

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



SKRIPSI

**ANALISIS PROSES REKRUTMEN KRU KAPAL
MSC OLEH PT SAMUDERA DAYA MARITIM
GUNA MEMPEROLEH KANDIDAT KRU YANG
PROFESIONAL**

Oleh :

ALDI PRASETYO

NRP. 463200706

PROGRAM PENDIDIKAN DIPLOMA IV

JAKARTA

2024

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



SKRIPSI

**ANALISIS PROSES REKRUTMEN KRU KAPAL
MSC OLEH PT SAMUDERA DAYA MARITIM
GUNA MEMPEROLEH KANDIDAT KRU YANG
PROFESIONAL**

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

Oleh :

ALDI PRASETYO

NRP. 463200706

PROGRAM PENDIDIKAN DIPLOMA IV

JAKARTA

2024

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



TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : ALDI PRASETYO
NRP : 463200706
Program Pendidikan : Diploma IV
Program Studi : KETATALAKSANAAN ANGKUTAN LAUT
DAN KEPELABUHANAN
Judul : ANALISIS PROSES REKRUTMEN KRU
KAPAL MSC OLEH PT SAMUDERA DAYA
MARITIM GUNA MEMPEROLEH KANDIDAT
KRU YANG PROFESIONAL

Jakarta, 25 Juni 2024

Pembimbing Utama


Drs. Roy Kasiono, M. Sc.
Pembina (IV/b)
NIP. 19650107 199203 1 001

Pembimbing Pendamping


Yudhivono, S.SI., M.T.
Pembina (III/c)
NIP. 19820130 200912 1 004

Mengetahui,
Ketua Jurusan KALK


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

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



TANDA TANGAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : ALDI PRASETYO
NRP : 463200706
Program Pendidikan : Diploma IV
Program Studi : KETATALAKSANAAN ANGKUTAN LAUT
DAN KEPELABUHANAN
Judul : ANALISIS PROSES REKRUTMEN KRU KAPAL
MSC OLEH PT SAMUDERA DAYA MARITIM
GUNA MEMPEROLEH KANDIDAT KRU YANG
PROFESIONAL

Ketua Penguji

Arif Hidayat, S.Pel., M.M.
Pembina (III/d)
NIP. 19740717 199803 1 001

Anggota Penguji

Nurindah Dwivani, S.Pd., M.T
Penata (III/c)
NIP. 19780118 200812 2 001

Anggota Penguji

Drs. Roy Kasiono, M.Sc
Pembina (IV/b)
NIP. 19650107 199203 1 001

Mengetahui

Ketua Jurusan KALK

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

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini yang merupakan suatu tugas dan kewajiban bagi setiap taruna dan taruni Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran untuk menyelesaikan Program Diploma IV KALK yang telah ditentukan sesuai dengan kurikulum pendidikan.

Penyusunan skripsi ini didasari oleh pengalaman yang penulis dapatkan selama menjalani praktik di Pt Samudera Daya Maritim. Pengetahuan yang diberikan oleh dosen pada saat pendidikan serta melalui literatur-literatur yang berhubungan dengan judul skripsi yang penulis ajukan. Adapun judul skripsi yang penulis pilih adalah :

“ ANALISIS PROSES REKRUTMEN KRU KAPAL MSC OLEH PT SAMUDERA DAYA MARITIM GUNA MEMPEROLEH KANDIDAT KRU YANG PROFESIONAL”

Berkat bimbingan dan pengarahan serta dorongan dari berbagai pihak, maka penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini, oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu, antara lain kepada :

1. Yth. Bapak Dr. Capt Tri Cahyadi, M.H., M.Mar., selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta.
2. Yth. Ibu Dr. Vidya Selasdini, S.SiT., M.MTr., selaku Ketua Jurusan Ketatalaksanaan Angkutan Laut dan Kepelabuhanan (KALK) Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta.
3. Yth. Bapak Drs. Roy Kasiono M.Sc , selaku Dosen Pembimbing Materi yang telah bersedia memberikan waktu, tenaga dan pikirannya untuk memberikan pengarahan dan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini.
4. Yth. Bapak Yudhiyono, S.SI., M.T selaku Dosen Pembimbing Penulisan yang telah bersedia memberikan waktu, tenaga dan pikirannya untuk memberikan pengarahan dan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Kepada Staf Pengajar dan Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran pada KALK yang telah membimbing dan mendidik penulis selama dalam masa perkuliahan.
6. Yang tercinta orang tua saya Bapak Cahyo Kawedar dan Ibu Sumarni yang telah

berjuang bekerja keras, mendidik, dan membesarkan dengan penuh kasih sayang serta selalu menjadi penyemangat serta inspirasi penulis. Serta Mila Amini Azmi S.Pd yang senantiasa menjadi sosok yang selalu memberi masukan dan menjadi motivator.

7. Seluruh direksi dan karyawan PT Samudera Daya Maritim terima kasih atas semua bimbingan dan pelajaran yang telah diberikan kepada penulis ketika praktik darat (PRADA) dan penulis melakukan penelitian selalu mendukung, mengajarkan, dan mendampingi penulis.
8. Teman-teman angkatan 63, khususnya teman sekamar H203 sebagai teman selama menjalani pendidikan di STIP Jakarta.
9. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah membantu penulis untuk dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

Akhirnya penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini jauh dari sempurna dan masih terdapat kekurangan, maka dari itu penulis sangat mengharapkan tanggapan dan saran dari semua pihak guna menambah wawasan ilmu yang berguna nantinya bagi para pembaca umumnya dan bagi para perwira kapal khususnya di dalam mengemban tugas di masa yang akan datang.

Jakarta, 25 Juni 2024

Aldi Prasetyo
NRP.463200706

DAFTAR ISI

Halaman

SAMPUL DALAM.....	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR BAGAN.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
 BAB I : PENDAHULUAN	 1
A. LATAR BELAKANG	1
B. IDENTIFIKASI MASALAH	4
C. BATASAN MASALAH.....	5
D. RUMUSAN MASALAH	5
E. TUJUAN PENELITIAN.....	5
F. MANFAAT PENELITIAN	5
G. SISTEMATIKA PENELITIAN	6
 BAB II : LANDASAN TEORI.....	 8
A. TEORI	8
B. REVIEW PENELITIAN SEBELUMNYA	20
C. KERANGKA PEMIKIRAN.....	23
 BAB III : METODE PENELITIAN.....	 24
A. WAKTU DAN TEMPAT PENELITIAN.....	24
B. METODE PENDEKATAN.....	24
C. SUMBER DATA.....	25
D. TEKNIK PENGUMPULAN DATA	26
E. TEKNIK ANALISIS DATA	27
 BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	 29

	A. DESKRIPSI DATA	29
	B. ANALISIS DATA	41
	C. ALTERNATIF PEMECAHAN MASALAH.....	44
	D. EVALUASI PEMECAHAN MASALAH.....	46
	E. PEMECAHAN MASALAH.....	49
BAB V	: KESIMPULAN DAN SARAN.....	51
	A. KESIMPULAN	51
	B. SARAN.....	52
Daftar pustaka		
Lampiran		

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 4.1 Registrasi Sistem ISMS PT Samudera Daya Mariti.....	35
Gambar 4.2 Registrasi Sistem ISMS PT Samudera Daya Maritim.....	35
Gambar 4.3 Halaman Utama ISMS PT Samudera Daya Maritim.....	36
Gambar 4.4 Upload Data Kandidat Kru di ISMS PT Samudera Daya Maritim.....	37
Gambar 4.5 kendala Upload Data Kandidat Kru di ISMS PT Samudera Daya Maritim	38

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1 Crew Matrix sertifikat di PT Samudera Daya Maritim.....	31
Tabel 4.2 Crew Matrix sertifikat di PT Samudera Daya Maritim.....	32
Tabel 4.3 Crew Matrix sertifikat di PT Samudera Daya Maritim.....	32
Tabel 4.4 Crew Matrix sertifikat di PT Samudera Daya Maritim.....	33
Tabel 4.5 Crew Matrix sertifikat di PT Samudera Daya Maritim.....	33
Tabel 4.6 Laporan Keterlambatan Kandidat Kru MSC	37
Tabel 4.7 Laporan Keterlambatan Kandidat Kru MSC	38

DAFTAR BAGAN

	Halaman
Bagan 2.1 Kerangka Pemikiran.....	21

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	1: Struktur Organisasi Pt Samudera Daya Maritim
Lampiran	2: Proses Rekrutmen Kru Kapal MSC Pt Samudera Daya Maritim
Lampiran	3: SIUPAK Pt Samudera Daya Maritim
Lampiran	4: PKL Pada Kapal Mediteranian Shipping Company
Lampiran	5: Proses Interview di Pt Samudera Daya Maritim
Lampiran	6: pembuatan visa china
Lampiran	7: tempat kerja dan karyawan di Pt Samudera Daya Maritim
Lampiran	8: Form Hasil Interview
Lampiran	9: Hasil wawancara

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan dunia maritim khususnya di bidang industri pelayaran melaju sangat pesat dan beragam dalam pengaplikasiannya. Kegiatan ekspor dan impor di dalam maupun luar negeri merupakan salah satu kegiatan industri pelayaran yang membutuhkan jasa angkutan dalam proses pendistribusiannya. Proses tersebut menggunakan jasa perusahaan yang bergerak dalam pelayaran sebagai pemberi jasa angkutan. Sejalan dengan hal tersebut, perusahaan pelayaran diharapkan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten

Dalam hal ini, perusahaan pelayaran terdapat berbagai macam jenisnya, antara lain perusahaan asing dan perusahaan domestik. Perusahaan asing merupakan perusahaan luar negeri yang berkantor di dalam negara Indonesia ataupun perusahaan luar negeri yang berkantor di luar negara Indonesia. Sedangkan perusahaan domestik merupakan perusahaan pelayaran yang berkantor di dalam negara Indonesia. Dalam rangka proses yang dilakukan perusahaan pelayaran tersebut, diperlukan penyedia kandidat kru kapal yang disebut dengan istilah *Ship Manning Agency*. Menurut Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 84 Tahun 2013 tentang Perekrutan dan Penempatan Awak Kapal, *Ship Manning Agency* (Usaha Keagenan Awak Kapal) adalah usaha jasa keagenan kandidat kru kapal yang berbentuk atau didasari badan hukum yang bergerak di bidang rekrutmen dan penempatan kandidat kru kapal sesuai kualifikasi yang akan dipekerjakan di atas kapal milik ship owner.

Perusahaan keagenan awak kapal memiliki tanggung jawab penuh terhadap awak kapal yang diseleksi dan dipekerjakan sesuai dengan isi Perjanjian Kerja Laut atau disingkat dengan PKL. Syarat untuk menjadi kandidat kru kapal yaitu wajib memiliki dokumen data diri, sertifikat kepelautan sesuai dengan posisi, buku pelaut, paspor, dan wajib memiliki surat kesehatan atau *Medical Check Up* (MCU) yang

dikeluarkan oleh Balai Dinas Kesehatan Kerja Pelayaran.

Adapun di antara sekian banyak perusahaan pelayaran, terdapat satu perusahaan yang tergolong mapan, yaitu Perseroan Terbatas Samudera Indonesia Terbuka atau PT Samudera Indonesia Tbk, yang artinya PT merupakan singkatan dari Perseroan Terbatas dan Tbk merupakan singkatan dari Terbuka. Dasar hukumnya, PT diatur dalam UU Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas yang diubah dalam UU Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. PT ialah badan hukum yang menjalankan usaha dan memiliki saham. Dalam dunia usaha atau bisnis, perusahaan Tbk merupakan perusahaan yang memiliki bentuk kepemilikan yang disalurkan kepada pemegang saham. Jika sebuah perusahaan memiliki sebutan Tbk pada akhir namanya, maka hal tersebut menandakan bahwa perusahaan tersebut merupakan perusahaan terbuka yang menerima modal sebanyak-banyaknya dari siapapun.

PT Samudera Indonesia Tbk berdiri pada tahun 1964 untuk mengisi kebutuhan angkutan laut antar pulau di dalam dan di luar negeri. Bergerak dalam bidang perusahaan pelayaran (*shipping*), galangan kapal (*shipyard*), layanan logistik, jasa pengangkutan barang (*freight forwarding*), peti kemas, dan perekrutan kandidat kru kapal. PT Samudera Indonesia Tbk telah menjadi salah satu perusahaan pelayaran terbesar di Indonesia dan sudah memiliki banyak anak perusahaan. Dalam proses perkembangannya terdapat PT Samudera Daya Maritim yang bergerak dalam jasa keagenan kandidat kru kapal atau yang disebut dengan *Ship Manning Agency*.

PT Samudera Daya Maritim lahir pada 27 Juli 2017 dan mendapatkan perizinan pada 07 Mei 2019. Sejak berdirinya PT Samudera Daya Maritim memiliki visi dan misi menjadi perusahaan profesional yang mampu melayani kapal-kapal besar atau kecil dan mengurus pengawakan kandidat kru kapal untuk pasar domestik maupun internasional. Sebagian besar kapal yang diageni oleh PT Samudera Daya Maritim adalah kapal milik PT Samudera Indonesia Tbk. PT Samudera Indonesia Tbk juga mengadakan kerja sama dengan Mediterranean Shipping Company S.A. (MSC) sebagai hiring partner khusus untuk kapal kontainer, dimana kerjasama tersebut

menunjuk PT Samudera Daya Maritim sebagai Ship Manning Agency atau penyedia kandidat kru untuk kapal kontainer tersebut. Selain itu, PT Samudera Daya Maritim pernah menjalin kerja sama dengan Royal Caribbean Group, khusus untuk kapal pesiar.

Proses rekrutmen kru kapal merupakan salah satu tahapan krusial dalam operasional perusahaan pelayaran seperti PT Samudera Daya Maritim. Kru kapal yang berkualitas dan kompeten sangat dibutuhkan untuk menjamin keselamatan pelayaran dan kelancaran operasional kapal. Namun, dalam praktiknya, PT Samudera Daya Maritim seringkali menghadapi berbagai kendala yang menyebabkan terhambatnya proses rekrutmen.

Beberapa permasalahan utama yang sering muncul adalah keterlambatan dalam proses rekrutmen akibat berbagai faktor. Penyebab keterlambatan ini beragam, mulai dari kurangnya upaya perusahaan dalam mempercepat proses rekrutmen, kesulitan dalam mendapatkan kandidat kru yang memenuhi kualifikasi, tiadaan kerja sama dengan organisasi terkait seperti Kesatuan Pelaut Indonesia (KPI), hingga keterlambatan dalam pembayaran biaya revalidasi dan medical check-up.

Kurangnya upaya perusahaan dalam mengatasi hambatan ini dapat berdampak signifikan terhadap operasional perusahaan. Keterlambatan dalam merekrut kru kapal dapat menyebabkan kekosongan posisi kru, gangguan jadwal pelayaran, dan peningkatan biaya operasional. Selain itu, kesulitan dalam mendapatkan kandidat yang berkualitas dapat menurunkan kinerja kapal dan meningkatkan risiko kecelakaan.

Ketiadaan kerja sama dengan KPI juga menjadi salah satu faktor yang memperumit proses rekrutmen. KPI sebagai organisasi yang mewakili kepentingan para pelaut seharusnya dapat berperan aktif dalam membantu perusahaan dalam mencari kandidat yang potensial. Namun, kurangnya koordinasi dan sinergi antara perusahaan dan KPI dapat menghambat proses rekrutmen.

Keterlambatan dalam pembayaran biaya revalidasi dan medical check-up juga menjadi masalah yang sering dihadapi oleh calon kru. Biaya-biaya ini merupakan syarat mutlak untuk mendapatkan sertifikat kelayakan sebagai seorang pelaut. Keterlambatan pembayaran dapat membuat calon kru kesulitan untuk memenuhi persyaratan tersebut dan pada akhirnya menghambat proses rekrutmen.

Permasalahan-permasalahan tersebut menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara kebutuhan perusahaan akan sumber daya manusia yang berkualitas dengan ketersediaan kandidat yang memenuhi syarat. Oleh karena itu, perlu dilakukan upaya-upaya untuk mengatasi hambatan-hambatan yang ada agar proses rekrutmen dapat berjalan lebih efektif dan efisien.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi secara mendalam faktor-faktor yang menyebabkan keterlambatan dalam proses rekrutmen kru kapal di PT Samudera Daya Maritim serta menganalisis dampak dari keterlambatan tersebut terhadap kinerja perusahaan. Selain itu, penelitian ini juga akan merumuskan rekomendasi untuk memperbaiki proses rekrutmen dan meningkatkan efektivitasnya.

Berdasarkan uraian yang dijelaskan di atas, maka peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian yang dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul.

“ANALISIS PROSES REKRUTMEN KRU KAPAL MSC OLEH PT SAMUDERA DAYA MARITIM GUNA MEMPEROLEH KANDIDAT KRU YANG PROFESIONAL”

B. IDENTIFIKASI MASALAH

1. Adanya penyebab keterlambatan pada saat proses rekrutmen kandidat kru kapal MSC di PT Samudera Daya Maritim
2. Kurangnya Upaya yang dilakukan oleh PT Samudera Daya Maritim terhadap terhambatnya proses rekrutmen kru kapal MSC
3. Sulitnya mendapatkan kandidat kru yang terqualifikasi sesuai kebutuhan

4. Tidak adanya kerja sama antara PT Samudera Daya Maritim dengan Kesatuan Pelaut Indonesia
5. Keterlambatan dalam rekrutmen dalam pembayaran biaya revalidasi dan medical check up

C. BATASAN MASALAH

1. Adanya keterlambatan pada saat proses rekrutmen kandidat kru kapal MSC di PT Samudera Daya Maritim
2. Sulitnya mendapatkan kandidat kru yang terqualifikasi sesuai kebutuhan

D. RUMUSAN MASALAH

1. Apakah penyebab keterlambatan pada saat proses rekrutmen kandidat kru kapal MSC di PT Samudera Daya Maritim
2. Apakah penyebab sulitnya mendapatkan kandidat kru yang terqualifikasi sesuai kebutuhan

E. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah penelitian di atas, adapun tujuan penelitian yaitu :

1. Untuk mengetahui proses rekrutmen kandidat kru kapal MSC di PT Samudera Daya Maritim
2. Mengetahui kelengkapan dokumen kandidat kru kapal MSC yang perlu dipersiapkan untuk mengikuti seleksi atau Interview di PT Samudera Daya Maritim.
3. Untuk mengetahui hambatan dalam proses perekrutan kandidat kru kapal dan upaya yang dilakukan oleh PT Samudera Daya Maritim.

F. MANFAAT PENELITIAN

Ada beberapa manfaat yang ingin dicapai oleh peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Sebagai tambahan pengetahuan bagi masyarakat mengenai *crew manning agency*,

- b. Sebagai tambahan informasi dan pengetahuan bagi para taruna/i yang ingin masuk dunia kerja atau bisnis bergerak di crew manning agency.

