutmen mempunyai hubungan positif dan signifikansi terhadap kinerja awak kapal pada PT Aweidhia Crew Management, proses rekrutmen terhadap kinerja awak kapal pada PT Aweidhia Crew Management Nilai ini berarti bahwa sumbangan rekrutmen terhadap naik turunnya kinerja awak kapal pada PT Aweidhia Crew Management peningkatan atau penurunan satu satuan skor pada rekrutmen akan diikuti dengan kenaikan atau penurunan skor kinerja awak kapal pada PT Aweidhia. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kualifikasi dari proses rekrutmen yang diberikan maka akan meningkatkan kinerja awak kapal PT Aweidhia Crew Management. Sehingga menyatakan proses rekrutmen mempunyai pengaruh yang positif dan signifikansi terhadap kinerja awak kapal PT Aweidhia Crew Management. Proses rekrutmen dan kualitas rekrutmen secara bersama-sama mempunyai hubungan positif dan signifikansi terhadap kinerja awak kapal pada PT Aweidhia Crew Management, Dari penjelasan serta uraian-uraian mengenai pengaruh Crew Evaluation System (CES) Test telah diuraikan saling berkaitan dan terinci maka dapat diambil beberapa kesimpulan. Kesimpulan diambil oleh penulis berdasarkan fakta-fakta yang ada dan digunakan sebagai pemecahan masalah, kesimpulannya adalah:

1. Kurangnya nilai Crew Evaluation System (CES) Test pada pengoperasian *seagull test* disebabkan oleh kurangnya pengetahuan materi dari crew mengenai bagaimana pengoperasian dari aplikasi *seagull test* dan pengalaman para crew yang baru pertama kali menjalani Crew Evaluation System (CES) Test beserta tata cara yang dilakukan untuk melakukan test seleksi tersebut.
2. Terjadinya jaringan yang tidak stabil mengakibatkan *web* tidak dapat diakses disebabkan *bandwidth* yang kurang besar pada bagian ruangan CES Test sehingga *web* tidak dapat diakses dengan baik.

## **B. SARAN**

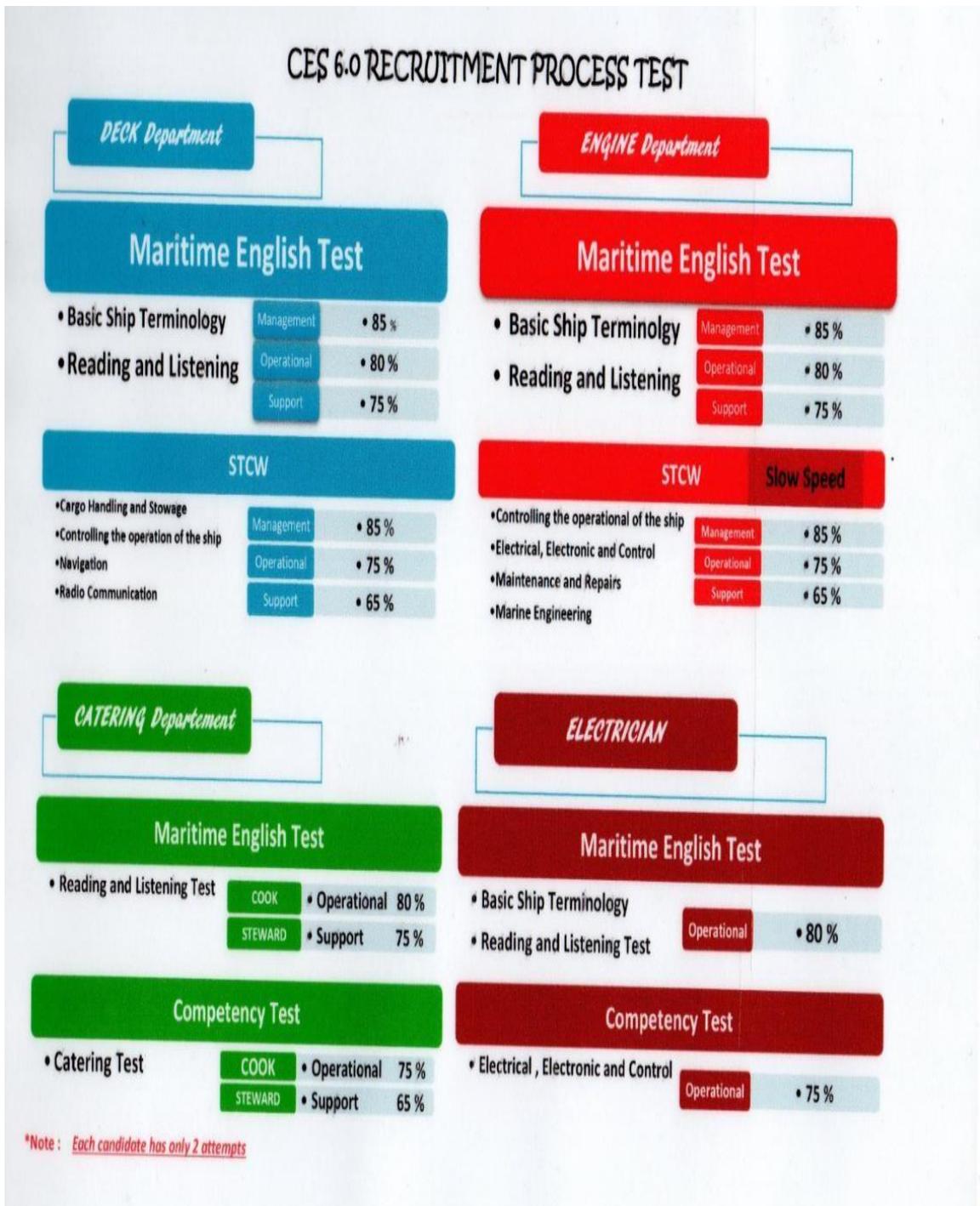
1. Pemilihan jenis kapal di PT Aweidhia cukup bagus sesuai dengan proses rekrutmen dan kualitas rekrutmen dan perlu dipertahankan bahkan ditingkatkan kembali. Dan perusahaan mempersingkat proses rekrutmen lebih efektif dan efisien agar kapal yang tepat dan berkualitas.
2. Rekrutmen mempunyai kemampuan yang sudah cukup bagus dan perlu dipertahankan atau bahkan ditingkatkan lagi. Hal tersebut harus ditingkatkan dengan memonitoring setiap awak kapal dalam melaksanakan CES Test serta koneksi internet juga diperhatikan kembali agar tidak terjadi lagi problem internet.
3. Perusahaan PT. Aweidhia Crew Management sebaiknya menyediakan fasilitas penambahan provider koneksi internet yang optimal, penambahan setiap ruangan atau gedung per divisi yang ada di perusahaan, koneksi yang mendukung akan memperlancar jalanya kegiatan pengimputan data informasi pelaut.
4. Perusahaan PT. Aweidhia Crew Management sebaiknya memberikan kesempatan kepada crew baru yang akan join ke dalam perusahaan apabila mempunyai pengalaman berlayar yang bagus dan public speaking yang baik, sebaiknya apabila pada saat proses perekrutan crew di tahap CES Test rendah nilai yang dihasilkan, diberikan kembali ujian ulang agar mereka dapat mempunyai kesempatan untuk menjadi crew kapal di perusahaan tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Kadir. 2014. Pengenalan Sistem Informasi Edisi Revisi. Andi.Yogyakarta.
- A Muri Yusuf. 2017. Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, Dan Penelitian Gabungan. Jakarta: Kencana.
- Ardianto, Elvinaro, 2010, Metodologi Penelitian Untuk Public Relations Kuantitatif dan Kualitatif, Simbiosis Rekatama Media, Bandung
- Dessler, Gary, 2009, Manajemen SDM : buku 1. Jakarta: Indeks
- Eko Widodo,Suparno.2015.” Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia”.Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Indrawan Rully dan Poppy Yaniawati. (2017). Metodologi Penelitian.Bandung: PT. Refika Aditama
- Isjianto. 2013. *Riset Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama)
- Poerwadarminta WJS. 2002. Jurnal Governance. *Optimalisasi Kinerja Bidang Sosial Budaya Dan Pemerintahan Dalam Perencanaan Pembangunan*.
- Kusrini, M.kom dan Andri Koniyo. 2007. *Tuntunan Praktis membangun sistem informasi Akuntansi Dengan Visual Basic dan Microsoft SQL Server*, (Yogyakarta : Andi)
- Scarvada, A. J. 2004. Teknik Ilustrasi Fishbone Diagrams. Diambil dari : [http://www.bppk.depkeu.go.id/pubikasi/artikel/418-artikel-softcompetency/10999\\_teknik-ilustrasi-masalah-fishbone-diagrams](http://www.bppk.depkeu.go.id/pubikasi/artikel/418-artikel-softcompetency/10999_teknik-ilustrasi-masalah-fishbone-diagrams) diunduh tanggal 01 Mei 2018 pukul 23.10 WIB.
- Sinambela. Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, (Jakarta: Bumi Aksara)
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. (Jakarta : Andi)
- Sugiyono, 2013, Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. (Bandung: ALFABETA)