2. Manfaat Praktis

- a. Dari penelitian ini dapat dijadikan sebuah masukan dalam mengatasi hambatan pada pelaksanaan pengiriman awak kapal di PT Samudera Daya Maritim,
- b. Penelitian ini diharapkan memberikan informasi tentang crewmanning agency.

G. SISTEMATIKA PENULISAN

Untuk mempermudah penyusunan dan pemahaman skripsi ini, penulis akan menguraikan skripsi ini secara sistematis menjadi lima bab, dimana setiap babnya saling terkait dengan yang lainnya, sehingga terwujudnya sistematika sesuai dengan buku pedoman penulisan skripsi program Diploma IV untuk Program Studi KALK di Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta, dengan urutan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan latar belakang,identifikasi masalah, Batasan masalah,rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini diuraikan tinjauan Pustaka mengenai pengertian atau definisi serta penjelasan yang sudah menjadi kelaziman secara umum mengenai istilah-istilah yang berkaitan dengan Proses Rekrutmen, serta Kerangka berpikir akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang diteliti dalam memecahkan masalah

BAB III METODE PENELITIAN

Menguraikan obyek penelitian, tempat dilaksanakan penelitian dengan waktu dan tempat penelitian, metode pendekatan, sumber data yang diperlukan, teknik pengumpulan data, pengambilan populasi sampel dan teknik samplingnya dan teknik analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Menguraikan tentang hasil dan pembahasan dari temuan penelitian, hasil pengolahan data – data dan teori yang ada, kemudian menganalisis data tersebut sehingga didapat hasil penelitian dan langkah-langkah alternatif pemecahan masalahnya, kemudian di evaluasi hasil alternatif pemecahan masalah tersebut, sehingga menghasilkan pemecahan masalahnya.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Penutup menguraikan kesimpulan dan saran-saran dari hasil penelitian ini.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. TEORI

1. Analisis

a. Pengertian Analisis

Dalam melakukan suatu penelitian agar dapat mengetahui keadaan yang sebenarnya secara tepat dan terperinci diperlukan adanya analisis. Peneliti disini akan mengutip beberapa pendapat dari para ahli tentang analisis.

Menurut Nana Sudjana (2016:27), analisis adalah usaha memilah suatu integritas menjadi unsur- unsur atau bagian-bagian sehingga jelas hierarkinya dan susunannya.

Menurut Sugiono (2015:335), analisis adalah kegiatan untuk mencari pola, atau cara berpikir yang berkaitan dengan pengujian secara sistematis terhadap sesuatu untuk menentukan bagian, hubungan antar bagian, serta hubungannya dengan keseluruhan.

Menurut Abdul Majid (2013:54), analisis adalah kemampuan menguraikan satuan menjadi unit-unit yang terpisah, membagi satuan menjadi sub-sub atau bagian, membedakan antara dua yang sama, dan mengenai perbedaan

Menurut Keraf Gorys (2004:67) menyatakan “Analisis adalah sebuah proses untuk memecahkan masalah sesuatu ke dalam bagian-bagian yang saling berkaitan satu dengan yang lainnya”.

Menurut Wiradi (2006:103) “Analisis adalah aktivitas yang memuat sejumlah kegiatan seperti menguasai, membedakan, memilah sesuatu untuk di golongkan dan dikelompokkan kembali menurut kriteria tertentu kemudian dicari kaitannya dan di tafsirkan maknanya”.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa analisis merupakan proses kegiatan yang berguna untuk menguraikan dan menyelidiki suatu hambatan, menjadi bagian yang lebih terperinci. Sehingga dapat diketahui penjelasan dari setiap bagiannya.

2. Proses

a. Pengertian Proses

Pengertian proses menurut Soewarno Handyaningrat (2011:21) dalam bukunya yang berjudul “Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen” mengatakan bahwa proses adalah sesuatu tuntutan perubahan dari suatu peristiwa perkembangan sesuatu yang dilakukan secara terus-menerus.

Menurut Soewarno Handyaningrat (2011:20) dalam bukunya yang berjudul “Pengantar Studi dan Administrasi” mengemukakan bahwa proses adalah serangkaian tahapkegiatan mulai dari menentukan sasaran sampai tercapainya tujuan

Sedangkan menurut JS Badudu (2013) dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, “Proses adalah jalannya suatu peristiwa dari awal sampai akhir atau masih berjalan tentang suatu perbuatan, pekerjaan dan tindakan”

Menurut pendapat Gibson dan Donelly (2011) dalam bukunya yang berjudul *Organization*, 8 Ed mengartikan Proses sebagai berikut: “Proses merupakan aktivitas sumber kehidupan dalam struktur organisasi. Proses yang umum meliputi komunikasi, pengambilan keputusan, sosialisasi, dan pengembangan karier. Sedangkan proses dalam teori sistem adalah aktivitas teknik dan administratif yang berbaur untuk dijadikan masukan yang ditransformasikan menjadi keluaran.”

Sedangkan menurut pendapat James Evans dan William Lindsay (2011) dalam bukunya yang berjudul *Six Sigma An Introduction To Six Sigma And Process Improvement* mengartikan sebagai berikut: “Proses adalah serangkaian aktifitas yang ditujukan untuk mencapai beberapa hasil. Proses merupakan cara bagaimana sebuah pekerjaan menghasilkan nilai bagi pelanggan.”

Dari beberapa pengertian prosedur menurut para ahli di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Proses adalah urutan pelaksanaan atau kejadian yang saling terkait yang bersama-sama mengubah masukan menjadi keluaran. Dalam hal ini prosedur perekrutan awak kapal yang dilakukan oleh PT Samudera Daya Maritim.

b. Manfaat Proses

Suatu proses dapat memberikan beberapa manfaat, menurut Mulyadi (2013:15) diantaranya:

- 1) Lebih memudahkan dalam langkah-langkah kegiatan yang akan datang.
- 2) Mengubah pekerjaan yang berulang menjadi rutin dan terbatas, sehingga menyederhanakan pelaksanaan dan untuk selanjutnya mengerjakan yang perlunya saja.
- 3) Adanya suatu petunjuk atau program kerja yang jelas dan harus dipatuhi oleh seluruh pelaksana.
- 4) Membantu dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja yang efektif dan efisien.
- 5) Mencegah terjadinya penyimpangan dan memudahkan dalam pengawasan, bila terjadi penyimpangan akan dapat segera dilakukan perbaikan-perbaikan sepanjang dalam tugas dan fungsinya masing-masing.

3. Rekrutmen

a. Pengertian Rekrutmen

Menurut Meldona (2009:132), rekrutmen dapat didefinisikan sebagai sebuah proses mencari dan menarik (pembujuk untuk melamar) pelamar yang memenuhi syarat untuk mengisi jabatan/posisi tertentu yang lowong, yang telah diidentifikasi dalam perencanaan sumber daya manusia.

Menurut Hadari Nawawi (2000:169), rekrutmen (penarikan) adalah proses mendapatkan sejumlah kandidat tenaga kerja yang berkualifikasi untuk jabatan atau pekerjaan utama (produk lini dan penunjangnya) di Lingkungan atau organisasi atau perusahaan.

Menurut (Simamora, 2015:212), rekrutmen (*Recruitment*) 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 dapat diartikan sebagai:

- 1) Pengerahan mendapat kandidat pegawai.
- 2) Menarik orang untuk menjadi pegawai.
- 3) Mencari dan menetapkan kandidat pegawai untuk menjabat jabatan yangkosong.
- 4) Pengadaan Pegawai

- 5) Mencari dan menemukan kandidat pelamar yang memiliki motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan organisasi yang teridentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.

Untuk memperoleh hasil seleksi yang tepat perlu mempertimbangkan tiga masukan penting, yakni: analisis jabatan, rencana sumber daya manusia dan penarikan.

b. Langkah-langkah dalam proses seleksi ini adalah sebagai berikut :

- 1) Penerimaan pendahuluan pelamar
- 2) Tes-tes seleksi
- 3) Wawancara seleksi
- 4) Pemeriksaan referensi-referensi
- 5) Evaluasi medis (tes kesehatan)
- 6) Wawancara akhir
- 7) Keputusan penerimaan

c. Prinsip-Prinsip Rekrutmen

Berdasarkan pada pendapat kepala badan kepegawaian nasional, dalam melakukan rekrutmen sudah seharusnya memperhatikan prinsip-prinsip rekrutmen yaitu:

- 1) Semua warga negara mempunyai kedudukan hukum yang sama. Bahwa setiap warga mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh haknya setelah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan pemerintah.
- 2) Berdasarkan syarat-syarat objektif. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002 pasal 6 disebutkan syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh setiap pelamar yaitu:
 - a. Warga negara Indonesia.
 - b. Tidak pernah dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang sudah memiliki kekuatan hukum yang tetap, karena melakukan suatu tindak pidana kejahatan.
 - c. Mempunyai pendidikan, kecakapan, keahlian dan keterampilan yang diperlukan.
 - d. Berkelakuan baik .

e. Sehat jasmani dan rohani.

- 3) Tidak berdasarkan golongan, agama atau ras. Pengangkatan dalam suatu jabatan dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan tersebut. Berdasarkan keterangan di atas maka penulis berpendapat bahwa prinsip rekrutmen yaitu proses rekrutmen bisa diikuti oleh semua warga negara tanpa membedakan agama, golongan dan ras dan yang telah memenuhi syarat-syarat objektif yang ditetapkan.

d. Sifat Rekrutmen

Proses rekrutmen merupakan fungsi mencari dan mengajak orang-orang yang memiliki kemampuan untuk turut aktif dalam kegiatan politik. Proses rekrutmen politik juga merupakan proses yang melibatkan seluruh warga negara.

Menurut Haryanto (Rahmadaniza, 2009) sifat rekrutmen dibagi kedalam dua jenis yaitu:

1) Rekrutmen Secara Terbuka

Rekrutmen secara terbuka dilaksanakan secara terbuka bagi seluruh wargamasyarakat tanpa terkecuali mempunyai kesempatan yang sama untuk ikut dalam proses perekrutan apabila telah memenuhi kriteria-kriteria yang telah ditentukan sebelumnya.

2) Rekrutmen Secara Tertutup

Rekrutmen ini merupakan cara rekrutmen dimana hanya individu tertentu yang dapat ikut dalam proses perekrutan untuk selanjutnya dapat menduduki jabatan tertentu. Kesempatan dalam rekrutmen ini tidak terbuka untuk seluruh masyarakat. Perekrutan hanya dilakukan terhadap individu-individu yang mempunyai persamaan tertentu.

Berdasarkan pernyataan di atas, penulis berpendapat bahwa rekrutmen dapat bersifat terbuka dengan maksud bahwa proses rekrutmen dapat diikuti oleh siapa saja yang telah memenuhi persyaratan. Akan tetapi proses rekrutmen juga dapat bersifat tertutup yang berarti bahwa hanya individu-individu tertentu saja yang bisa mengikuti proses perekrutan.

4. Awak Kapal

a. Pengertian Awak Kapal

Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 51 tahun 2002 tentang Perkapalan pasal 1, yang dimaksud dengan anak buah kapal yaitu awak kapal selain nakhoda atau pemimpin kapal.

Dalam UU No.17 tahun 2008 tentang Pelayaran pada Pasal 40 butir 1 awak kapal adalah orang yang bekerja atau dipekerjakan di atas kapal oleh pemilik atau operator kapal untuk melakukan tugas sesuai dengan jabatannya yang tercantum dalam buku sijiil.

Menurut ilmu hukum maritim pengertian awak kapal adalah semua orang yang bekerja di kapal, yang bertugas mengoperasikan dan memelihara serta menjaga kapal dan muatannya terkecuali Nahkoda.

b. Syarat Menjadi Anak Buah Kapal

- 1) Berumur sekurang-kurangnya 18 tahun
- 2) Sehat jasmani dan rohani berdasarkan hasil pemeriksaan rumah sakit yang ditunjuk pemerintah
- 3) Memiliki sertifikat keahlian pelaut
- 4) Buku pelaut disahkan oleh KSOP (Kantor Syahbandar dan Otoritas Pelabuhan)

c. Hak Sebagai Anak Buah Kapal

- 1) Hak Atas Upah
- 2) Hak atas permakanaan dan tempat tinggal di kapal
- 3) Hak atas cuti
- 4) Hak atas perawatan kalau sakit di kapal
- 5) Hak atas angkutan bebas
- 6) Hak atas ganti rugi bilamana kapalnya musnah/ tenggelam

d. Kewajiban Sebagai Anak Buah Kapal

- 1) Mentaati Perintah Perusahaan
- 2) Bekerja sesuai dengan jangka waktu perjanjian
- 3) Melaksanakan tugas sesuai jam kerja yang telah ditetapkan
- 4) Bekerja sekuat tenaga dan wajib mengerjakan segala sesuatu yang diperintahkan oleh Nahkoda

e. Pekerjaan Anak kapal dijelaskan di dalam :

1. Perjanjian kerja laut
2. Sijil awak kapal
3. Peraturan dinas di kapal yang dibuat oleh Nahkoda
4. Taat kepada atasan dan menjalankan perintah-perintah Nahkoda
5. Tidak boleh membawa atau memiliki minuman keras, tidak membawa barang-barang terlarang, senjata dan sebagainya di kapal tanpa seizing Nahkoda
6. Keluar dari kapal dengan izin Nahkoda dan pulang kembali tidak terlambat
7. Wajib membantu memberikan pertolongan dalam penyelamatan kapal dengan muatan dengan menerima upah tambahan

f. Jabatan-Jabatan Awak Kapal

- 1) *Deck Department* (Departemen Dek)

Bertanggung jawab untuk navigasi kapal, perawatan kargo dan bongkar muat di pelabuhan. *Deck Department* juga bertanggung jawab untuk pemeliharaan kapal, operasional kapal, operasional pelayaran, dan semua urusan hukum dan perizinan perjalanan kapal. Berikut ini adalah bagian-bagian jabatan dari *Deck Department* :

- a) *Nahkoda (Master)*

Nahkoda adalah perwira tertinggi serta wakil manajemen perusahaan dan otoritas tertinggi di struktural kapal. Nahkoda bertanggung jawab atas kehidupan semua personel di kapal, keamanan kapal, kargo, lingkungan, dan juga harus bertanggung jawab kepada perusahaan.

UU No. 21 tahun 1992 dan juga pasal 341b KUHD dengan tegas menyatakan bahwa Nahkoda adalah pemimpin kapal, kemudian dengan menelaah pasal 341 KUHD dan pasal 1 ayat 12 UU No. 21 tahun 1992, maka definisi dari Nahkoda adalah seseorang yang sudah menandatangani Perjanjian Kerja Laut (PKL) dengan pengusaha kapal dimana dinyatakan sebagai Nahkoda, serta memenuhi syarat sebagai Nahkoda dalam arti untuk memimpin kapal sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pasal 342 KUHD secara tegas menyatakan bahwa tanggung jawab atas kapal hanya berada pada tangan Nahkoda, tidak ada yang lain. Jadi apapun yang terjadi di atas

kapal menjadi tanggung jawab Nahkoda, kecuali perbuatan kriminal. Nahkoda bertanggung jawab untuk memastikan bahwa kapal tersebut dinavigasikan dan dioperasikan dengan aman dan efisien, sesuai dengan peraturan internasional, nasional dan perusahaan.

b) Mualim I (Chief Officer)

Mualim I adalah Perwira tinggi di bawah Nahkoda yang bertugas mengatur muatan, persediaan air tawar, pengatur arah navigasi, dan bertanggung jawab penuh atas semua peralatan Deck Department. Mualim I bertanggung jawab kepada Nahkoda atas semua hal deck department terkait, termasuk perencanaan dan pelaksanaan semua operasi kargo dan bongkar muat.

c) Mualim II (Second Officer)

Mualim II adalah perwira tinggi di atas kapal, dibawah Mualim I, yang bertugas membantu Mualim I. Perwira yang bertanggung jawab untuk peralatan navigasi ruang kemudi, membuat jalur (Route) peta pelayaran yang akan dilakukan, dan sebagai pengatur arah navigasi.

d) Mualim III (Third Officer)

Mualim III merupakan perwira tinggi di atas kapal, di bawah Mualim II. Mualim III bertugas membantu Mualim II. Mualim III bertanggung jawab mengatur, memeriksa, memelihara semua alat-alat keselamatan (safety) kapal, pengatur arah navigasi, dan pemegang urusan administrasi umum termasuk UJBM (Uang Jatah Bahan Makanan).

e) Markonis (Radio Officer)

Markonis bertugas sebagai operator radio atau komunikasi serta bertanggung jawab menjaga keselamatan kapal dari bahaya-bahaya, baik itu yang di timbulkan dari alam seperti badai, ada kapal tenggelam, dll.

f) Bosun (Boatswain)

Bosun bertugas membuat laporan kepada Mualim I dan bertanggung jawab atas semua ABK serta memimpin dan mengawasi pelaut madya dan pelaut biasa.

g) Operator Pompa atau Pumpman (Khusus Kapal Tanker)

Operator Pompa bertugas membuat laporan kepada Mualim I, membantu operasional kargo dan melakukan pemeliharaan rutin

mesin dek dan peralatan terutama pompa.

h) Juru Mudi atau Able Body (AB)

Juru Mudi bertugas membantu Perwira dek dalam semua aspek kegiatan ruang kemudi, kargo, operasional pelayaran, kesiapan peralatan, kebersihan dek di bawah pengawasan Bosun, dan Operator Pompa jika diperlukan.