# LAMPIRAN

Lampiran 1 Standart Hasil Test Sesuai Level Rank



(Sumber: PT. Aweidhia Crew Management)

Lampiran 2 Test Sesuai *Level Rank (Deck Departement)*

<b>DECK DEPARTMENT</b>	
MASTER	MANAGEMENT
CHIEF OFFICER	
UJIAN :	
1. BST (DECK SUPPORT)	
2. READING AND LISTENING	
3. STCW (DECK MANAGEMENT)	
SECOND OFFICER	OPERATIONAL
THIRD OFFICER	
UJIAN :	
1. BST (DECK SUPPORT)	
2. READING AND LISTENING	
3. STCW (DECK OPERATIONAL)	
RATINGS	RATING
1. BOSUN	
2. AB	
3. OS	
UJIAN :	
1. BST (DECK SUPPORT)	
2. READING AND LISTENING	
3. STCW (DECK RATING)	

*(Sumber: PT. Aweidhia Crew Management)*

Lampiran 3 Test Sesuai Level Rank ( Engine Department)

<b>ENGINE DEPARTMENT</b>	
CHIEF ENGINEER	MANAGEMENT
SECOND ENGINEER	
UJIAN :	
1. BST (ENGINE SUPPORT)	
2. READING AND LISTENING	
3. STCW (ENGINE MANAGEMENT)	
SECOND ENGINEER	OPERATIONAL
THIRD ENGINEER	
FOURTH ENGINEER	
UJIAN :	
1. BST (ENGINE SUPPORT)	
2. READING AND LISTENING	
3. STCW (ENGINE OPERATIONAL)	
RATINGS	RATING
1. FITTER	
2. OILER/MOTORMAN	
3. WIPER	
UJIAN :	
1. BST (ENGINE SUPPORT)	
2. READING AND LISTENING	
3. STCW ENGINE RATING)	

*(Sumber: PT. Aweidhia Crew Management)*

Lampiran 4 Test Sesuai Level Rank (Catering Department)

<b>CATERING DEPARTMENT</b>	
CHIEF COOK	MANAGEMENT
COOK	
UJIAN :	
1. READING AND LISTENING	
2. CATERING OPERATIONAL LEVEL	
RATINGS	RATING
1. MESSMAN	
2. STEWARD	
UJIAN :	
1. READING AND LISTENING	
2. CATERING SUPPORT LEVEL	

*(Sumber: PT. Aweidhia Crew Management)*

Lampiran 5 Hasil Sertifikat Test BST (Passed)

## CES test certificate

**MUHAMMAD FAJAR BUHARI**

Date of birth: 20.02.1994

**Has successfully completed the CES 6.0.10**

**Test type:** Detailed  
**Function area:** Maritime English  
**Subject:** Basic Ship Terminology (Deck - Support Level)

with the following scores:

Function area	Score [%]	Negative score
English language general	80	0
English language deck	68	0

**Overall test score: 71%**

Signature of assessor

.....

Signature of candidate

.....

Lampiran 7 Hasil Sertifikat STCW (Passed)

## CES test certificate

**MUHAMMAD FAJAR BUHARI**

Date of birth: 20.02.1994

**Has successfully completed the CES 6.0.10**

**Test type:** STCW  
**Department:** Deck  
**Level:** Operational  
**Vessel type:** Bulk carrier

with the following scores:

Function area	Score [%]	Negative score
Deck Handling	94	0
Controlling the operation of the ship	75	0
Navigation	58	1
Radio communication	53	0

**Overall test score: 70%**

Signature of assessor

.....

Signature of candidate

.....

Lampiran 8 Hasil Sertifikat Test BST ( Failed)

## CES test certificate

**TOTOK SUGIARTO**

Date of birth: 30.11.1994

**Has succesfully completed the CES 6.0.8**

**Test type:** Detailed  
**Function area:** Maritime English  
**Subject:** Basic Ship Terminology (Engine - Support Level)

with the following scores:

Function area	Score [%]	Negative score
S English language general	20	0
S English language engine	40	0

**Overall test score: 33%**

Signature of assessor

Signature of candidate

*(Sumber: PT. Aweidhia Crew Management)*

Lampiran 9 Hasil Sertifikat Test Reading & Listening (Failed)

## CES test certificate

**TOTOK SUGIARTO**

Date of birth: 30.11.1994

**Has successfully completed the CES 6.0.8**

**Test type:** Detailed  
**Function area:** Maritime English  
**Subject:** Reading & Listening Test

with the following scores:

Function area	Score [%]	Negative score
LI Text	30	0
LI Visual	50	0
RC Read grammar	20	0
RC Read technical	45	0

**Overall test score: 35%**

Signature of assessor

Signature of candidate

.....  
*(Sumber: PT. Aweidhia Crew Management)*

Lampiran 10 Hasil Sertifikat Test STCW (Failed)

## CES test certificate

**TOTOK SUGIARTO**

Date of birth: 30.11.1994

**Has successfully completed the CES 6.0.8**

**Test type:** STCW  
**Department:** Engine  
**Level:** Operational  
**Propulsion:** Slow speed

with the following scores:

Function area	Score [%]	Negative score
Controlling the operation of the ship	25	0
Mechanical, Electrical, Electronic and Control	20	0
Maintenance and Repair	47	0
Propulsion engineering	22	0

**Overall test score: 28%**

Signature of assessor

Signature of candidate

*(Sumber: PT. Aweidhia Crew Management)*

Lampiran 11 Monthly Report Test All Crew PT. Aweidhia

MONTHLY REPORT CES TEST									
Date	Name of Seafarer	Rank	C.E.S Result					REMARKS	
			BST	R&LT	STCW	CATERING (OP/SUP)	ELECT		
01.03.2022	MASUDI	AB	43%	53%	31%			ONLINE	
01.03.2022	AGUS TRIONO	OS	49%	72%	48%			ONLINE	
01.03.2022	RENALDI AKBAR	OS	80%	42%	65%			OFFICE	
01.03.2022	BUSTANUL ARIFIN	ENGINE CADET	53%	52%	37%			OFFICE	
01.03.2022	YEFRY YOSIAS VROLIK RIDO	AB	66%	78%	53%			OFFICE	
01.03.2022	MUHAMMAD AFANDI	FITTER	90%	48%	81%			OFFICE	
01.03.2022	RECKY RULAND KARAUAN	CHIEF COOK		40%		50%		OFFICE	
02.03.2022	ABRAHAM SARIF AIDI	PUMPMAN	89%	83%	62%			OFFICE	
02.03.2022	HALIM	FITTER	23%	27%	24%			OFFICE	
02.03.2022	MUHAMMAD ROMZI	OS	49%	50%	42%			OFFICE	
02.03.2022	FADJAR RAMADHAN	OILER	67%	82%	54%			OFFICE	

16	02.03.2022	PARDIANSYAH PANDIANGAN	OILER	60%	83%	37%			OFFICE
17	02.03.2022	IIN SAPUTRA	OILER	40%	25%	16%			OFFICE
18	02.03.2022	FRINOV SUSETYO	AB	51%	68%	94%			OFFICE
19	02.03.2022	YASIR HANAPING	OILER	87%	65%	97%			OFFICE
20	03.03.2022	MUH.AQIL SHAFWAN	OS	60%	53%	29%			OFFICE
21	03.03.2022	YUSUF PALLIMBO	CHIEF ENGINEER	47%	45%	36%			OFFICE
22	03.03.2022	AHMAD FAHMI	OILER	40%	55%	37%			OFFICE
23	03.03.2022	ACHMAD ROHALI	FITTER	43%	43%	24%			OFFICE
24	03.03.2022	WAHYU AFANDY	4/E	67%	65%	40%			OFFICE
25	03.03.2022	MUHAMMAD ZAINAL	OS	77%	70%	89%			OFFICE
26	03.03.2022	EKO WAHYUDI	OS	43%	55%	40%			OFFICE
27	03.03.2022	ANDES YANUSA ALFIAN	3/O	83%	85%	54%			OFFICE
28	04.03.2022	DAUD KABUL KALLANG	OILER	37%	35%	22%			OFFICE
29	04.03.2022	ANWAR ABDULLAH	OILER	33%	48%	43%			OFFICE
30	04.03.2022	ANDRI PRATAMA	OILER	50%	58%	48%			OFFICE