2) Engine Department (Departemen Mesin)

Engine Department bertanggung jawab untuk menjalankan dan pemeliharaan peralatan mekanik dan listrik diseluruh kapal termasuk mesin utama, Boiler, pompa, generator listrik, rencana refrigerasi generator, dan penyimpanan air tawar. Berikut ini adalah bagian-bagian jabatan dari *Engine Department* :

a) Kepala Kamar Mesin (Chief Engineer)

Kepala Kamar Mesin adalah seorang pejabat tertinggi yang bertanggung jawab penuh terhadap *Engine Department* dan bertanggung jawab langsung kepada Nahkoda atas segala hal yang berhubungan dengan *Engine*. Kepala Kamar Mesin juga bertanggung jawab atas semua mesin yang ada di kapal baik itu mesin induk, mesin bantu, mesin pompa, mesin crane, mesin sekoci, mesin kemu , mesin pendingin, dll.

b) Masinis I (Chief Engineer)

Masinis I sebagai pejabat *Engineer* bertugas membantu kepala kamar mesin, bertanggung jawab atas kegiatan operasi sehari-hari yang dilakukan di *Engine Department*, bertanggung jawab penuh atas mesin induk (*Main Engine*), dan memimpin anak buah kapal bagian mesin.

c) Masinis II (Second Engineer)

Masinis II sebagai perwira *Engineer* di bawah Masinis I, bertanggung jawab atas kondisi dan pemeliharaan generator, mesin bantu, pompa kargo, pompa-pompa bahan bakar, dan minyak pelumas.

d) Masinis III (Third Engineer)

Masinis III sebagai pejabat *Engineer* di bawah Masinis II, bertanggung jawab penuh atas kondisi dan pemeliharaan kompresor udara, pemurni, generator air tawar, *boiler*, mesin sekoci, dan bersama dengan Mualim III menyiapkan pemadam kebakaran dan peralatan yang menyelamatkan jiwa di ruang mesin, serta membantu dalam pengisian bahan bakar.

e) Juru Listrik (*Electrician*)

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

f) Mandor Mesin (*Foreman*)

Foreman bertugas membuat laporan kegiatan di ruang mesin ke Masinis I serta memimpin dan mengawasi *Oiler* dan *Wiper*, mendelegasikan pekerjaan seperti yang diarahkan oleh Masinis I dan perwira mesin lainnya.

g) Juru Minyak (*Oiler*)

Oiler bertugas membantu mandor mesin, mendukung pejabat engineer di semua aspek tugas menjaga mesin, pemeliharaan, dan perbaikan.

h) Juru Las (*Fitter*)

Fitter bertugas membantu mandor mesin dan bosun dalam pengelasan baik di ruang mesin ataupun di ruang geladak.

i) Kelasi Mesin (*Wiper*)

Posisi *junior* bertugas di tanki kapal membantu mandor mesin dan juru minyak. *Wiper* bertanggung jawab di semua aspek tugas menjaga mesin, pemeliharaan, pembersihan, dan perbaikan.

j) *Catering Department* (Departemen Katering)

Catering Department bertanggung jawab untuk semua aspek kuliner di atas kapal, binatu, dan kebersihan. Berikut ini adalah bagian-bagian jabatan dari Departemen Katering.

k) Kepala Koki (*Chief Cook*)

Chief Cook bertanggung jawab atas Departemen Katering yang ada di kapal, melaporkan kepada Nahkoda, mengawasi, mengajari dan memimpin *Second Cook* dan *Cook/Helper* dalam semua aspek termasuk disiplin dan kebersihan. *Chief Cook* mengatur anggaran dan kontrol pedoman makanan dalam batas-batas yang ditetapkan oleh Nahkoda, merencanakan menu bervariasi, dan bertanggung jawab untuk mempromosikan nilai-nilai gizi serta memasak untuk petugas.

l) Koki Kedua (*Second Cook*)

Second Cook bertugas membantu *Chief Cook*, membuat laporan kepada *Chief Cook*, bertugas memasak sehari-hari atas perintah *Chief Cook*, dan membantu serta mengawasi *Helper/Cook* pada aspek kerjanya.

m) Cook atau Helper

Membantu *Chief Cook*, *Second Cook*, melayani perwira saat makan, dan melakukan persiapan peralatan dapur dan tugas kebersihan sehari-hari.

5. Kapal

a. Pengertian Kapal

Menurut Undang-Undang No 17 Tahun 2008 : Kapal adalah kendaraan air dengan bentuk dan jenis tertentu, yang digerakkan dengan tenaga angin, tenaga mekanik, energi lainnya, ditarik atau ditunda, termasuk kendaraan yang berdaya dukung dinamis, kendaraan di bawah permukaan air, serta alat apung dan bangunan terapung yang tidak berpindah-pindah.

b. Jenis-Jenis Kapal

Ada berbagai jenis kapal yang digunakan sebagai kapal menurut Herman Budi Sasono, dkk. (2014:139). Berikut pengelompokannya :

1) Kapal Kontainer

Kapal kontainer (*Container Ships*) digunakan untuk membawa berbagai barang hasil produksi yang dikemas dalam kontainer. Biasanya kapal ini memiliki layanan kapal yang sudah terjadwal (*linier service*).

2) Kapal Curah (*Bulk Carriers*)

Jenis kapal transportasi yang mengangkut bahan baku seperti bijih besi, batu bara, nikel dll. Ciri-cirinya, memiliki alat pengangkat (Hatch) di atas dek sehingga dapat mengangkat muatan lebih banyak.

3) Kapal Minyak (*Tanker*)

Jenis kapal pengangkut minyak mentah, bahan kimia dan produk minyak bumi. Kapal tanker hampir seperti kapal curah (Bulk Carrier), tetapi di atas deknya terdapat flush dan dilengkapi jaringan pipa minyak dan ventilasi.

4) Kapal Feri dan Kapal Pesiar (*Ferries dan Cruise Ships*)

Kapal feri biasanya melayani penumpang, mobil dan angkutan umum untuk pelayaran jarak dekat. Sebagian besar menggunakan kapal Ro-Ro (roll on-roll off). Pada kapal feri, kendaraan dapat masuk, diatur rapi dan terarah sehingga dapat dengan cepat dan mudah keluar.

5) Kapal Tunda (*Tug Boat*)

Kapal ini digunakan untuk menarik tongkang (Barge), mengawal (Assist tug), menangani jangkar, membawa pasokan untuk industri minyak lepas pantai, penyelamatan, pemutus jalur es dan juga sebagai kapal penelitian. Mesin induk kapal tunda biasanya berkekuatan 750 sampai 3000 tenaga kuda (500 s.d 2000 kW), sementara mesin kapal tunda yang lebih besar, yang digunakan dilaut lepas, berkekuatan 25.000 tenaga kuda (20.000 10 kW). Mesin yang digunakan kapal tunda kebanyakan sama dengan mesin kereta api. Jenis kapal tunda :

- a) Kapal tunda konvensional (*Towing or Pusher Thug*)
- b) Kapal tunda serbaguna (*Utility Tug*)
- c) Kapal tunda pelabuhan (*Harbour Tug*)

6) Kapal Tongkang (Barge)

Kapal tongkang biasa digunakan untuk mengangkut barang curah seperti batu bara, pasir, nikel, dll. Kapal ini tidak memiliki mesin pendorong. Jadi untuk pengoperasiannya hanya dapat dilakukan dengan ditarik kapal

tunda (Tug boat). Ukuran atau kapasitas tongkang antara lain 180, 250, 270, 300 feet, atau yang lebih besar.

6. Perusahaan Pelayaran

a. Pengertian Perusahaan Pelayaran

Menurut Suwarno (2011), perusahaan pelayaran adalah badan usaha milik negara atau swasta, berbentuk perusahaan negara persero, perseroan terbatas (PT), Perseroan Komanditer (CV), dan lain-lain yang melakukan usaha jasa dalam bidang penyediaan ruang kapal laut untuk kepentingan mengangkut muatan penumpang (orang) dan barang (dagangan) dari suatu pelabuhan asal (muat) ke pelabuhan tujuan (bongkar) baik dalam negeri (Interinsulair) maupun luar negeri (Ocean Going Shipping).

B. Review Penelitian Sebelumnya

1. Judul : Perekrutan Crew Kapal Tanker dalam Era New Normal di PT. Amas Samudra Jaya
Pengarang : Ratna Kurnia Dewi
Tahun terbit : 2020
Hasil penelitian : Dalam proses rekrutmen crew awak kapal tanker, PT. Amas Samudra Jaya bekerja sama dengan principal asing. Dalam hal ini kualifikasi yang diberikan oleh principal harus terpenuhi oleh para pelamar atau pelaut berdasarkan yang ditulis di atas. Dalam rekrutmen kandidat kru awak kapal dilakukan dengan daring dan pemberangkatannya dilaksanakan secara bertahap dalam era new normal serta kesehatan crew awak kapal yang perlu lebih diperhatikan.
2. Judul : Analisa Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan kru Terhadap Kinerja kru Kapal di PT. MCS Internasional Jakarta
Pengarang : Vivid Dekanawati
Tahun terbit : 2020
Hasil penelitian : PT. MCS Internasional menerapkan proses rekrutmen, seleksi dan penempatan dengan baik. Bahkan metode rekrutmen yang dipakai adalah perpaduan antara metode terbuka dan tertutup untuk mendapatkan kru kapal yang cepat dan tepat. Untuk proses seleksi, hanya metode ilmiah

yang dilakukan yaitu mulai proses penerimaan surat lamaran pekerjaan, wawancara, serangkaian tes pemeriksaan, tes psikologi, persetujuan atasan langsung sampai pada memutuskan diterima atau ditolak. Untuk metode penempatan semua metode diterapkan oleh PT. MCS Internasional, mulai dari menentukan posisi jabatan apa yang harus segera dicarikan kru, menentukan gaji dan pajak yang disampaikan saat wawancara, pengembangan/promosi jabatan ke level atas misalnya Chief Officer yang sesuai dengan syarat bisa dipromosikan menjadi Nahkoda, menyiapkan daftar kru-kru kapal yang mempunyai kondite bagus selama di kapal-kapal sebelumnya sampai menempatkan kru kapal yang lolos persyaratan PT. MCS Internasional ke kapal yang membutuhkan. Dari proses ini berarti kru yang akan ditempatkan di kapal sesuai dengan visi misi dan harapan perusahaan sehingga mempengaruhi kinerja perusahaan kedepannya.

3. Judul :Mekanisme Pergantian Awak Kapal untuk Memperlancar Manajemen Awak Kapal di PT. Berlian Khatulistiwa Line

Pengarang :Ammar Farasichwan

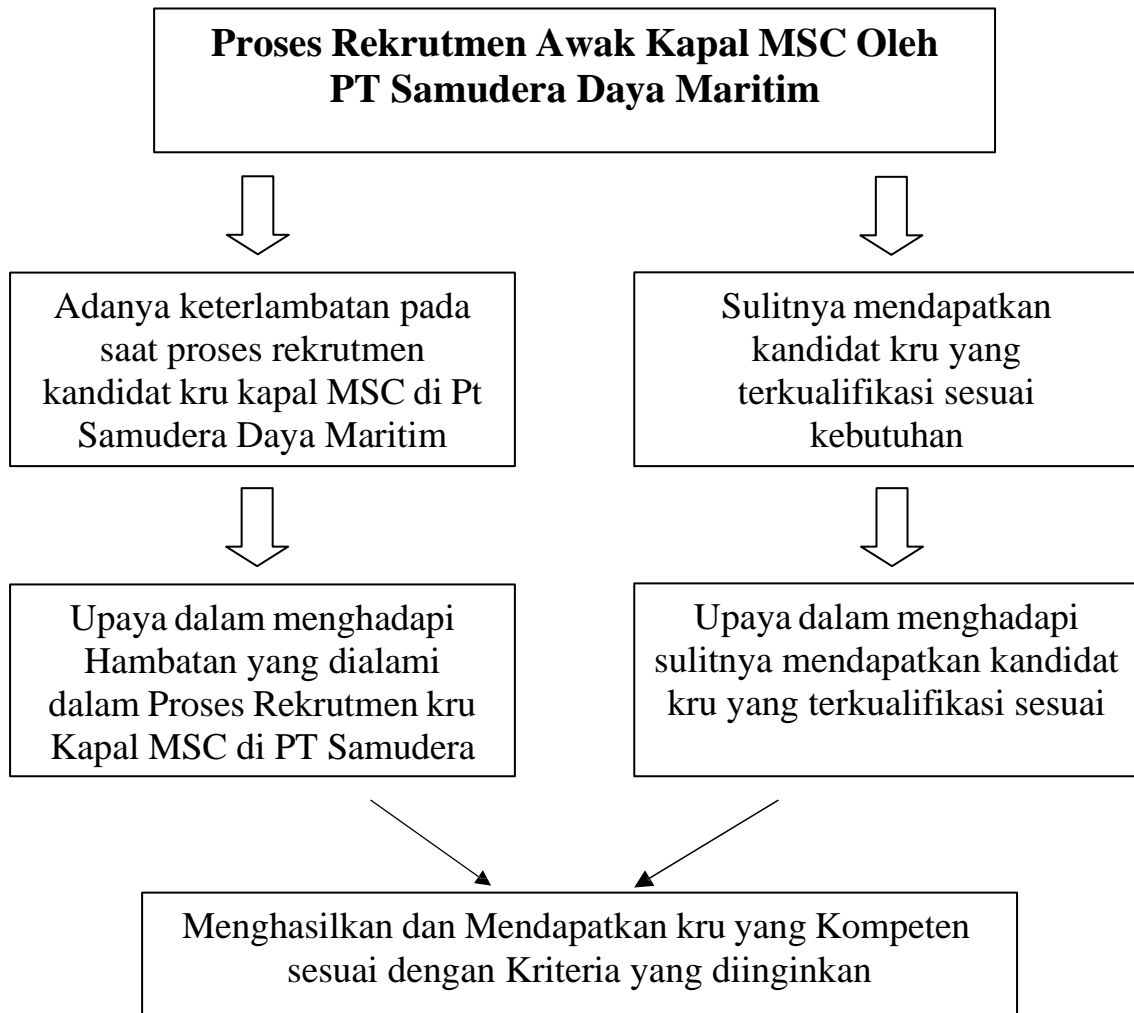
Tahun terbit :2022

Hasil penelitian :Keterlambatan awak kapal dalam proses pergantian awak kapal disebabkan oleh beberapa hal diantaranya adalah lamanya penerbitan sertifikat Medical Check Up dan Rapid Antigen yang menunjukkan hasil positif atau reaktif, sehingga memerlukan isolasi serta pembatasan dalam pelaksanaan Medical Check Up yang merupakan kebijakan dari lembaga penyelenggara Medical Check Up. Keterlambatan dalam proses pergantian awak kapal di PT. Berlian Khatulistiwa juga bisa disebabkan karena banyaknya dokumen awak kapal yang sudah atau akan kadaluwarsa sehingga menyebabkan keterlambatan pada

saat pergantian awak kapal. Selain itu, pemberitahuan permintaan pergantian awak kapal yang seringkali mendadak adalah faktor yang menjadikan bagian operasional atau crewing kesulitan dalam mempersiapkan dokumen, mencari dan menyaring kandidat awak kapal yang berkompeten dalam bidangnya dikarenakan keterbatasannya waktu. Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka penulis mengajukan saran agar perusahaan sebaiknya menginstruksikan kepada awak kapal untuk melaksanakan Medical Check Up satu bulan sebelum pelaksanaan sign on dan perusahaan melakukan kerjasama dengan lembaga penyelenggara Medical Check Up yang diakui oleh Kementerian Perhubungan. Selain itu, alangkah baiknya perusahaan mengadakan kerjasama dengan lembaga diklat keterampilan guna pelaksanaan revalidasi sertifikat. Perusahaan dapat melaksanakan secara kolektif pelaksanaan revalidasi sertifikat yang kadaluwarsa agar dapat mempercepat proses penerbitan sertifikat secara efektif. Perusahaan sendiri juga sebaiknya memberi kebijakan yang tegas kepada awak kapal dalam proses permintaan pergantian awak kapal agar setidaknya memberi notifikasi sign off satu bulan sebelumnya atau memberi kompensasi kepada awak kapal yang sedang standby dan diminta segera naik.

C. Kerangka Pemikiran

Bagan 2.1
Kerangka Pemikiran



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu Dan Tempat Penelitian

1. Waktu Penelitian

Penulis menentukan waktu penelitian pada saat melakukan praktik darat di PT Samudera Daya Maritim Indonesia, terhitung mulai tanggal 20 Agustus 2022 Sampai dengan 15 Agustus 2023.

Data-data Perusahaan adalah sebagai berikut :

Nama : PT Samudera Indonesia Tbk
Alamat : Jl. Letjen S. Parman No. Kav 35 , RT. 2 / RW . 3, Kel. Kemanggisan, Kec. Palmerah, Kota Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 11480.
Telephone : (021) 548 0088, 534 7210, 530 4185, 549 4993
Fax : (021) 534 7171, 549 0909
Email : trias@hr,sign.co.id
Website : www.samudera.id/ptsamuderaindonesiatbk

Data-data PT Samudera Daya Maritim :

Nama : PT Samudera Daya Maritim
Alamat : Samudera Indonesia Building. 2th Fl, Jl. Letjen S. Parman No. Kav 35, Kemanggisan, Kec. Palmerah, Kota Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 11480.
Telephone : (021) 534 4887
Fax : (021) 549 0909
Email : rias@hr,sign.co.id Website : <https://crews.samudera.id>

B. Metode Pendekatan

Menurut Sugiyono (2018:213), metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat yang digunakan untuk meneliti pada kondisi ilmiah (eksperimen) dimana peneliti sebagai instrumen, teknik pengumpulan data dan di

analisis yang bersifat kualitatif lebih menekan pada makna.

Menurut Moleong (2017:6), penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian seperti perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.

Penulis menggunakan metode kualitatif deskriptif dalam penelitian, dengan memusatkan masalah saat penelitian dilaksanakan dan dipaparkan dalam bentuk uraian dan penjelasan tentang suatu objek pada waktu tertentu dengan tujuan untuk menjawab permasalahan suatu penelitian. Hasil penelitian yang diperoleh kemudian dianalisis untuk diambil kesimpulannya.

Tujuan utama penelitian kualitatif ini adalah untuk Mengetahui PROSES REKRUTMEN KRU KAPAL MSC OLEH PT SAMUDERA DAYA MARITIM.

C. Sumber Data

Sumber data merupakan sebuah referensi yang digunakan sebagai data penelitian yang dikumpulkan peneliti untuk menjawab hambatan penelitian dan disesuaikan dengan kebutuhan peneliti.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini ialah data primer dan data sekunder, menurut Sugiyono (2019:296) disebutkan bahwa:

1. Data Primer

Data primer merupakan sumber informasi yang diperoleh langsung dari sumber aslinya (tidak melalui perantara). Data primer dapat berupa pendapat dan pengamatan subjek (orang) secara individu atau kelompok, observasi lapangan, dan wawancara dengan pihak terkait digunakan untuk mengumpulkan informasi dasar. Wawancara dapat dilakukan dengan petugas syahbandar bagian pelayanan buku pelaut dan pengguna jasa. Peneliti kemudian mengolah data yang diterima.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber informasi yang diperoleh peneliti secara tidak langsung atau melalui media yang digunakan untuk melengkapi data primer. Data sekunder biasanya berupa dokumen, catatan, arsip, dan catatan sejarah yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.

D. Teknik Pengumpulan Data

Dalam teknik dan metode penelitian kualitatif, pengumpulan data diperlukan untuk mendapatkan data yang dapat mendukung kebutuhan dalam penelitian. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti, sebagai berikut:

1. Observasi (Pengamatan)

Menurut Morissan (2017:143), observasi adalah kegiatan pengamatan keseharian manusia dengan menggunakan pancaindra sebagai alat bantu utamanya. Dengan kata lain, observasi adalah kemampuan seseorang untuk menggunakan pengamatannya melalui hasil kerja pancaindra. Dalam hal ini, pancaindra digunakan untuk menangkap hambatan yang diamati. Dan apa yang telah ditangkap tadi, dicatat dan selanjutnya akan dianalisis.

Dalam pengumpulan data yang dilakukan, penulis secara langsung praktek ke kantor PT Samudera Daya Maritim untuk mengetahui ada atau tidaknya hambatan terhadap proses rekrutmen yang berjalan.

2. Wawancara

Menurut Bungi (2013:133), wawancara merupakan proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan orang yang diwawancara.

Peneliti menggunakan teknik wawancara untuk mendapatkan keterangan secara lisan dan dengan melakukan tanya jawab antara dua orang atau lebih, dapat saling bertukar informasi dengan penyampaian sejumlah pertanyaan dari pewawancara kepada informan. Dan peneliti akan mewawancarai pegawai kantor yaitu staf rekrutmen di PT Samudera Daya Maritim. Dengan informasi yang diperoleh oleh peneliti dari informan, dapat membantu menyelesaikan penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

3. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2018:476), dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian.