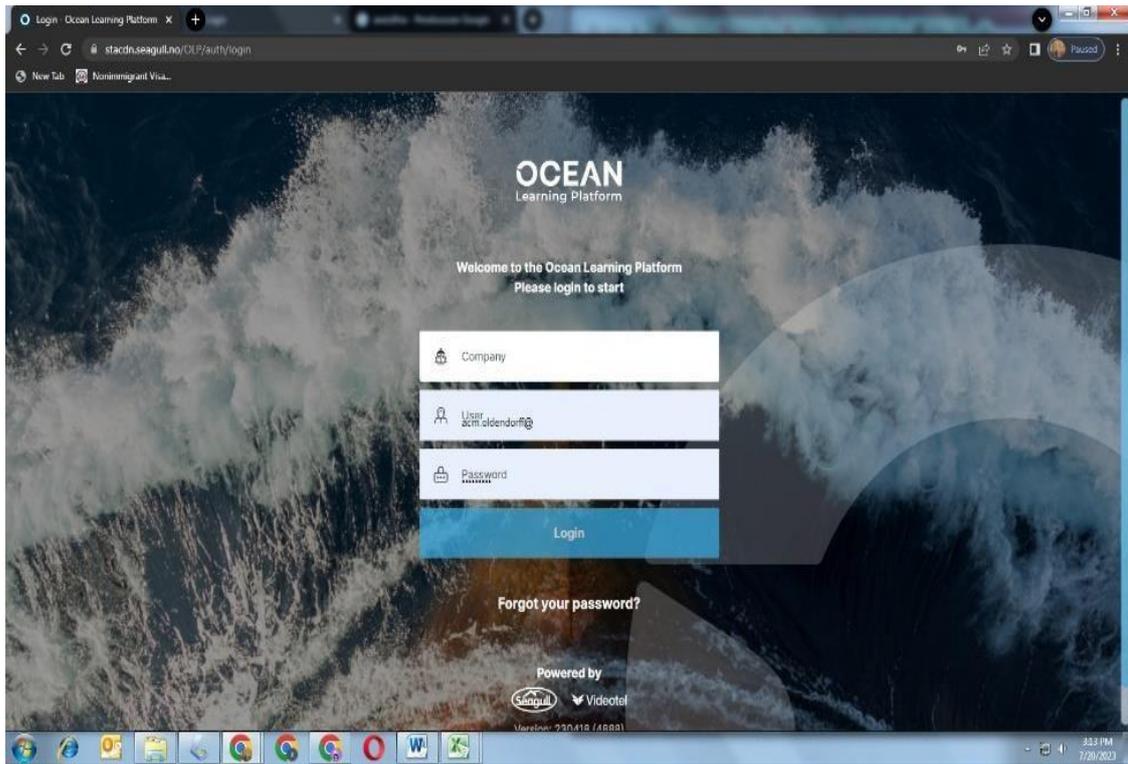
31	04.03.2022	ASRUL D. KASIM	CHIEF ENGINEER	73%	82%	38%			OFFICE
32	07.03.2022	ANGGA ADRIAN SETIAWAN	CHIEF OFFICER	83%	77%	37%			OFFICE
33	07.03.2022	WINFRIEDUS TAE FAHIK	AB	69%	97%	55%			OFFICE
34	08.03.2022	SYAFRIADI	OILER	10%	33%	24%			OFFICE
35	08.03.2022	ADI CANDRA SETIADI	OILER	53%	53%	30%			OFFICE
36	08.03.2022	SAENAL ABIDIN	OILER	57%	58%	35%			OFFICE
37	09.03.2022	MOH SLAMET	OILER	23%	52%	30%			OFFICE
38	09.03.2022	BASO RAJA	OS	46%	52%	29%			OFFICE
39	10.03.2022	ISWANDI HAMSU	OILER	20%	30%	37%			OFFICE
40	10.03.2022	AHMAD KANZULFIKRI FAZI	AB	51%	72%	46%			OFFICE
41	10.03.2022	MUHAMMAD FIKRAM ASKAN NAIN	MESSMAN			82%	53%		OFFICE
42	11.03.2022	DOMU STEFANUS	AB	29%	57%	37%			OFFICE
43	11.03.2022	ANDIKA CULITA	OS	89%	90%	55%			OFFICE
44	11.03.2022	GABRIEL JANWIKO	AB	78%	45%	12%			OFFICE
45	14.03.2022	HASLANDO SILALAH	OILER	34%	56%	43%			OFFICE