Dalam melengkapi studi dokumentasi ini peneliti merekam segala aktifitas yang berkaitan dengan melakukan kegiatan pengambilan data dengan menggunakan alat bantu seperti kamera dan alat rekaman. Dengan media dokumentasi yang menjadi sumber primer signifikan dalam penelitian ini. Dari data-data yang

diperoleh, sehingga dapat memperkuat teknik pengumpulan data observasi dan wawancara.

E. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan hal yang penting dalam penelitian, sebagai bahan untuk penarikan kesimpulan dari pengumpulan data yang telah dilakukan sebelumnya. Penulis menggunakan metode analisis data kualitatif dalam penelitiannya.

Menurut Sugiyono (2018:482), analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Sedangkan menurut Moleong (2017:280-281), analisis data adalah proses mengorganisasikan dan mengurutkan data ke dalam pola, kategori, dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data.

Tahapan Teknik Metode Analisis yang penulis uraikan secara bersamaan yaitu sebagai berikut:

1. Reduksi data

Menurut Yusuf (2014: 407), reduksi data adalah teknik yang menunjuk kepada proses pemilihan, pemokusan, penyederhanaan, pemisahan dan pentransformasian data “mentah” yang terlihat dalam catatan tertulis lapangan (*written up field notes*).

Hal ini dimulai dengan melakukan wawancara dengan informan. Setelah itu dilakukan analisis data dimulai dari membuat transkrip hasil wawancara dari hasil rekaman wawancara dengan informan. Kemudian penulis akan menulis kata-kata yang didengar sesuai dengan yang ada di rekaman hasil wawancara tersebut. Setelah peneliti menulis dan merangkum hasil wawancara tersebut ke dalam transkrip, selanjutnya peneliti harus membaca kembali dengan cermat untuk dilakukan reduksi data.

2. Penyajian Data

Setelah mereduksi data, maka tahap berikutnya ialah menyajikan data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori dan sejenisnya. Menurut (Harsono, 2008), bahwa

sajian data berupa narasi kalimat, gambar/skema, jaringan kerja dan tabel sebagai narasinya.

3. Penarikan Kesimpulan

Tahap terakhir pada teknik analisis data pada penelitian ini ialah penarikan kesimpulan. Penarikan kesimpulan dalam penelitian ini dilakukan berdasarkan data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi yang kemudian diklasifikasikan menurut kategori dan disajikan dalam bentuk uraian kata. Menurut Sugiyono (2018), kesimpulan dalam penelitian kualitatif merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih belum jelas sehingga setelah diteliti menjadi jelas.

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. DESKRIPSI DATA

1. Profil Perusahaan

Untuk terus meningkatkan pertumbuhan perekonomian bangsa PT Samudera Indonesia Tbk menjadi salah satu perusahaan pelayaran yang bergerak di banyak bidang seperti properti, transportasi atau *shipping* dan juga logistik. Perusahaan ini merupakan perusahaan publik yang terdaftar di Bursa Efek Jakarta sejak tahun 1999 dan Bursa Efek Singapura pada tahun 1997. Perusahaan yang dibentuk pada tahun 1964 ini didirikan oleh Bapak Soedarpo Sastrosatomo yang pada awalnya merupakan perusahaan keagenan pengiriman untuk memelopori pengiriman barang antar pulau di Indonesia, kargo spesial, proyek kargo berat, bongkar muat, galangan kapal, logistik pihak ketiga, industri dan pengiriman minyak & gas, serta investasi infrastruktur pelabuhan. Samudera Indonesia memiliki 4 lini bisnis yang menyediakan layanan berkualitas tinggi pada pelanggan. Lini bisnis yang dimiliki oleh PT Samudera Indonesia, yaitu :

a) Samudera *Property*

Samudera *Property* adalah usaha pengelolaan dan pengembangan aset properti.

b) Samudera *Shipping*

Samudera *Shipping* adalah usaha yang menyediakan berbagai layanan pelayaran termasuk usaha keagenan kapal.

c) Samudera *Ports*

Samudera *Ports* adalah usaha jasa pendukung pengelolaan pelabuhan.

d) Samudera *Logistics*

Samudera *Logistics* adalah usaha logistik terintegrasi mencakup transportasi multimoda dan fasilitas logistik.

e) Samudera *Shipyards*

Samudera *Shipyards* merupakan unit bisnis yang menawarkan perbaikan dan perawatan kapal, juga konstruksi bangunan baru dan fabrikasi komponen

kelautan dan industri dengan kualitas yang baik dan keamanan yang sangat baik untuk berbagai jenis kapal.

f) Samudera Services

Samudera Services merupakan unit bisnis yang dibentuk untuk memberikan dukungan operasional penuh bagi seluruh lini bisnis Grup. Tujuan utama dari lini bisnis ini adalah untuk memungkinkan dan mendorong semua lini bisnis Grup untuk fokus pada pencapaian tujuan kinerja mereka.

Selain sebagai pendiri Samudera Indonesia, Bapak Soedarpo Sastrosatomo pun merupakan seorang tokoh revolusi di Indonesia yang pernah menjadi partisan politik dan bekerja di departemen luar negeri. Berbagai ancaman dan tantangan datang dari kondisi Indonesia yang saat itu masih berumur jagung. Namun, Soedarpo tidak lantas menyerah dari kekecewaan dan kesedihan ketika perusahaan mengalami kebangkrutan saat pemerintah Orde Baru. Tetapi perusahaan tetap bertahan dan membuktikan kekuatan Maritime Asia Hall of Fame dari Soedarpo.

Perusahaan ini memiliki visi untuk menjadi perusahaan transportasi kargo terpadu, terdepan dan terkemuka di pasar yang kami layani. Sedangkan misinya adalah untuk menyediakan transportasi kargo berkualitas tinggi untuk pelanggan mereka dengan menjunjung nilai-nilai perusahaan. Selain Visi dan Misi, Samudera Indonesia juga memiliki motto sabar, tabah, tekun, iman. Disamping itu, nilai yang sangat ditekankan yaitu, menjunjung tinggi integritas dan profesionalisme. Untuk mendukung kegiatan bisnisnya, hingga tahun 2022, PT Samudera Indonesia Tbk memiliki 150+ anak perusahaan, cabang, dan kantor yang tersebar di seantero Asia. Salah satu anak perusahaan PT Samudera Indonesia Tbk yaitu, PT Samudera Daya Maritim (SDMar) yang bergerak dalam jasa keagenan kandidat kru kapal atau yang disebut dengan Ship Manning Agency.

PT Samudera Daya Maritim lahir pada 27 Juli 2017 dan mendapatkan perizinan pada 07 Mei 2019. PT Samudera Daya Maritim (SDMar) memfokuskan bisnisnya pada proses rekrutmen dan pengembangan pada kandidat kru kapal. Dengan memiliki keahlian dalam manajemen kandidat kru untuk kapal peti kemas, kapal tanker, dan lainnya, perusahaan terus meningkatkan kinerjanya dengan

menyediakan pelaut yang berkualifikasi tinggi dengan keterampilan yang baik di bidangnya.

Adapun visi dan misi dari PT Samudera Daya Maritim (SDMar), yaitu

a. Visi PT Samudera Daya Maritim

“Menjadi manajemen profesional maritim utama dan mitra strategis bagi stakeholders domestik dan global”.

b. Misi PT Samudera Daya Maritim

- 1) Mengembangkan kualitas dan integritas dalam pelayanan crew kapal.
- 2) Menjaga setiap proses pengembangan.
- 3) Menjaga transparansi proses rekrutmen.
- 4) Meningkatkan pelayanan terpadu satu pintu bagi maritim professional.

Data-data Perusahaan adalah sebagai berikut :

Nama : PT Samudera Indonesia Tbk

Alamat: Jl. Letjen S. Parman No. Kav 35 , RT. 2 / RW . 3, Kel. Kemanggisan, Kec. Palmerah, Kota Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 11480.

Telephone : (021) 548 0088, 534 7210, 530 4185, 549 4993

Fax : (021) 534 7171, 549 0909

Email : trias@hr,sign.co.id

Website : www.samudera.id/ptsamuderaindonesiatbk

Data-data PT Samudera Daya Maritim :

Nama : PT Samudera Daya Maritim

Alamat : Samudera Indonesia Building. 2th Fl, Jl. Letjen S. Parman No. Kav 35, Kemanggisan, Kec. Palmerah, Kota Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 11480.

Telephone : (021) 534 4887

Fax : (021) 549 0909

Email : rias@hr,sign.co.id Website : <https://crews.samudera.id>

2. Proses Rekrutmen Kapal MSC Pada Pt Samudera Daya Maritim

- a) *Crewing Operational Department* (COD) menerima permintaan kandidat kru dari *Ship Owner/Ship Management* atau tim rotasi (PIC kapal) melalui *email*, via telepon ataupun secara langsung. Dikerjakan dalam 7 hari kerja, kecuali ada *special case* yang membutuhkan waktu yang lebih lama.

- b) *Recruitment Section Head* (RSH) menerima arahan dari COD dan mencari kandidat yang dibutuhkan melalui institusi terkait, via email, g-form yang telah disebar di grup ataupun personal chat, whatsapp, ataupun sosial media lainnya.
- c) RSH melakukan pengecekan kualifikasi terhadap kandidat kru kapal yang sudah diterima CV nya, berdasarkan Crew Matrix dan *Safe Manning Certificate*.
- d) Setelah dilakukan kualifikasi terhadap kru, selanjutnya RSH akan memberi arahan kepada *Recruitment Staff* (RS) untuk melakukan pengecekan dokumen dan sertifikat kru.
- e) RS akan melakukan pengecekan dokumen kru, dan dokumen tersebut akan langsung di *scan*, dan akan di *upload* ke dalam sistem yaitu *Integrated Ship Management System* (ISMS) setelah kandidat kru tersebut diterima atau dinyatakan lolos sebagai kru kapal. Dokumen-dokumen yang diperlukan, yaitu:
 - 1) *Seaman Book* (Buku Pelaut)
 - 2) *Passport* (Paspor)
 - 3) Kartu Tanda Penduduk (KTP)
 - 4) Kartu Keluarga (KK)
 - 5) Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP)
 - 6) *Yellow Fever*
 - 7) Vaksin Covid 1
 - 8) Vaksin Covid 2
 - 9) Vaksin Covid 3
 - 10) *Curriculum Vitae* (CV) terbaru
 - 11) BPJS Kesehatan
 - 12) BPJS Ketenagakerjaan
 - 13) Rekening
- f) Setelah dokumen sudah sesuai persyaratan, selanjutnya RS akan melakukan pengecekan sertifikat kandidat kru yang wajib dimiliki sesuai ketentuan Standart of Training Certification and Watchkeeping for Seafarers (STCW) dan berdasarkan Crew Matrix yang dimiliki oleh PT Samudera Daya Maritim.

Juga akan dicek apakah sertifikat tersebut aktif atau tidak di web <https://pelaut.dephub.go.id/>. Sertifikat yang dibutuhkan dikualifikasi berdasarkan jenis kapal yang akan dinaiki, yaitu:

1) Kapal Kontainer (*Container Ship*)

Tabel 4.1

Crew Matrix sertifikat di PT Samudera Daya Maritim

RANK	COC	COE	BST	PSCRB	AFF	MC	MFA	SAT	SDSD	GMDSS	ENDORS GMDSS	ORU	RADA R	RS	ECDIS	SSO	BRM	ERM	SH	RATING	FH	MCU
MASTER	II/2																					
C/O	II/2																					
2/O	II/3																					
3/O																						
C/E																						
2/E																						
3/E																						
4/E																						
ETO																						
BOSUN																						
AB																						
ENGINE FOREMAN																						
OILER																						
COOK																						
ELECT																						
OS																						
STEWARD																						
PUMP																						
FITTER																						
APP DECK																						
APP ENG																						

Sumber: PT Samudera Daya Maritim

Keterangan:

Sertifikat harus dipenuhi
Serifikat tidak dibutuhkan
Sertifikat tidak harus dipenuhi, tetapi jika dipenuhi lebih baik

2) Kapal Curah (Bulk Carrier)

Tabel 4.2

Crew Matrix sertifikat di PT Samudera Daya Maritim

	COC	COE	BST	PSCRB	AFF	MC	MFA	SAT	SDSD	GMDSS	ENDORS	GMDSS	ORU	RADAR	ARPA	ECDIS	SSO	BRM	ERM	SHMC	RATING	FH	MCU
MASTER																							
C/O																							
2/O																							
3/O																							
C/E																							
2/E																							
3/E																							
4/E																							
ETO																							
BOSUN																							
AB																							
ENGINE FOREMAN																							
OILER																							
COOK																							
ELECT																							
OS																							
STEWARD																							
PUMP																							
FITTER																							
APP DECK																							
APP ENG																							

Sumber: PT Samudera Daya Maritim

3) Kapal Tug

Tabel 4.3

Crew Matrix sertifikat di PT Samudera Daya Maritim

	COC	COE	BST	SCRB	AFF	MC	MFA	SAT	SDSD	GMDSS	COE GMDSS	ORU	RS	AS	ECDIS	SSO	BRM	SH	ERM	ABLE	FH	MHV	MCU
MASTER																							
C/O																							
2/O																							
3/O																							
C/E																							
2/E																							
3/E																							
4/E																							
ETO																							
BOSUN																							
AB																							
ENGINE FOREMAN																							
OILER																							
COOK																							
ELECT																							
OS																							
STEWARD																							
PUMP																							

Sumber: PT Samudera Daya Maritim

4) Kapal Tangki (*Tanker*) khusus LPG/Gas

Tabel 4.4

Crew Matrix sertifikat di PT Samudera Daya Maritim

	COC	COE	BST	SCRB	AFF	MC	MFA	SAT	SDSD	GMDSS	COE GMDSS	ORU	RS	AS	ECDIS	SSO	BRM	ERM	SH	ABLE	FH / GALLEY	MHV	BLGT	ALGT	BOCT	AOT	ACT	MCU
MASTER																												
C/O																												
2/O																												
3/O																												
C/E																												
2/E																												
3/E																												
4/E																												
ETO																												
BOSUN																												
AB																												
ENGINE FOREMAN																												
OILER																												
COOK																												
ELECT																												
OS																												
STEWARD																												
PUMP																												
FITTER																												
APP DECK																												
APP ENG																												

Sumber: PT Samudera Daya Maritim

5) Kapal Tangki (Tanker) khusus Chemical Oil

Tabel 4.5

Crew Matrix sertifikat di PT Samudera Daya Maritim

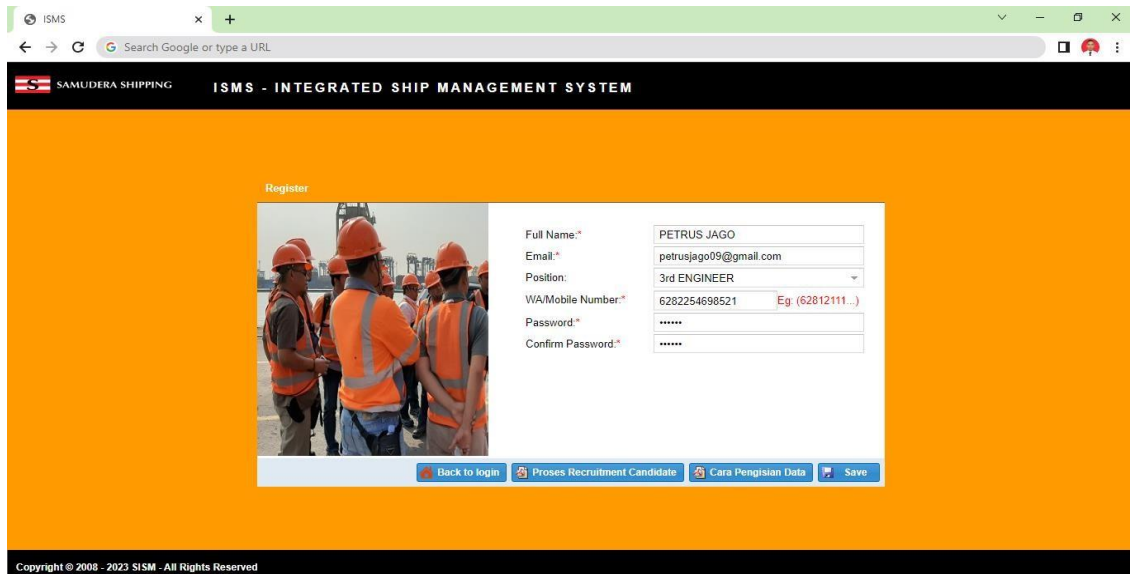
	COC	COE	BST	SCRB	AFF	MC	MFA	SAT	SDSD	GMDSS	COE GMDSS	ORU	RADAR	ARPA	ECDIS	SSO	BRM	ERM	ABLE	FH / GALLEY	MHV	BOCT	AOT	ACT	MCU	
MASTER																										
C/O																										
2/O																										
3/O																										
C/E																										
2/E																										
3/E																										
4/E																										
ETO																										
BOSUN																										
AB																										
ENGINE FOREMAN																										
OILER																										
COOK																										
ELECT																										
OS																										
STEWARD																										
PUMP																										
FITTER																										
APP DECK																										
APP ENG																										

Sumber: PT Samudera Daya Maritim

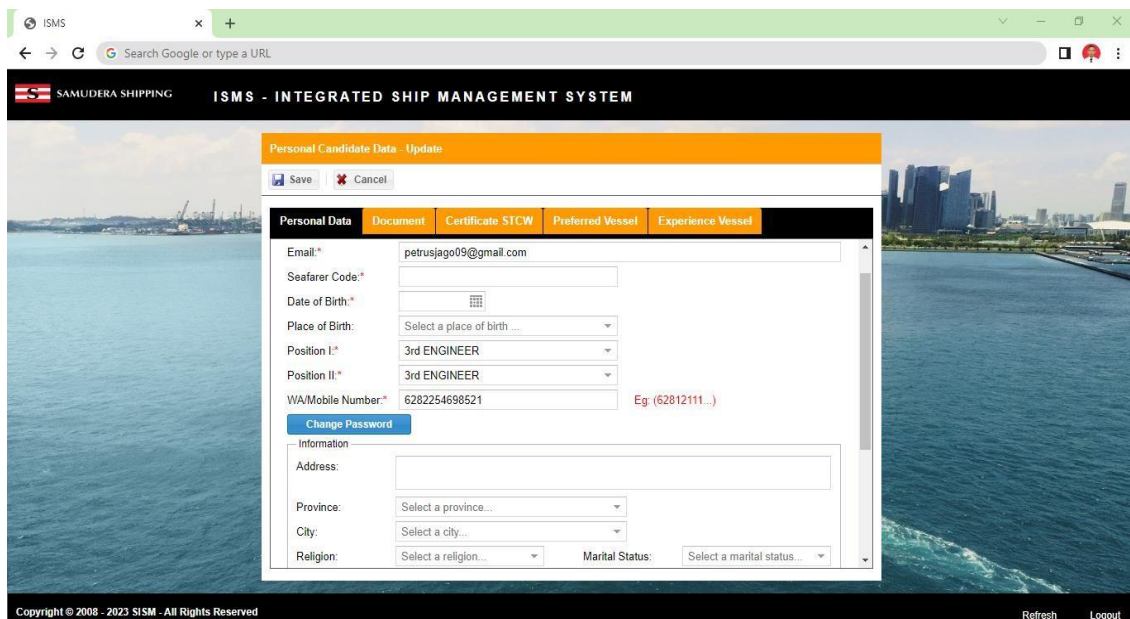
- g) Setelah pengecekan selesai dilakukan dan kandidat kru yang dipilih memenuhi syarat, RS akan menghubungi kandidat kru via telepon untuk segera menentukan jadwal interview (baik offline maupun online).
- h) RSH menerima kandidat kru yang diajukan RS dan RSH melakukan pengajuan kandidat kru ke COD. Setelah itu COD akan melakukan pengecekan terhadap

kandidat kru,

- i) Setelah disetujui oleh COD, RSH dan RS akan mempersiapkan ruangan (offline) atau link g-meet (online) untuk melaksanakan proses interview oleh interviewer kepada kandidat kru.
 - 1) Level *rating* diinterview langsung oleh tim rotasi dan *recruitment section head*.
 - 2) *Officer* (dek dan mesin) dan *Master* diinterview oleh COD Head, QHSE, dan *General Manager* (GM).
- j) Setelah dilaksanakan proses interview juga telah dicek oleh COD, nilai yang didapat kandidat kru dan kemampuan yang dimiliki kru, maka kandidat kru dapat dinyatakan lulus atau tidak.
- k) Setelah kandidat kru dinyatakan lulus, COD akan mengajukan kandidat kru ke *Ship Owner*. Dan tim rekrutmen akan menunggu keputusan persetujuan dari pihak *Ship Owner*.
- l) Setelah disetujui oleh *Ship Owner*, RS akan menyiapkan dokumen dan sertifikat kandidat kru yang telah di *scan* untuk dimasukkan ke dalam sistem ISMS. RS juga akan memberitahu hasil kepada kandidat kru (maksimal H+1 kerja), agar kandidat kru dapat mempersiapkan diri untuk tahapan selanjutnya.
- m) RS akan membuat akun ISMS dari kandidat kru. Registrasi akun memerlukan:
 - 1) Nama lengkap kru
 - 2) Kode pelaut kru
 - 3) Tempat dan tanggal lahir kru
 - 4) Alamat tempat tinggal kru
 - 5) Status pernikahan dan agama kru
 - 6) Pengalaman berlayar kru
 - 7) *Email* kru
 - 8) Nomor telepon atau *whatsapp* kru
 - 9) Jabatan yang akan menjadi tanggung jawab kru
 - 10) NOP atau kontak yang dapat dihubungi selain nomor kru

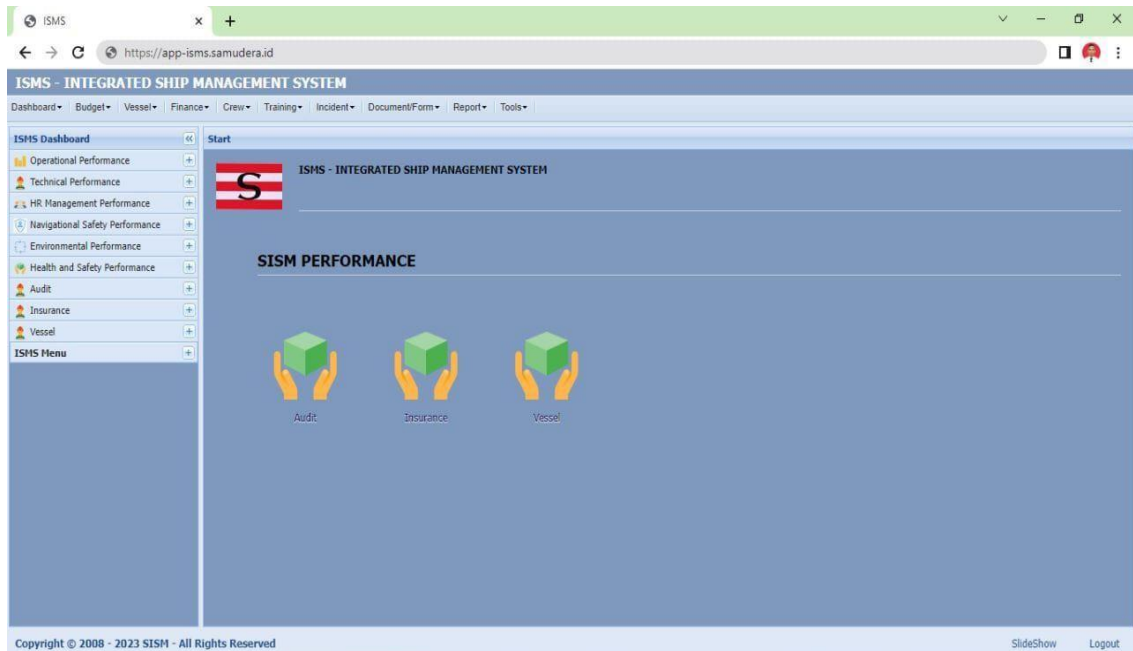


Gambar 4.1 Registrasi Sistem ISMS PT Samudera Daya Maritim
Sumber: PT Samudera Daya Maritim



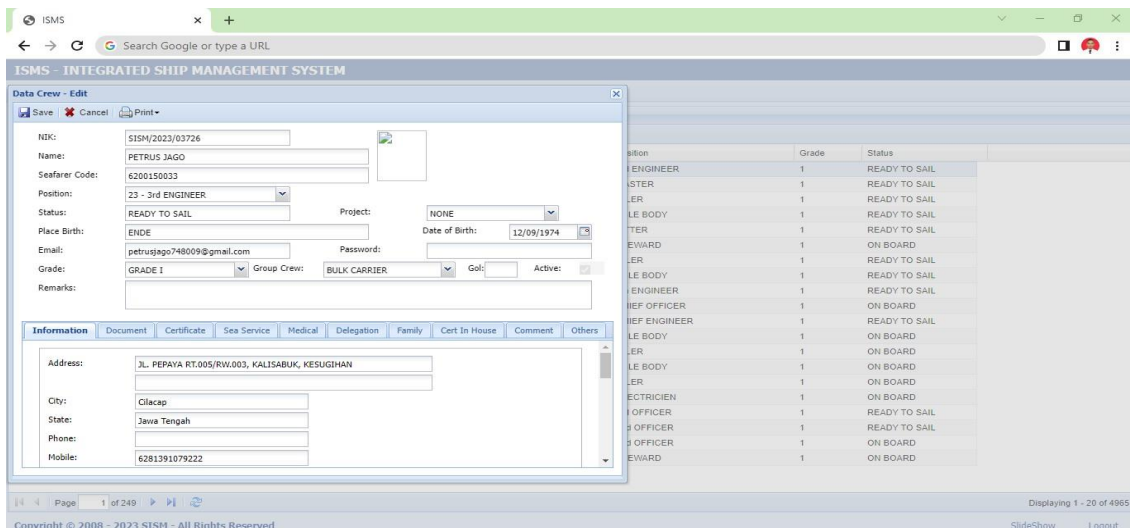
Gambar 4.2 Registrasi Sistem ISMS PT Samudera Daya Maritim
Sumber: PT Samudera Daya Maritim

- n) Setelah selesai registrasi akun dari kandidat kru. Selanjutnya, RS harus mengupload dokumen dan sertifikat yang telah discan ke dalam sistem ISMS.



Gambar 4.3 Halaman Utama ISMS PT Samudera Daya Maritim
Sumber: PT Samudera Daya Maritim

- o) Setelah dokumen dan sertifikat kandidat kru selesai diupload ke dalam sistem. Selanjutnya, RS akan memberitahu ke tim rotasi bahwa kandidat kru telah berhasil lulus dan data sudah siap diupload ke dalam sistem ISMS, dan proses selanjutnya akan dilanjutkan oleh tim rotasi.



Gambar 4.4 Upload Data Kandidat Kru di ISMS PT Samudera Daya Maritim
Sumber: PT Samudera Daya Maritim

- p) Proses rekrutmen selesai dilaksanakan.

Berdasarkan pemaparan yang telah dijelaskan diatas, maka semua prosedur yang dijalankan dan yang berlaku di PT Samudera Daya Maritim telah sesuai dengan SOP

yang telah ditetapkan di perusahaan tersebut.

3. Laporan keterlambatan kandidat kru kapal MSC

Tabel 4.6

keterlambatan kandidat kru MSC

No	Tahun	Nama	Jabatan	Jenis Kapal	Waktu Keterima	Waktu Terlambat	Alasan Terlambat
1	2022	Meydi Cristian Rante	AB	Container	29 Juni 2022	2 bulan	Rating able tidak online (fake certificate)
2	2022	Sudirman	Wiper	Container	20 Juni 2022	1 bulan	Tidak Punya Visa C1D
3	2022	Nico Ferdiansyah	AB	Container	04 Juli 2022	1	BST Reval
4	2022	Achmad Toifur	MSM	Container	05 Juli 2022	-	-
5	2022	Markus Tara	3E	Container	22 Agustus 2022	2-3 bulan	SDSD belum direval tidak punya visa
6	2022	Chandra Gunawan	4E	Container	23 Agustus 2022	-	-
7	2022	Ajmain	3E	Container	25 Agustus 2022	-	kurang pengetahuan pada saat interview
8	2022	Heri Prasetyo	5E	Container	29 Agustus 2022	-	-
9	2022	I Gusti Lanang Weda	MTM	Container	29 November 2022	2 bulan	pembuatan visa schengen dan MCU kadaluarsa
10	2022	Jumadi Paduntuk	AB	Container	12 Desember 2022	-	CV Belum Di Update

Sumber: PT Samudera Daya Maritim

Tabel 4.7

keterlambatan kandidat kru MSC

No	Tahun	Nama	Jabatan	Jenis Kapal	Waktu Keterima	Waktu Terlambat	Alasan Terlambat
1	2023	Angga Putra	Fitter	Container	12 Januari 2023	-	kurang pengetahuan
2	2023	Iling Ismail Caco Samari	AB	Container	23 Januari 2023	2 bulan	pembuatan visa china dan SDSD belum direval
3	2023	Rendi Julian	MTM	Container	27 Januari 2023	-	CV Belum di Update
4	2023	Awaluddin	AB	Container	16 Febuari 2023	1 bulan	Rating Able kadaluarsa
5	2023	Florens Sondag Tuange	OS	Container	23 Februari 2023	1 bulan	pembuatan visa C1D
6	2023	Supendi Matasan	Fitter	Container	14 Maret 2023	1-2 bulan	MCU baru buat, reval bst
7	2023	Komarudin	FTRD	Container	15-Apr-23	-	Tidak ada kabar
8	2023	Sukri Oda	Fitter	Container	25-Apr-23	1 bulan	SID,MCU, BST Reval
9	2023	Hoirul Anam	AB	Container	16 mei 2023	1-2 bulan	visa china, rating able deck reval
10	2023	Albert Toding Bunga	Ftrd	Container	01 juni 2023	-	CV belum di update

Sumber: PT Samudera Daya Maritim

Berdasarkan Data diatas, dapat di jelaskan bahwa keterlambatan rekrutmen di PT Samudera Daya Maritim dikarenakan kandidat kru belum revalidasi sertifikat-sertifikat keterampilan atau sertifikat kompetensi. Pada bulan juni – juli 2022 keterlambatan terjadi dikarenakan kandidat kru belum merevalidasi sertifikat kompetensi, pada bulan Agustus 2022 keterlambatan dikarenakan kandidat kru belum revalidasi sertifikat kompetensi dan kurangnya pengetahuan. Pada bulan November dan Desember 2022 keterlambatan dikarenakan kandidat kru belum mempunyai sertifikat yang di butuh kan seperti visa dan sertifikat Medical Check Up.

Pada tahun 2023 bulan januari dan februari keterlambatan terjadi dikarenakan

kandidat kru yang kurang pengetahuan dokumen yang belum siap dan CV yang belum di update.

Pada bulan Maret dan April keterlambatan terjadi dikarenakan kandidat kru belum melengkapi sertifikat kandidat kru yang di butuhkan dan adanya kandidat kru yang tidak ada kabar atau menghilang.

Pada Bulan Mei dan Juni keterlambatan kandidat kru dikarenakan kandidat kru belum merevalidasi sertifikat kompetensi dan belum *update* dokumen yang ada di CV.

B. ANALISIS DATA

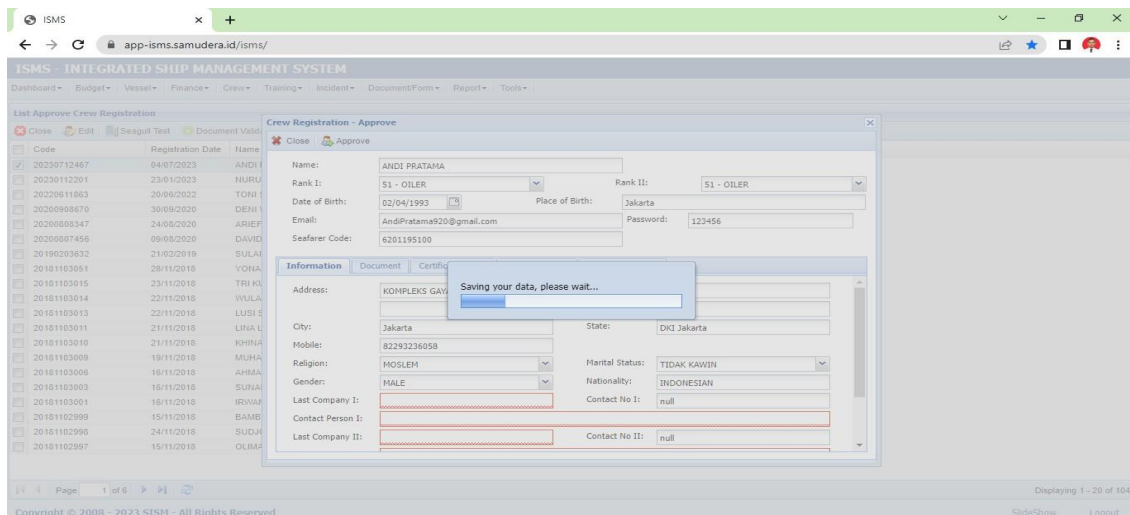
1. Hasil Observasi

Dari hasil observasi diatas terhambatnya proses rekrutmen di Pt Samudera Daya Maritim disebabkan 2 hal yaitu :

a) Adanya keterlambatan pada saat proses rekrutmen kandidat kru kapal MSC di Pt Samudera Daya Maritim

1) Sistem tempat untuk upload dokumen dan sertifikat kandidat kru yaitu ISMS, yang dijalankan atau dipakai oleh PT Samudera Daya Maritim masih belum maksimal.

Ketika hendak *upload* dokumen dan sertifikat kandidat kru ke dalam sistem ISMS, beberapa kali terjadi sistem atau web tersebut kembali ke halaman awal web, sehingga dokumen dan sertifikat yang tadinya sudah di *upload* satu persatu ke dalam sistem tidak tersimpan. Hal itu menyebabkan tim rekrutmen harus memulai atau mengulangi lagi dari awal untuk *upload* dokumen dan sertifikat kandidat kru ke dalam sistem. Jadi semisal dalam 1 hari dapat *upload* 7-10 data kandidat kru ke dalam sistem, ketika terjadi hambatan tersebut hanya dapat *upload* 5-7 data kandidat kru ke dalam system.



Gambar 4.5 kendala Upload Data Kandidat Kru di ISMS PT Samudera Daya Maritim
Sumber: PT Samudera Daya Maritim

- 2) Fasilitas yang masih minim digunakan untuk scanning dokumen dan sertifikat kru.

Kurangnya fasilitas untuk *scanning* dokumen dan sertifikat kandidat kru di kantor, sehingga mengharuskan tim rekrutmen menggunakan perangkat atau *device* pribadi seperti *handphone*, untuk digunakan sebagai alat scan tambahan dalam prosesnya.

- 3) Jaringan internet yang tersedia terkadang masih kurang stabil

Jaringan yang kurang stabil sangat terasa ketika melaksanakan *interview online* dan *upload* dokumen dan sertifikat kandidat kru ke dalam sistem. Sehingga menghambat kinerja yang berjalan, dan tidak efisien dalam waktu.

- 4) Sistem penerimaan CV dari kandidat kru yang tidak satu pintu.

Banyaknya sistem penerimaan CV saat ini, sehingga membuat staf terkadang kewalahan. Karena tidak menggunakan satu *platform* saja, seperti *email*, *whatsapp* pribadi maupun kantor, *google form* dan terkadang ada beberapa kandidat kru yang mengirimkan CV kepada atasan. Sehingga atasan juga harus meneruskan CV tersebut kepada staf.

- b) Sulitnya mendapatkan kandidat kru yang terqualifikasi sesuai kebutuhan

- 1) Adanya ketidaksiapan atau ketidaksesuaian data dokumen pada CV kandidat kru dengan dokumen asli.

Kandidat kru sering sekali lupa untuk memperbarui CV yang hendak diberikan kepada tim rekrutmen sehingga ketika hendak di kualifikasi kandidat kru tersebut harus tertunda menunggu dokumen kandidat kru tersebut diperbarui. Sehingga membuat tim rekrutmen harus mencari kandidat baru lagi untuk di interview. Contohnya : Buku pelaut yang belum di sijil turun dan diperpanjang, Paspor, BPJS, NPWP, Yellow Fever, Buku Rekening, dan beberapa dokumen lainnya.

- 2) Kurangnya pengetahuan beberapa kandidat kru untuk interview secara online.

Beberapa kandidat kru yang sudah dikualifikasi dan diminta datang ke kantor untuk melaksanakan proses *interview* berasal dari luar Pulau Jawa, sehingga tidak memungkinkan untuk kandidat kru tersebut datang ke kantor untuk melaksanakan *interview*. Jadi, dijalankanlah sistem *interview online* untuk kandidat kru yang tidak bisa datang langsung ke kantor. Dari pihak kandidat kru juga masih banyak yang belum mengerti atau memahami tentang cara penggunaan aplikasi yang berbasis online dan terhambatnya jaringan yang ada di daerah kandidat kru tersebut.

- 3) Sertifikat yang dimiliki kandidat kru tidak sesuai dengan persyaratan yang dibutuhkan ketika melamar atau mengajukan CV ke tim rekrutmen PT Samudera Daya Maritim.

Masa aktif sertifikat yang dimiliki kandidat kru yang sudah kedaluwarsa dan kandidat kru tersebut lupa atau tidak langsung melakukan revalidasi atau perpanjang sertifikat. Beberapa syarat terbaru juga agar sertifikat yang dimiliki oleh pelaut diwajibkan memiliki *barcode* yang berada dalam sertifikat terbaru. Sehingga menghambat proses kualifikasi data dari kandidat kru tersebut, dan terjadi penundaan proses pada kandidat kru tersebut.