46	14.03.2022	APRIL GUNARTO	OILER	54%	80%	44%			OFFICE
47	14.03.2022	BRAMANTIO HERMANTO	OILER	65%	56%	67%			OFFICE
48	14.03.2022	ANDI ILMAN	OILER	34%	55%	33%			OFFICE
49	15.03.2022	CANDRA SULISTYO	OILER	23%	43%	67%			OFFICE
50	15.03.2022	ANDRA MEMIO	OILER	56%	23%	89%			OFFICE
51	16.03.2022	GILANG PERMADANI	OILER	76%	89%	89%			OFFICE
52	16.03.2022	ZEUS HANS	OS	56%	85%	55%			OFFICE
53	16.03.2022	ARIEF RAHMAN	AB	67%	55%	54%			OFFICE
54	16.03.2022	FENDY CAHYO	OS	65%	77%	45%			OFFICE
55	17.03.2022	ANTONIO GREGORIUS	3/O	78%	43%	78%			OFFICE
56	17.03.2022	FRENDY HAMONGAN	OS	34%	23%	90%			OFFICE
57	17.03.2022	NAUFAL ILMI	2/O	80%	56%	88%			OFFICE
58	18.03.2022	STEVEN YEREMIA	AB	47%	45%	45%			OFFICE
59	18.03.2022	JINAN DHANI	2/E	87%	67%	78%			OFFICE
60	18.03.2022	JEREMIA CAROLUS	CHIEF ENGINEER	89%	98%	89%			OFFICE
61	18.03.2022	OPTIMUS KATIM	CHIEF ENGINEER	90%	89%	90%			OFFICE
62	21.03.2022	FRANSISKUS DELTA	AB	43%	43%	54%			OFFICE

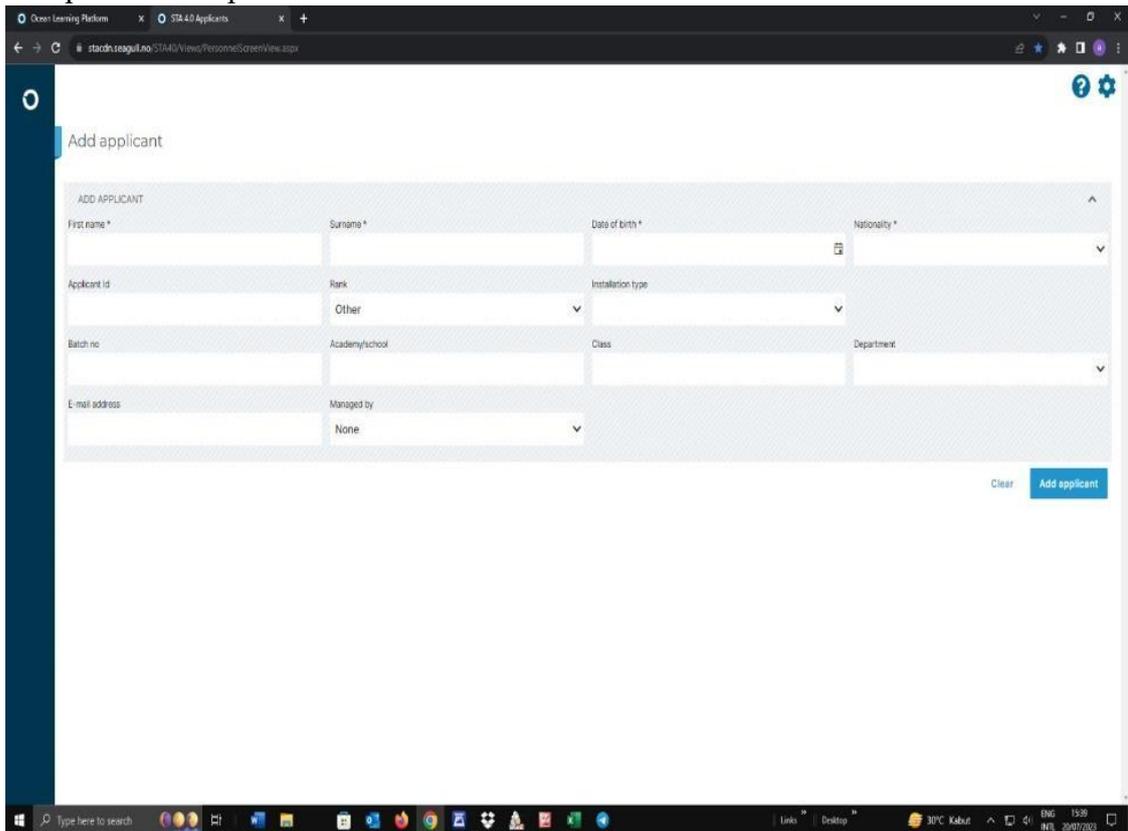
63	21.03.2022	THEODORUS SITANGGANG	AB	23%	55%	23%				OFFICE
64	22.03.2022	DIMAS ANDREAN	AB	21%	33%	32%				OFFICE
65	23.03.2022	KIKI SUPARMAN	OS	25%	56%	56%				OFFICE
66	23.03.2022	ALIF KUSUMA	OS	56%	78%	66%				OFFICE
67	24.03.2022	ZEFANYA SITORUS	4/E	88%	89%	78%				OFFICE
68	24.03.2022	BRIAN CHANDRA	3/E	89%	80%	65%				OFFICE
69	25.03.2022	ILMAN ILMU	4/E	79%	65%	78%				OFFICE
70	25.03.2022	HANDIKA ULAYYA	3/E	90%	55%	66%				OFFICE
71	28.03.2022	RENDY PRADANA	OS	25%	44%	51%				OFFICE
72	28.03.2022	CAROLUS DIKTA	AB	44%	22%	32%				OFFICE
73	28.03.2022	GILANG GUMILANG	OS	35%	56%	34%				OFFICE
74	28.03.2022	CAHYONO	OS	45%	45%	23%				OFFICE
75	28.03.2022	MANIH	AB	23%	55%	67%				OFFICE
76	29.03.2022	ANGER HINDA	OS	33%	43%	55%				OFFICE
77	29.03.2022	MUHAMMAD FAJAR BUHARI	AB	71%	80%	70%				OFFICE