- 4) Permintaan dari ship owner yang cukup ketat, sehingga pelaksanaan kualifikasi terhadap kandidat kru juga harus ketat.

Permintaan dari ship owner yang begitu ketat, membuat kualifikasi terhadap kandidat kru juga jadi berjalan cukup lama karena adanya permintaan tersebut. Misalnya: harus memiliki bentuk dan berat badan

yang ideal, kandidat kru dengan umur yang masih muda dan pengalaman berlayar yang memumpuni, berpenampilan rapih dan bagus, dan lain-lain.

C. ALTERNATIF PEMECAHAN MASALAH

Setelah penulis melakukan analisis data, penulis memberikan alternatif pemecahan masalah, yaitu sebagai berikut :

1. Adanya keterlambatan pada saat proses rekrutmen kandidat kru kapal MSC di PT Samudera Daya Maritim.
 - a) *Maintenance Web* Pengumpulan Dokumen atau *ISMS*
Seharusnya Pt Samudera Daya Maritim meningkatkan kualitas penyimpanan upload dokumen dan sertifikat, yang dimana harus *maintenance web* penyimpanan dokumen kandidat kru kapal MSC.
 - b) Menambah alat *Scanning* Dokumen
Kurang nya fasilitas dalam scanning dokumem dan sertifikat kru, maka Pt Samudera Daya Maritim diharuskan menambahkan fasilitas scanning dokumen dan sertifikat dengan tujuan kelancaran *recruitmen* kandidat kru kapal MSC.
 - c) Menambah Fasilitas internet
Jaringan internet yang kurang stabil terasa pada saat interview online dan memasukan dokumen kru, Pt Samudera Daya Maritim seharusnya menambah jaringan internet di tempat kerja, dikarenakan jaringan internet yang tersedia hanya satu jaringan saja.
 - d) Staff Rekrutmen hanya menerima pengiriman CV Pada Satu pintu
Banyaknya penerimaan CV di Pt Samudera Daya Maritim,hal ini membuat terlambatnya proses *recruitmen* di Pt Samudera Daya Maritim, seharusnya Pt Samudera Daya Maritim membuat penerimaan CV pada satu pintu saja, contoh nya kandidat kru hanya dibolehkan mengirim CV pada email kantor.
2. Sulitnya mendapatkan kandidat kru yang terqualifikasi sesuai kebutuhan
 - a) PT Samudera Daya Maritim selalu Menginformasikan lebih awal ke kandidat kru perihal pembaruan CV.
Kandidat kru sering sekali lupa untuk memperbarui CV yang hendak diberikan kepada tim rekrutmen sehingga memperlambat proses *recruitment*,

Staff *Recruitment* seharusnya menginformasikan lebih awal kepada seluruh kandidat kru harus di perbarui CV kandidat kru tersebut sebelum CV kandidat kru tersebut di periksa oleh staff *recruitment*.

- b) PT Samudera Daya Maritim Sebaiknya selalu Menginformasikan Selalu kepada kandidat kru untuk siap dalam interview secara offline atau pun online.

Beberapa kandidat kru yang sudah dikualifikasi dan diminta datang ke kantor untuk melaksanakan proses *interview* berasal dari luar Pulau Jawa, sehingga kandidat kru tersebut tidak bisa datang ke kantor dan diharuskan interview secara online, Pt Samudera Daya Maritim seharusnya menginformasikan lebih awal kepada seluruh kandidat kru yang berada di luar pulau jawa, bahwa akan interview secara online, maka dari itu, seluruh kandidat harus mempersiapkan diri untuk interview secara online.

- c) PT Samudera Daya Maritim Sebaiknya Mengarahkan kandidat kru untuk Memperbarui Sertifikat sesuai ketentuan.

Kebanyakan seluruh kandidat kru yang melamar di Pt Samudera Daya Maritim memiliki sertifikat pelaut yang hampir mendekati masa kadaluwarsa/ habis. Maka dari itu *staff recruitment* mau tidak mau harus mengarahkan kandidat kru yang memiliki dokumen yang sudah mendekati masa kadaluwarsa ke staff pengurusan dokumen atau mengarah kan kandidat kru mengurus dokumennya sendiri.

- d) PT Samudera Daya Maritim Sebaiknya Meningkatkan Kualifikasi Terhadap Permintaan *Ship Owner*

Terkadang *Ship Owner* meminta kepada Pt Samudera Daya Maritim untuk mencari kandidat kru yang bagus. Contohnya *ship owner* pernah meminta kami untuk mencari kandidat kru *Second Officer* yang memiliki pengalaman yang cukup, bisa berbahasa inggris dengan lancar, memiliki badan yang bagus, sehat, tetapi sering kali kita mendapatkan kandidat kru *Second Officer* yang kurang dalam berbahasa inggris, dan juga kandidat kru memiliki badan yang kurang bagus/ ideal. Pt Samudera Daya Maritim meningkatkan kualifikasi terhadap kandidat kru sesuai dengan permintaan *ship owner*.

D. EVALUASI PEMECAHAN MASALAH

Pada tahap ini penulis mengevaluasi semua alternatif pemecahan masalah yang sudah dijabarkan sebelumnya berdasarkan segi keuntungan dan kerugian dari alternatif pemecahan masalah tersebut guna memudahkan penulis untuk pengambilan keputusan dalam memilih pemecahan masalah yang tepat.

1. Adanya keterlambatan pada saat proses rekrutmen kandidat kru kapal MSC di Pt Samudera Daya Maritim.

a. *Maintenance Web* Pengumpulan Dokumen Atau *ISMS*

1) Keuntungan

- a) Memudahkan proses upload dan verifikasi dokumen sehingga mengurangi waktu yang diperlukan untuk proses *recruitment*
- b) *Staff recruitment* dapat mengunggah dokumen kapan saja dan dari mana saja, yang dapat mempercepat proses *recruitment*.
- c) Sistem penyimpanan yang baik dapat meningkatkan keamanan data kandidat.

2) Kerugian

- a) Memerlukan biaya yang tidak sedikit untuk pengembangan dan maintenance web.
- b) Jika terjadi gangguan teknis, proses *recruitment* akan terhambat.
- c) Diperlukan pelatihan untuk karyawan agar dapat menggunakan system baru dengan efektif.

b. Menambah Alat *Scanning* Dokumen

1) Keuntungan

- a) Mempermudah dan mempercepat proses digitalisasi dokumen.
- b) Mengurangi kesalahan yang mungkin terjadi
- c) Mempercepat proses *recruitment* dengan mempercepat pengumpulan dokumen.

2) Kerugian

- a) Memerlukan investasi untuk membeli perangkat *Scanning* yang cukup.
- b) Perangkat *scanning* memerlukan perawatan yang rutin agar tetap berfungsi dengan baik.

- c) Memerlukan pelatihan kepada seluruh staff untuk menggunakan perangkat baru.
- c. Menambah Fasilitas Internet
 - 1) Keuntungan
 - a) Menambah jaringan dapat memastikan konektivitas yang lebih stabil, yang penting untuk kegiatan interview online dan peng upload dokumen
 - b) Koneksi yang bagus meningkatkan produktivitas karyawan dapat bekerja tanpa gangguan.
 - c) Kandidat kru akan merasa lebih puas dengan proses rekrutmen yang lancar dan tanpa hambatan teknis.
 - 2) Kerugian
 - a) Memerlukan biaya untuk menambah kapasitas jaringan internet.
 - b) Proses peningkatan atau penambahan jaringan bisa memakan waktu yang cukup lama.
- d. Staff Rekrutmen hanya menerima pengiriman CV Pada Satu pintu
 - 1) Keuntungan
 - a) Penerimaan CV yang terpusat memudahkan pengelolaan dan penyimpanan data, sehingga memudahkan pencarian dan pelacakan informasi kandidat.
 - b) Mengurangi waktu yang dibutuhkan untuk mengumpulkan dan menyortir CV, sehingga mempercepat proses rekrutmen.
 - 2) Kerugian
 - a) Kandidat mungkin merasa kesulitan jika hanya ada satu cara untuk mengirim CV, terutama jika terjadi masalah teknis.
 - b) Saluran tunggal bisa menjadi terbebani jika ada banyak CV yang masuk dalam waktu yang bersamaan, yang bisa menyebabkan keterlambatan dalam pemrosesan.
 - c) Jika sistem satu pintu mengalami gangguan, seluruh proses penerimaan CV bisa terhenti.

2. Sulitnya mendapatkan kandidat kru yang terqualifikasi sesuai

- a. PT Samudera Daya Maritim Selalu Menginformasikan Lebih Awal Ke Kandidat kru Perihal Pembaruan CV
 - 1) Keuntungan

- a) Data dalam CV lebih mungkin sesuai dengan dokumen asli, mengurangi kebutuhan verifikasi ulang.
 - b) Mengurangi waktu yang dihabiskan oleh tim rekrutmen untuk menangani keetidaksesuaian data.
- 2) Kerugian
- a) Beberapa kandidat mungkin saja tidak menerima atau mengabaikan informasi untuk memperbaiki CV mereka.
 - b) Tim rekrutmen perlu menyediakan waktu yang ekstra untuk menginformasikan dan mengingatkan kandidat mengenai pembaruan CV nya.
- b. PT Samudera Daya Maritim Sebaiknya selalu Menginformasikan Selalu kepada kandidat kru untuk siap dalam interview secara offline atau pun online.
- 1) Keuntungan
- a) Kandidat kru memiliki waktu untuk mempersiapkan diri, termasuk pengetahuan teknis untuk wawancara online.
 - b) Menghemat biaya kandidat kru yang berasal dari luar pulau jawa, dikarenakan hanya dengan cara interview online.
 - c) Dengan persiapan yang cukup, kandidat akan lebih percaya diri selama wawancara online, meningkatkan peluang mereka untuk berhasil
- 2) Kerugian
- a) Beberapa kandidat yang berada diluar pulau jawa mungkin masih kesulitan dengan akses internet atau perangkat yang memadai untuk interview online.
 - b) Interview online dapat terhambat oleh masalah teknis seperti koneksi internet yang kurang bagus atau gangguan perangkat.
 - c) Kandidat yang kurang terbiasa dengan wawancara online mungkin tetap merasa tidak nyaman atau tidak mampu menunjukkan kemampuan mereka secara maksimal.
- c. PT Samudera Daya Maritim Sebaiknya Mengarahkan kandidat kru untuk Memperbarui Sertifikat sesuai ketentuan.
- 1) Keuntungan
- a) Mengurangi resiko perekrutan kandidat kru kapal dengan dokumen yang tidak valid atau sudah kadaluwarsa.

- b) Memastikan bahwa kandidat yang akhirnya direkrut sudah memiliki dokumen yang sesuai dan siap untuk berlayar.
- 2) Kerugian
- a) Mengarahkan kandidat kru kapal untuk memperbarui sertifikat mereka bisa memakan waktu yang lama, sehingga dapat menyebabkan keterlambatan proses rekrutmen.
 - b) Kandidat mungkin merasa terbebani dengan proses perpanjangan sertifikat, terutama jika memerlukan biaya tambahan.
- d. PT Samudera Daya Maritim Sebaiknya Meningkatkan Kualifikasi Terhadap Permintaan *Ship Owner*
- 1) Keuntungan
- a) Menjamin bahwa kru yang direkrut memenuhi standar tinggi yang ditetapkan oleh ship owner, meningkatkan reputasi perusahaan.
 - b) Ship owner akan lebih puas dengan kualitas kru yang direkrut.
 - c) Proses seleksi yang ketat dapat membantu memastikan bahwa hanya kandidat terbaik yang direkrut.
- 2) Kerugian
- a) Persyaratan yang sangat ketat mungkin membuat sulit untuk menemukan kandidat yang memenuhi semua kriteria.
 - b) Proses seleksi yang lebih ketat dapat memperpanjang waktu yang dibutuhkan untuk merekrut kandidat kru.
 - c) Persyaratan yang ketat memungkinkan akan mengurangi jumlah kandidat yang akan melamar, yang Dimana akan sedikit kandidat kru.

E. PEMECAHAN MASALAH

Setelah melakukan evaluasi terhadap semua alternatif pemecahan masalah yang telah dikemukakan berdasarkan segi keuntungan dan kerugian, maka penulis memilih alternatif pemecahan masalah :

1. Adanya keterlambatan pada saat proses rekrutmen kandidat kru kapal MSC di Pt Samudera Daya Maritim.

Penulis menyimpulkan dari alternatif masalah yang sudah di jabarkan bahwa untuk meminimalisir terjadinya keterlambatan proses rekrutmen kandidat kru kapal msc dengan cara Pt Samudera Daya Maritim selalu me maintenance web pengumpulan dokumen kandidat kru dan Pt Samudera Daya Maritim harus menambah fasilitas

scanning dokumen dan sertifikat kandidat kru.

2. Sulitnya mendapatkan kandidat kru yang terqualifikasi sesuai kebutuhan

Penulis menyimpulkan dari alternatif masalah yang sudah di jabarkan untuk meminimalisir terjadinya sulit mendapatkan kandidat kru yang terqualifikasi dengan cara Pt Samudera Daya Maritim harus selalu mensosialisasikan ke seluruh kandidat kru untuk mempersiapkan diri apabila sudah melamar, dari kesiapan CV, Sertifikat dan Dokumen, dan kesiapan interview secara offline ataupun secara online.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijabarkan penulis menentukan pemecahan masalah yang terbaik maka Bab V ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Adanya keterlambatan pada saat proses rekrutmen kandidat kru kapal MSC di PT Samudera Daya Maritim mengakibatkan keterlambatan pada proses rekrutmen kandidat kru kapal msc dikarenakan sistem web atau *ISMS* yang belum maksimal, kurangnya fasilitas *scanning* dokumen, jaringan internet yang kurang stabil, dan sistem penerimaan CV tidak satu pintu.
2. Sulitnya mendapatkan kandidat kru yang terqualifikasi sesuai kebutuhan mengakibatkan keterlambatan pada proses rekrutmen kandidat kru kapal MSC yang dikarenakan oleh adanya ketidaksiapan atau ketidaksesuaian data dokumen pada CV kandidat kru, kurangnya pengetahuan kandidat kru, sertifikat yang dimiliki kandidat kru tidak sesuai dengan yang dibutuhkan, dan permintaan dari *ship owner* yang terlalu ketat.

B. SARAN

Penulis memberikan saran untuk perbaikan yang dapat dilakukan oleh perusahaan terhadap masalah yang timbul adalah sebagai berikut :

1. Perusahaan tidak hanya memaintenance web pengumpulan dokumen dan sertifikat kandidat kru, penambahan alat scanning dokumen dan sertifikat yang dimana perusahaan harus juga menambah SDM staff rekrutmen, yang dimana staff rekrutmen di Pt Samudera Daya Maritim hanya memiliki satu staff rekrutmen.
2. Perusahaan harus meningkatkan program sosialisasi dan pengembangan kompetensi kandidat kru kapal seperti simulasi interview, sosialisasi yang intensif kepada kandidat kru, sehingga Pt Samudera Daya Maritim dapat mendapatkan kandidat kru yang terqualifikasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Majid. (2013). *Perencanaan Pembelajaran*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Bungi, (2013). *Metode Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Penerbit Gajah Mada.
- Evans, J., & Lindsay, W. M. (2011). *Managing for Quality and Performance Excellence*. Cengage Learning.
- Gibson, J. L., & Donnelly, J. H. (2011). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. McGraw-Hill.
- Haryanto. (2009). *Sifat Rekrutmen. Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit XYZ.
- Harsono. (2008). *Metode Penelitian dan Penyajian Data*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Hadani,Nawawi. (2000:169). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- J. S. Badudu,(2013). *Pengantar Linguistik Umum*. Jakarta: Penerbit Bina Aksara.
- Keraf, G. (2004). *Komposisi: Teknik Menulis dengan Baik dan Benar*. Nusa Indah.
- KUHD. (N.D.). *Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (Pasal 341)*.
- KUHD. (N.D.). *Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (Pasal 342)*.
- Meldona. (2009). *Rekrutmen dan Seleksi Karyawan*. Jakarta: Penerbit ABC.
- Moleong, L. J. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Morissan. (2017). *Metode Penelitian Komunikasi*. Jakarta: Kencana.
- Nana,Sudjana. (2016). *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 84 Tahun 2013. (2013). *Tentang Perekrutan dan Penempatan Awak Kapal*. Jakarta: Kementerian Perhubungan Republik Indonesia.
- Sugiyono. (2015:335). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018:213). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019:296). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Soewarno Handyaningrat. (2011:21). *Proses Sosial dan Perubahan Sosial*. Jakarta: Penerbit XYZ.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Simamora. (2015:212). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

UU No. 21 Tahun 1992. (1992). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 1992 tentang Pelayaran* (Pasal 1 ayat 12).

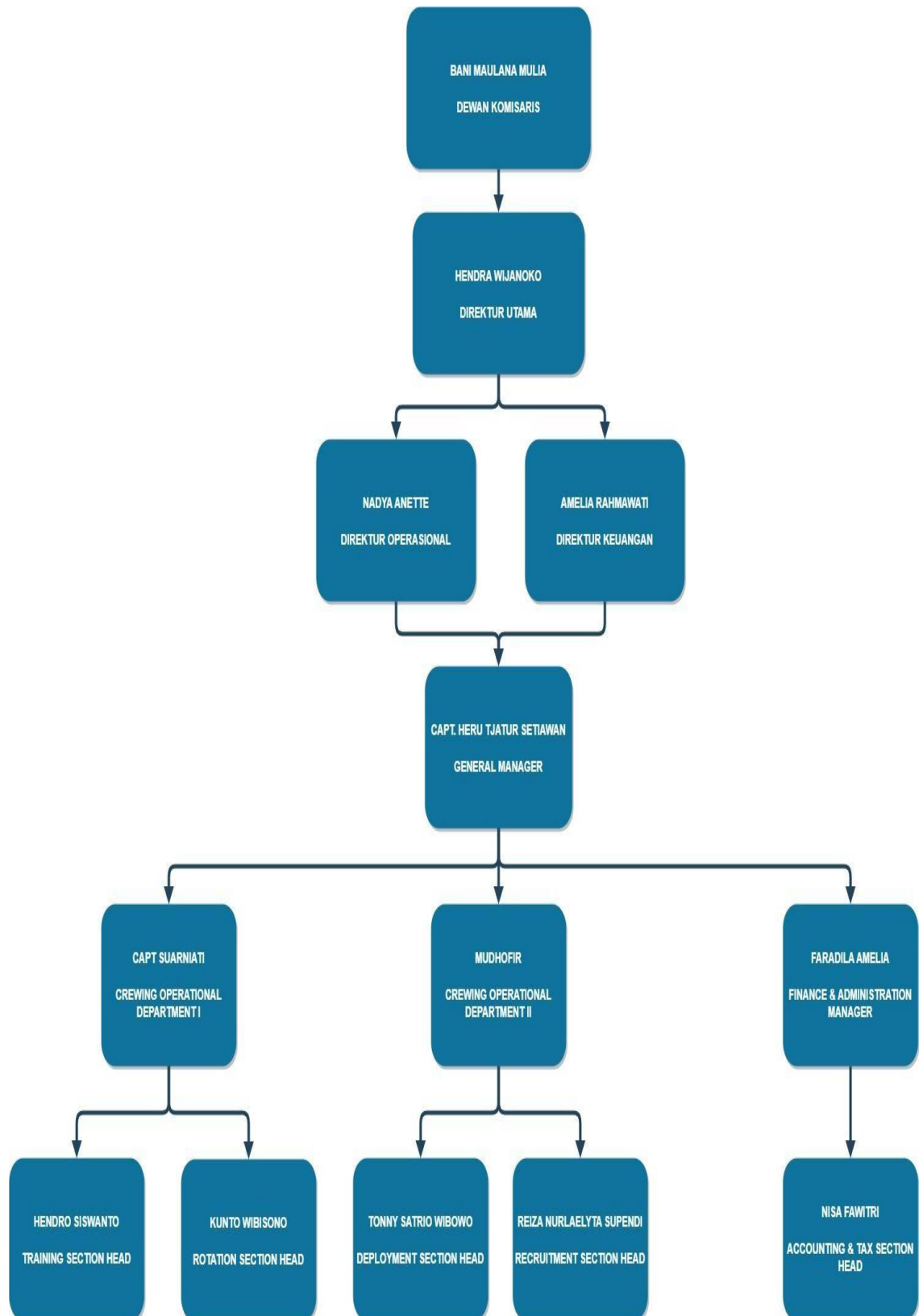
Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran. (2008). Jakarta: Pemerintah Republik Indonesia.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2007. (2007). *Tentang Perseroan Terbatas*. Jakarta: Sekretariat Negara Republik Indonesia.

Wiradi. (2006: 103). *Analisis Kesejahteraan Masyarakat*. Jakarta: Penerbit XYZ.

Yusuf, (2014:407). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rajawali Pers.

Lampiran 1 : Struktur Organisasi Pt Samudera Daya Maritim

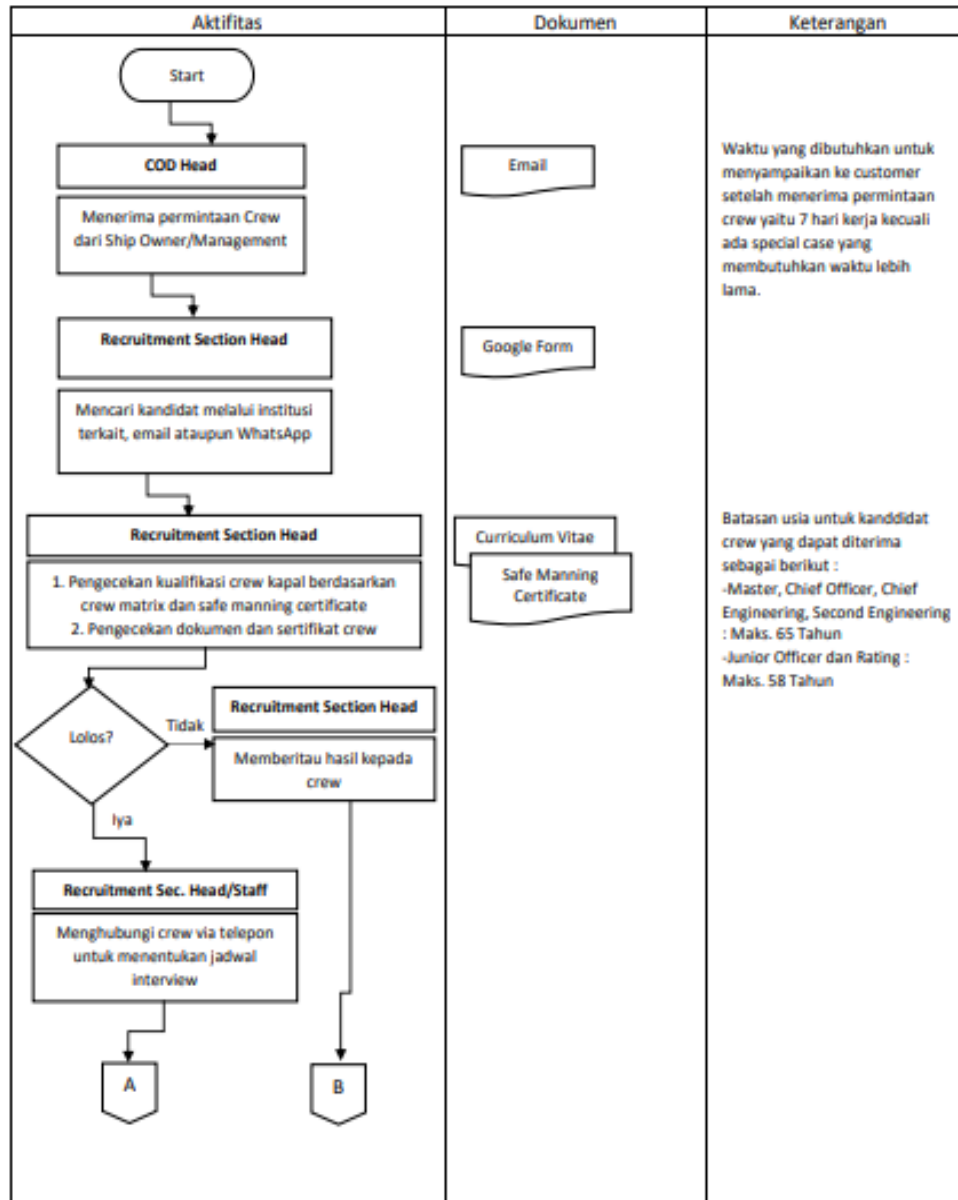


Lampiran 2 : Proses Rekrutmen Kru Kapal MSC Pt Samudera Daya Maritim



PT SAMUDERA DAYA MARITIM			
STANDARD OPERATING PROCEDURE			
RECRUITMENT CREW			
No. Dok. : SOP-COD-001	Rev : 00	Tanggal : 09/01/2023	Halaman : 5/7

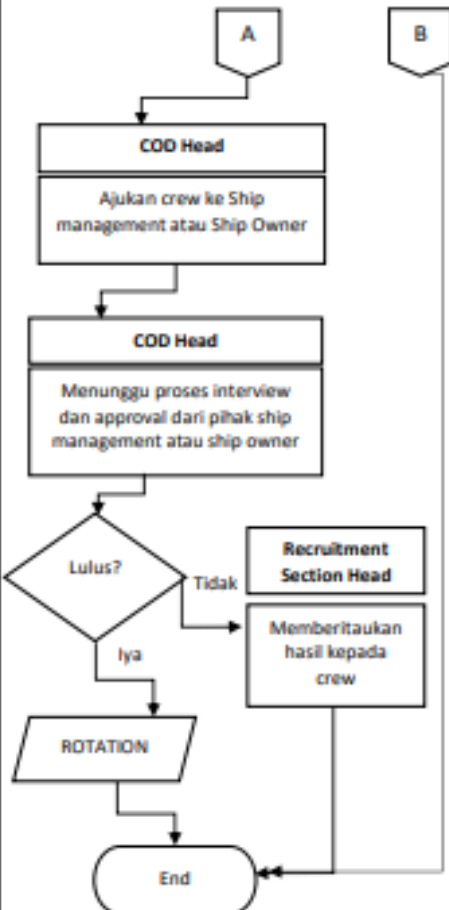
PROSES DAN ALUR KERJA



PT SAMUDERA DAYA MARITIM			
STANDARD OPERATING PROCEDURE			
RECRUITMENT CREW			
No. Dok. : SOP-COD-001	Rev : 00	Tanggal : 09/01/2023	Halaman : 6/7

Aktifitas	Dokumen	Keterangan
<pre> graph TD A[A] --> RS1[Recruitment Sec Head] RS1 --> P1[Pengajuan kandidat ke Dept Head dan pengecekan oleh Dept Head] P1 --> AP{Approval?} AP -- Ya --> RS2[Recruitment Section Head] AP -- Tidak --> RS2 RS2 --> I1[Interview oleh tim interviewer dan selama proses interview akan di rekam] I1 --> RS3[Recruitment Section Head] RS3 --> P2[Proses interview akan di cek oleh Dept Head] P2 --> LP{Lulus?} LP -- Ya --> A[A] LP -- Tidak --> RS4[Recruitment Section Head] RS4 --> M1[Memberitaukan hasil kepada crew] M1 --> B[B] </pre>		<p>-Level rating diinterview langsung oleh rotation and recruitment sec head</p> <p>-Officer (deck dan mesin) dan master diinterview oleh COD Head, QHSE, dan GM.</p> <p>Hasil interview akan disampaikan kepada kandidat kru terkait hasil interview oleh SDMar (recruitment section head) akan disampaikan maksimal H+1</p>

PT SAMUDERA DAYA MARITIM			
STANDARD OPERATING PROCEDURE			
RECRUITMENT CREW			
No. Dok. : SOP-COD-001	Rev : 00	Tanggal : 09/01/2023	Halaman : 7/7

Aktifitas	Dokumen	Keterangan
 <pre> graph TD A[A] --> COD_Head_1[COD Head] COD_Head_1 --> A1[Ajukan crew ke Ship management atau Ship Owner] A1 --> COD_Head_2[COD Head] COD_Head_2 --> A2[Menunggu proses interview dan approval dari pihak ship management atau ship owner] A2 --> D1{Lulus?} D1 -- Tidak --> RS_Head[Recruitment Section Head] RS_Head --> A3[Memberitaskan hasil kepada crew] A3 --> B[B] D1 -- Iya --> ROTATION[/ROTATION/] ROTATION --> End([End]) B --> End </pre>	<div data-bbox="810 817 1021 907"> Email Interview Result </div> <div data-bbox="798 1164 965 1220"> SOP-COD-004 </div>	<p>Hasil interview akan disampaikan kepada kandidat crew terkait hasil interview oleh SDMar (recruitment section head) akan disampaikan maksimal H+1</p>

Lampiran 3 : SIUPAK Pt Samudera Daya Maritim



KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
Ministry of Transportation
DIREKTORAT JENDERAL PERHUBUNGAN LAUT
Directorate General of Sea Transportation

SURAT IJIN USAHA PEREKRUTAN DAN PENEMPATAN AWAK KAPAL
Recruitment and Placement Seafarers Agency's License
No. : SIUPPAK 123. 08. TAHUN 2019

diberikan kepada : **PT. SAMUDERA DAYA MARITIM**
issued to
Alamat Perusahaan : Jl. Kali Besar Barat No. 39 RT. 006 RW. 003 Roa Malaka,
Address Tambora, Jakarta Barat
No Telp / Fax/alamat email : +62 (21) 6907130 / +62 (21) 6908348, 6913941
No telp/fax/email Address sdm.maritim@samudera.id
Nama Pemilik : HEPI MOHAMAD FAIZAL
The Owner
Alamat Pemilik Usaha : Depok Maharaja Blok 12/14 C RT. 002 RW. 014 Kel.
Owner's address Rangkapan Jaya, Kec. Pancaron Mas, Depok, Jawa Barat
NPWP : 85.733.493.2-033.000

telah memenuhi persyaratan sesuai Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM. 84 Tahun 2013 Tentang Perekrutan dan penempatan Awak Kapal dan ketentuan sebagaimana diatur dalam *Maritime Labour Convention (MLC), 2006 beserta amandemennya.*

Has complied the requirement based on Ministerial Regulation Number PM. 84 Year 2013 Concerning Recruitment and Placement of Seafarers on Board Vessel and comply to the provision under the Maritime Labour Convention (MLC), 2006 and its Amendments.

Diterbitkan di Jakarta pada tanggal 7 Mei 2019
Issued at on

A.n. MENTERI PERHUBUNGAN
O.b. Minister for Transportation
DIREKTUR JENDERAL PERHUBUNGAN LAUT
Director General for Sea Transportation



Catatan :
note

Surat Ijin berlaku selama tidak ada pencabutan oleh Pemerintah dan akan diverifikasi setiap tahun pada tanggal SIUPPAK diterbitkan sesuai ketentuan yang berlaku.

This license is valid and will be verified annually in accordance with the regulations. For any violations of the law incurred, therefore this license is subject to be revoked.

Lampiran 4 : PKL Pada Kapal MSC



SEAMAN'S EMPLOYMENT CONTRACT



Date and Place 27/06/2022, Jakarta and agreed to be effective from 28/06/2022 to 27/04/2023 COE # 1250775

This Employment Contract is entered into between the Seaman and The Shipowner / The Employer on behalf of The Shipowner.

THE SEAMAN		
Surname: Abdul Ratib	Given name: Solihin	
Full home address: Perum Bumi Cisaat Pratama Blok.K1, Sukamantri Rambay Cisaat, Sukabumi, Indonesia	Medical certificate issued on: 16/06/2022	
Position: Cook	Nearest airport: Tangerang	
Estimated date of taking up position: 29/06/2022	Port where position is taken up: Lome, Togo	
Nationality: Indonesian	Passport no: C7933878	Seaman's book no: H032056
Date of birth: 10/12/1979	Place of birth: Indonesia	Crew ID: UKR-32763

THE SHIPOWNER	THE EMPLOYER (if different from Shipowner)
Name: Annamaria Oceanway Limited	Name: MSC SHIPMANAGEMENT LIMITED
Address: 80 Broad Street, Monrovia, Liberia	Address: MSC HOUSE, 8, SPYROU KYPRIANOU AVENUE, LIMASSOL CY-3070, CYPRUS, Tel: +357 25 844 800, Fax: +357 25 844 703

THE VESSEL	
Name: MSC Annamaria	IMO No: 8521402
Flag: Panama	Port of registry: Panama



TERMS OF CONTRACT		TOTAL: USD 1650.00	IR - 1
Period of employment: 9 months +/- 1 month as per owner's option	Wages from and including: Day of departure to join the vessel to be calculated on basic wages only.	Hours of work: 40 hours	
Basic Monthly Wage USD 708.00	Guaranteed Overtime (for ratings only, 103 hours) USD 526.00		
Fixed Overtime (for officers only) USD 0.00	Loyalty Bonus USD 0.00		
Leave USD 283.00	MSC Incentive USD 133.00		
Overtime rate USD 5.11			
Re-joining Bonus USD 0.00			

- The current "FITCISL" ITF Collective Agreement as applicable shall be considered to be incorporated into and form part of this contract.
- The Ship's Articles shall be deemed for all purposes to include the terms of this Contract (including the ITF Collective Agreement) and it shall be the duty of the Employer to ensure that the Ship's Articles reflect these terms. These terms shall take precedence over all other terms.
- The ITF may vary the terms and conditions of the ITF Collective Agreement from time to time. CBA as so varied shall form part of this Contract with effect from the date of the Variation in place of current CBA and immediately preceding the Variation.
- The Company is liable to arrange embarkation/disembarkation from/to /
- All seafarers shall be members of an appropriate national trade union affiliated to the ITF.
- Loyalty Bonus will be suspended immediately on Non-Compliance with Company Policies/Notices/Circulars.
- Expiry date is maximum possible contract duration which could be used as per owner's option for operational convenience.
- The Terms & Conditions of this Employment are governed by National Law of the Country of Seafarer's official residence and in case of any claims or dispute the competent court shall be the Seafarers Country of official residence.

We are requesting Master to credit the following to your account in this month:

a. Joining / Repatriation Expenses (as a lumpsum amount) USD 75.00

CONFIRMATION OF CONTRACT
I have read, agreed, accepted and received original of this contract.

Signature of The Shipowner / The Employer on behalf of The Shipowner 	Signature of Seaman: 
Date and Place: 27/06/2022, Jakarta	