76	29.03.2022	ANGGER HINDA	OS	33%	43%	55%			OFFICE
77	29.03.2022	MUHAMMAD FAJAR BUHARI	AB	71%	80%	70%			OFFICE
78	29.03.2022	TOTOK SUGIVARTO	OILER	33%	35%	28%			OFFICE
79	29.03.2022	ANGGARDA BUDIMAN	OS	23%	32%	23%			OFFICE
80	29.03.2022	ZIDAN KAMBO	OS	22%	64%	56%			OFFICE
81	29.03.2022	VIRZA ADLIL	AB	12%	56%	76%			OFFICE
82	29.03.2022	DEPO AGUNG ZILANI	OS	65%	34%	56%			OFFICE
83	30.03.2022	FAHMI ZIKRI	OS	23%	23%	77%			OFFICE
84	30.03.2022	KAJA HIDAYAT	3/E	56%	89%	67%			OFFICE
85	30.03.2022	RENDI FITO	OS	23%	43%	55%			OFFICE
86	31.03.2022	BUDI HANDARA	OS	43%	45%	34%			OFFICE
87	31.03.2022	MUHAMMAD ADLIL	2/E	56%	67%	78%			OFFICE
88	31.03.2022	REDIO HANDIKA	OS	27%	33%	35%			OFFICE

Lampiran 12 tampilan *home* aplikasi *crew evaluation system*

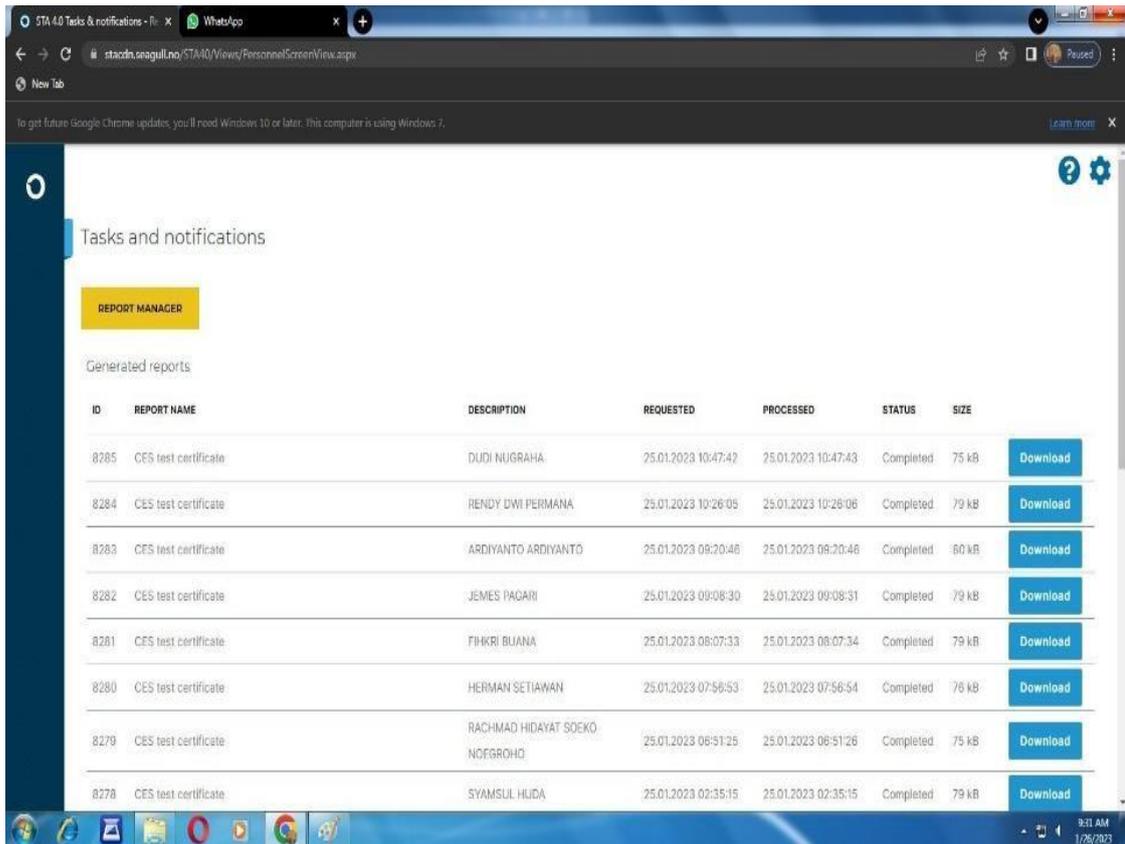


Lampiran 13 tampilan saat memasukan data diri *crew*





## Lampiran 14 tampilan untuk melaporkan hasil skor crew



Tasks and notifications

**REPORT MANAGER**

Generated reports

ID	REPORT NAME	DESCRIPTION	REQUESTED	PROCESSED	STATUS	SIZE	
8285	CES test certificate	DUDI NUGRAHA	25.01.2023 10:47:42	25.01.2023 10:47:43	Completed	75 kB	<a href="#">Download</a>
8284	CES test certificate	RENDY DWI PERMANA	25.01.2023 10:26:05	25.01.2023 10:26:06	Completed	79 kB	<a href="#">Download</a>
8283	CES test certificate	ARDIYANTO ARDIYANTO	25.01.2023 09:20:46	25.01.2023 09:20:46	Completed	80 kB	<a href="#">Download</a>
8282	CES test certificate	JEMES PAGARI	25.01.2023 09:08:30	25.01.2023 09:08:31	Completed	79 kB	<a href="#">Download</a>
8281	CES test certificate	FIHKRI BUJANA	25.01.2023 08:07:33	25.01.2023 08:07:34	Completed	79 kB	<a href="#">Download</a>
8280	CES test certificate	HERMAN SETIAWAN	25.01.2023 07:56:53	25.01.2023 07:56:54	Completed	76 kB	<a href="#">Download</a>
8279	CES test certificate	RACHMAD HIDAYAT SOEKO NOEGROHO	25.01.2023 06:51:25	25.01.2023 06:51:26	Completed	75 kB	<a href="#">Download</a>
8278	CES test certificate	SYAMSUL HUDA	25.01.2023 02:35:15	25.01.2023 02:35:15	Completed	79 kB	<a href="#">Download</a>

## Lampiran 15 tampilan saat aplikasi mengalami gangguan jaringan



## This site can't be reached

Check if there is a typo in yourdomain.com.

DNS\_PROBE\_FINISHED\_NXDOMAIN

Reload