1) Original - Seafarer

2) One Copy - Ship's file

3) Original - Company file





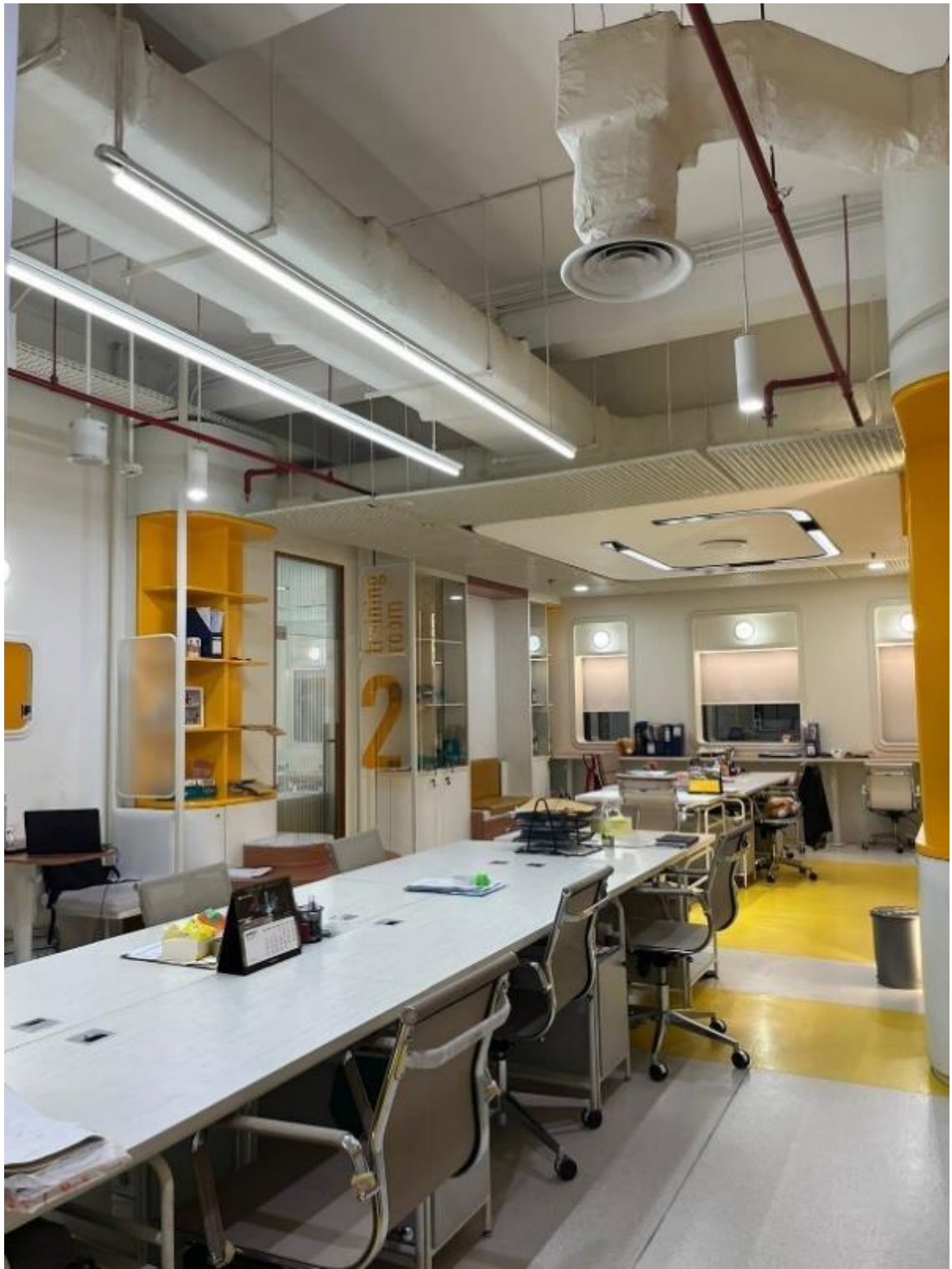
Lampiran 6 : pembuatan visa china

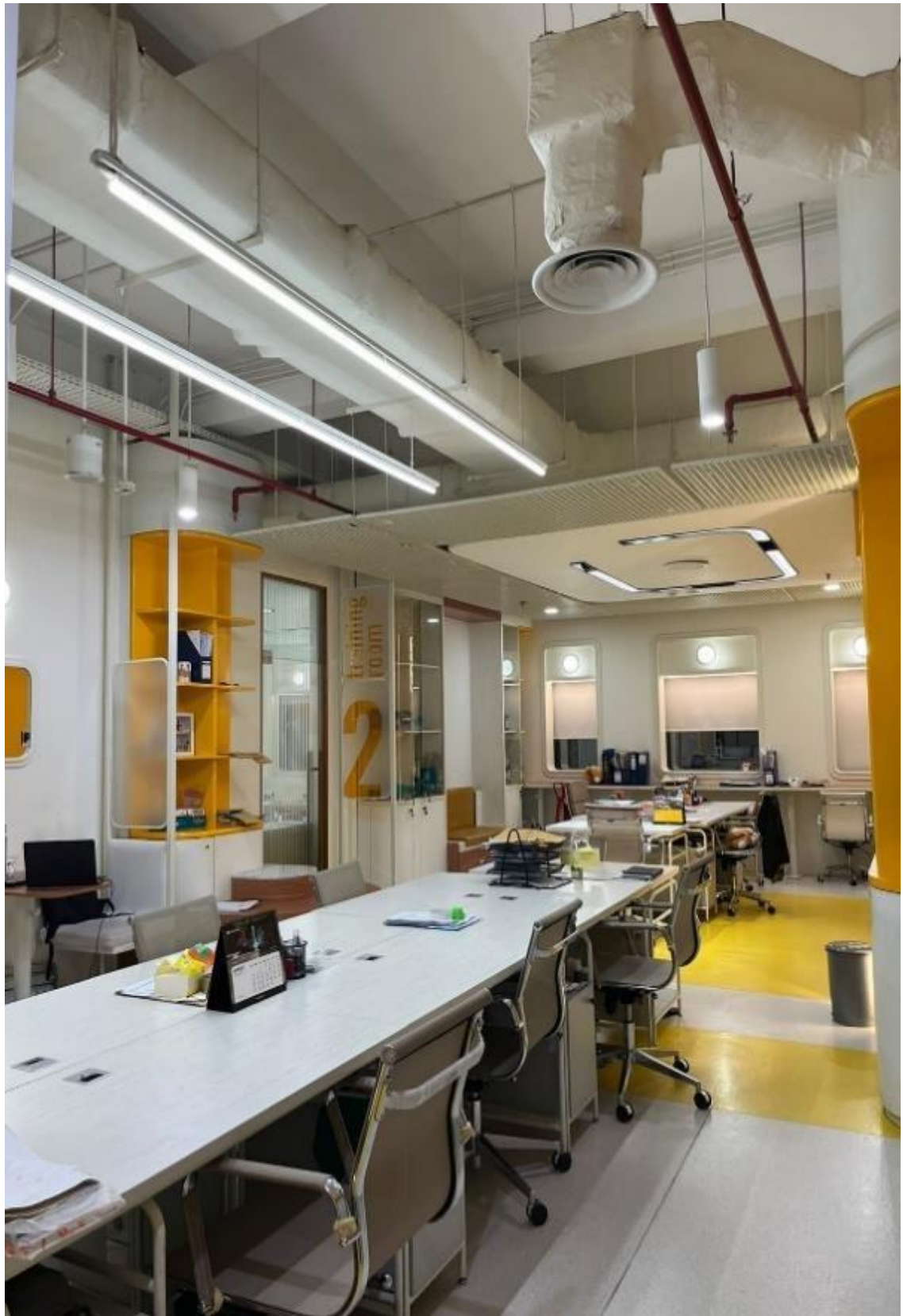


Lampiran 7 : tempat kerja dan karyawan di Pt Samudera Daya Maritim









Lampiran 8 : Form Hasil Interview

REVISION NO : 01	OFFICE PROCEDURE MANUAL	AMANDMENT NO : 0	QMM 001	COMPANY FORM (OFFIC	May-21	CF - 0502	PAGE 2	SEAFARER INTERVIEW RESULT Hasil Interview Pelaut									
								Interview Date :		NAME : LEE RIMHOT		Interview For : SSM CONTAINER		Vessel : SINAR BANDUNG		Occupation : MASTER	
								Nama		Di interview Untuk		kapal		Jabatan			
								No	EVALUATION CRITERIA Kriteria Evaluasi	OFFICER / RATINGS		Score Position Hasil Nilai	Decision Keputusan				
		Score nilai	Max Score	Description Penjelasan	Yes ya	No Tidak	Remark Keterangan										
1	Job Knowladge Pengetahuan		15	<input type="checkbox"/> 85-100 : Excelent	Passed Lulus												
2	Profesional and Quality Profesionalisme dan kualitas		15	<input type="checkbox"/> 75-84 : Very Good	Need to familiarization on board / Diperlukan												
3	Leadership/Supervision Kepemimpinan/Pengawasan		10	<input type="checkbox"/> 65-74 : Good / Baik	Recommend to be Promoted Pelatihan di kapal												
4	Organisation of work Pengorganisasian kerja		15	<input type="checkbox"/> 51-64 : Average/Cukup	Direkomendasikan untuk dipromosi												
5	Understanding &Critical Ability Pengertian&Kecakapan Yang Kritis		15	<input type="checkbox"/> 41-50 : Below Average Jelek													
6	Decision Making Pengambilan Keputusan		10	<input type="checkbox"/> 0-40 : Very Poor Sampai Jelek													
7	Inter Personnel Skill Kemampuan Berkomunikasi		10	Comment :													
8	Initiatif Inisiatif		10														
Total			100														
NR PR	New Recruitmen / Perekrutan baru Promotion / Promosi	DECK PANEL / ENGINE PANEL / INTERVIEWER (*)															
RT (*)	Rotation / Rotasi Scratch if not necessary / Coret tidak perlu	CAPT HERU TJATUR SETIAWAN															

Lampiran 9 : Hasil Wawancara

Staf Pertama

Teknik : Wawancara

Penulis : Aldi Prasetyo

Narasumber : Tonny Satrio Wibowo S.Tr.Pel

Jabatan : Section Head Recruitment

Cadet :Selamat pagi pak.

Narasumber : Selamat pagi juga.

Cadet :Mohon izin pak, saya ingin melakukan wawancara dengan bapak, sebagai data dan informasi yang saya gunakan untuk penelitian saya.

Narasumber :Silahkan det.

Cadet :Izin bertanya pak, menurut pendapat bapak, apa pengertian dari rekrutmen itu?

Narasumber :Menurut saya, rekrutmen adalah proses pengecekan dan pemantauan seorang kandidat kru melalui CV atau portofolio, untuk menentukan apakah kandidat kru tersebut layak untuk berlayar atau tidak di Samudera Indonesia.

Cadet :Apa saja yang perlu dipersiapkan untuk melamar menjadi kandidat kru kapal di PT Samudera Daya Maritim?

Narasumber :Yang perlu dipersiapkan untuk menjadi kandidat kru di Pt Samudera Daya Maritim adalah sertifikat yang dimiliki kandidat kru kapal dengan syarat sertifikat tersebut harus online dan juga harus memiliki barcode sesuai dengan ketentuan terbaru, berguna untuk memudahkan tim rekrutmen untuk melakukan cek terhadap sertifikat tersebut. Dan juga sertifikat yang diajukan atau dimiliki oleh kandidat kru harus sesuai dengan apa yang dibutuhkan dalam persyaratan suatu jabatan di atas kapal. Misalnya untuk jabatan officer harus memiliki Certificate Of Competency (COC) dan Certificate Of Endorsment (COE). Sedangkan

untuk jabatan rating wajib untuk memiliki sertifikat rating untuk pengajuan nya.

Cadet :Bagaimana alur proses rekrutmen yang dijalankan di PT Samudera Daya Maritim?

Narasumber :Proses rekrutmen pasti dimulai dengan adanya permintaan dari ship owner maupun PIC kapal (PIC kapal itu merupakan tim rotasi yang ada di PT Samudera Daya Maritim). Misal adanya permintaan dengan jabatan Chief Engineer, berarti kita sebagai tim rekrutmen segera mencari untuk jabatan tersebut. Jika Chief Engineer sudah dapat, selanjutnya akan kita proses interview, dimana interview tersebut dilaksanakan di PT Samudera Daya Maritim untuk jabatan rating dan PT Samudera Indonesia Ship Management (SISM) untuk jabatan officer.

Cadet :Apakah ada hambatan yang dialami staf selama proses rekrutmen berlangsung? Untuk sistem yang dipakai apakah ada hambatan dengan sistem tersebut?

Narasumber :Balik lagi hambatan nya itu adalah di sertifikat kandidat kru, misalnya sertifikat dari kandidat kru tersebut tidak terdaftar atau tidak online di website pelaut (<https://pelaut.dephub.go.id/>), kita harus klarifikasi dulu ke kandidat kru kenapa tidak online. Kemudian ketika sudah melakukan proses interview dan semua sudah oke, tiba-tiba kandidat kru tersebut mengajukan back off (mengundurkan diri) maupun melamar di perusahaan lain, itu sangat merugikan dari pihak PT Samudera Daya Maritim, terutama tim rekrutmen karena kita harus mencari dan mengulangi kembali proses dari awal. Dalam sistem itu kita memiliki sistem yang bernama ISMS. ISMS itu ada 2, ada ISMS PT Samudera Daya Maritim dan ISMS SISM. Nah, untuk yang ISMS PT Samudera Daya Maritim sedang dalam tahap pengembangan sehingga masih banyak hambatan yang terjadi ketika mengakses web tersebut.

Cadet :Apa upaya yang dapat dilakukan untuk menghadapi hambatan yang terjadi dalam proses rekrutmen?

Narasumber	:Kita memberikan feedback kepada tim IT atau kepada tim yang sedang berusaha untuk memperbaiki dan mengembangkan web tersebut.
Cadet	:Berkaitan dengan tugas yang dilaksanakan oleh staff, bagaimana pembagian tugas yang diberikan pada staf, apakah sama rata atau tidak? Dan apakah tim rekrutmen masih membutuhkan tenaga tambahan dalam tim?
Narasumber	:Dalam tim rekrutmen di kapal Samudera ada 3, yang pertama ada Recruitment Section Head dan ada Recruitment Staff 2 orang. Pembagian tugas untuk staf pertama untuk Dry Vessel (bulk dan container) dan untuk staf kedua khusus untuk Tanker Vessel (chemical, oil dan gas). Sedangkan untuk section head, biasanya sebagai pembuka pintu kepada staf untuk mendapatkan lebih banyak kandidat kru dan lain-lain. Sebenarnya tim rekrutmen ada 4 orang, tetapi yang satu khusus untuk handle kapal dari MSC. Jika memang dari management dibukakan untuk lowongan rekrutmen, kenapa tidak. Karena kapal kita baru saja bertambah dan dengan total kapal sekitar 40 an kapal dengan jenis nya masing-masing.
Cadet	:Dalam sehari, biasanya ada berapa banyak kandidat kru yang dapat dikualifikasi oleh staf rekrutmen di PT Samudera Daya Maritim?
Narasumber	:Untuk officer biasanya kita paling banyak 4-5 kandidat kru. Karena untuk 1 kandidat kru bisa memakan waktu kurang lebih 1 jam dalam proses interview nya. Sedangkan untuk jabatan rating bisa sampai 10 kandidat kru. Karena interview berlangsung lebih singkat. Dan interview yang dijalankan itu bersifat fleksibel bisa online maupun offline.
Cadet	:Apakah ada sosialisasi yang diberikan oleh staf kepada kru, baik itu di luar atau di dalam proses rekrutmen?
Narasumber	:Iya benar, kita melakukan sosialisai dengan kandidat kru, terutama tentang sertifikat. Karena kita mengikuti aturan dari pemerintah.

Cadet :Siap, terima kasih untuk waktu dan ilmu yang telah diberikan pak.

Narasumber :Sama-sama det.

.

a)Staf Kedua

Teknik : Wawancara

Penulis : Aldi Prasetyo

Narasumber : Andri Sanali S,T

Jabatan : Staf Rekrutmen

Cadet :Selamat siang pak.

Narasumber : :Selamat siang juga.

Cadet :Mohon izin pak, saya ingin melakukan wawancara dengan bapak, sebagai data dan informasi yang saya gunakan untuk penelitian saya.

Narasumber :Oke silahkan.

Cadet :Izin bertanya pak, menurut pendapat bapak, apa pengertian dari rekrutmen itu?

Narasumber :Menurut saya, rekrutmen itu merupakan proses seleksi untuk mencari kandidat terbaik.

Cadet :Apa saja yang perlu dipersiapkan untuk melamar menjadi kandidat kru kapal di PT Samudera Daya Maritim?

Narasumber :Untuk awalnya kita butuh CV, karena didalam CV itu mengandung semua yang kita butuhkan, yaitu sertifikat dari kandidat kru tersebut, pengalaman berlayar, data diri yang lengkap termasuk dengan nomor hp dan juga email kandidat kru tersebut.

Cadet :Bagaimana alur proses rekrutmen yang dijalankan di PT Samudera Daya Maritim? Apakah sudah sesuai dengan SOP yang ditetapkan?

Narasumber :Menurut saya, selama proses rekrutmen berjalan sudah sesuai

dengan SOP yang berlaku. Karena dilihat dari alur naik turunnya kru, kita bisa terima informasi juga dari tim rotasi, kebutuhan kandidat kru untuk tanggal berapa kita bisa siapkan jauh hari sebelum tanggal tersebut. Kecuali kalau ada keadaan darurat, misalnya kandidat kru yang kabur atau dengan istilah Jump Ship, kandidat kru yang mengalami kecelakaan ataupun hal-hal di luar kemampuan kita, itu mungkin ada penyesuaian khusus dari tim rekrutmen. Tetapi itu juga masih diharapkan berjalan sesuai SOP.

Cadet :Apakah ada hambatan yang dialami staf selama proses rekrutmen berlangsung?

Narasumber :Hambatan yang paling sering ditemui itu, data di CV kandidat kandidat kru yang kurang lengkap. Misal kandidat kru tersebut lupa memperbarui data dan sertifikat yang ada dalam CV nya. Itu bisa menjadi dampak yang tidak baik untuk tim dan kandidat kru itu sendiri. Karena bisa saja kita tim rekrutmen melewati CV kandidat tersebut karena kandidat kru tersebut tidak melakukan update pada CV nya. Kemudian jika masa berlayar yang ada di CV tidak sesuai dengan yang ada di buku pelaut kandidat kru tersebut. Itu akan menjadi poin penting apakah kandidat kru tersebut layak diterima untuk melanjutkan proses atau tidak.

Cadet :Tadi ada pertanyaan tentang apa saja yang perlu dipersiapkan untuk melamar menjadi kru, dan bapak ada menyebutkan tentang masa berlayar yang harus dipenuhi untuk dapat melamar di PT Samudera Daya Maritim, apakah itu menjadi tembok penghalang bagi lulusan baru?

Narasumber :Sebenarnya kita masih terbuka untuk semua kandidat lulusan baru untuk melamar menjadi kandidat kru di PT Samudera Daya Maritim. Akan tetapi, kita disini ada program kaderisasi. Jadi kita prioritaskan dulu cadet yang pernah praktek laut atau join di kapal kita yaitu kapal samudera. Bukan termasuk dalam bagian SOP, tetapi memang dengan program tersebut kita prioritaskan

dari cadet kita dulu, baru setelah itu ke lulusan baru yang ingin melamar.

Cadet :Berkaitan dengan tugas yang dilaksanakan oleh staff, bagaimana pembagian tugas yang diberikan pada staf, apakah sama rata atau tidak? Dan menurut bapak, apakah tim rekrutmen masih membutuhkan tenaga tambahan di dalam tim?

Narasumber :Menurut saya, kalau dilihat dari kebutuhan kandidat kru dengan jumlah tim rekrutmen. Sudah dibagikan sesuai dengan kapasitas masing-masing. Untuk tim rekrutmen yang pertama mengurus kapal Dry Vessel seperti container dan bulk. Sedangkan saya, mengurus kapal-kapal tangker seperti minyak dan gas. Kita juga memiliki jenis kapal seperti kapal kabel dan kapal tug. Jadi sesama staf itu juga akan saling bantu, tidak semena-mena saya di tangker dan saya melalaikan tugas yang ada di kapal lain, masih ada juga pembagian tugas untuk itu.

Tergantung dari pihak management, karena pembagian staf itu sudah masuk ke ranah pembagian budget selama 1 tahun berjalan, dan tidak mungkin di tengah jalan kita meminta tambahan staf karena sudah ada budgeting tersebut. Tetapi menurut saya, untuk tim rekrutmen sendiri masih membutuhkan tenaga tambahan. Karena dari segi kapasitas kapal ada 40 an kapal yang dibagi 2 staf. Jadi masih membutuhkan tenaga tambahan untuk membantu agar lebih efisien lagi dalam waktu.

Cadet :Apakah ada sosialisasi yang diberikan oleh staf kepada kru, baik itu di luar atau di dalam proses rekrutmen?

Narasumber :Iya ada, biasanya kita aktif di sosial media. Disana sering di upload tentang bagaimana cara melamar, bagaimana cara membuat CV yang baik, sertifikat apa yang diperlukan dan banyak hal lain.

Cadet :Berapa lama rentang waktu yang dipakai dalam proses rekrutmen untuk suatu jabatan?

Narasumber :

Cadet :Untuk sistem yang dipakai saat ini yaitu ISMS, apakah ada hambatan yang terjadi selama pemakaian sistem tersebut dalam proses rekrutmen yang berjalan?

Narasumber :Menurut saya itu bukan termasuk hambatan, tetapi lebih ke hambatan kecil. Jadi sistem itu masuk ke kategori belum mudah untuk digunakan. Ketika kita upload data dan sertifikat kandidat kru ke dalam sistem, itu harus satu persatu dan harus refresh-oke- refresh-oke, itu berulang dan menjadi lambat dalam segi waktu. Semoga kedepannya ada update dari sistemnya oleh tim IT yang memegang sistem tersebut.

Cadet :Terima kasih untuk ilmu dan waktu yang telah diberikan pak.

Narasumber : Iya sama-sama det.