

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



**SKRIPSI  
PENERAPAN SISTEM REKRUTMEN DALAM  
MEMENUHI KETERSEDIAAN KEBUTUHAN  
PERGANTIAN AWAK KAPAL DI PT TOPAZ  
MARITIME**

Oleh :

**SUTI WIRA NINGRUM**  
**NRP. 463200721**

**PROGRAM PENDIDIKAN DIPLOMA IV  
JAKARTA  
2024**

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



**SKRIPSI**

**PENERAPAN SISTEM REKRUTMEN DALAM  
MEMENUHI KETERSEDIAAN KEBUTUHAN  
PERGANTIAN AWAK KAPAL DI PT TOPAZ MARITIME**

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

Oleh :

**SUTI WIRA NINGRUM**  
**NRP. 463200721**

**PROGRAM PENDIDIKAN DIPLOMA IV  
JAKARTA  
2024**

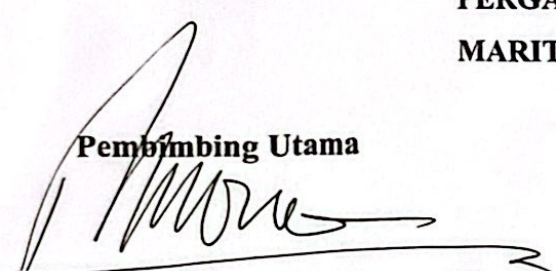
**KEMENTERIAN PERHUBUNGAN  
BADAN PENGEMBANGAN SDM PERHUBUNGAN  
SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN**



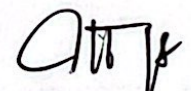
**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

**NAMA** : SUTI WIRA NINGRUM  
**NRP** : 463200721  
**PROGRAM PENDIDIKAN** : DIPLOMA IV  
**PROGRAM STUDI** : KETATALAKSANAAN ANGKUTAN LAUT  
DAN KEPELABUHANAN  
**JUDUL** : "PENERAPAN SISTEM REKRUTMEN DALAM  
MEMENUHI KETERSEDIAAN KEBUTUHAN  
PERGANTIAN AWAK KAPAL DI PT TOPAZ  
MARITIME"

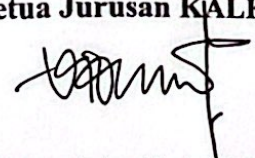
**Pembimbing Utama**

  
**Eka Budi Tjahjono, DR., S.H., M.H.**  
Pembina(IV/b)  
NIP. 19590316 198503 1 001

Jakarta, 31 Mei 2024  
**Pembimbing Pendamping**

  
**Marlin, S.Pd., M.M**  
Pembina(III/d)  
NIP. 19810917 200812 12 1 002

**Mengetahui,  
Ketua Jurusan KALK**

  
**Dr. Vidya Selasдини, 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** : SUTI WIRA NINGRUM  
**NRP** : 463200721  
**Program Pendidikan** : Diploma IV  
**Program Studi** : KETATALAKSANAAN ANGKUTAN LAUT  
DAN KEPELABUHANAN  
**Judul** : "PENERAPAN SISTEM REKRUTMEN  
DALAM MEMENUHI KETERSEDIAAN  
KEBUTUHAN PERGANTIAN AWAK  
KAPAL DI PT TOPAZ MARITIME"

**Ketua Penguji**

Titis Ari Wibowo, S.S.I.T., M.M.TR

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

**NIP. 19820306 200502 1 001**

**Anggota Penguji**

Sari Kusumaningrum, S.S., M.HUM.

**Penata (III/c)**

**NIP.19810106 201503 2 001**

**Anggota Penguji**

Eka Budi Tjahjono, DR., S.H., M.H.

**Pembina(IV/b)**

**NIP. 19590316 198503 1 001**

**Mengetahui,  
Ketua Jurusan KALK**

Dr.Vidya Selasдини, S.Si.T., M.M.Tr.

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

**NIP. 19831227 200812 2 002**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran 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. Buana Lintas Lautan Tbk. 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 :

### **“PENERAPAN SISTEM REKRUTMEN DALAM MEMENUHI KETERSEDIAAN KEBUTUHAN PERGANTIAN AWAK KAPAL DI PT TOPAZ MARITIME”**

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 Yth. :

1. Bapak Dr. Capt Tri Cahyadi, M.H., selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta.
2. Ibu Dr. Vidya Selas dini, S.SiT., M.MTr., selaku Ketua Jurusan Ketatalaksanaan Angkutan Laut dan Kepelabuhanan (KALK) Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta.
3. Bapak Dr. Eka Budi Tjahjono, SH, MH., selaku Dosen Pembimbing Materi yang telah bersedia memberikan waktu, tenaga dan pikirannya untuk memberikan pengarahan dan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini.
4. Bapak Marlin, MM., selaku Dosen Pembimbing Penulisan yang telah bersedia memberikan waktu, tenaga dan pikirannya untuk memberikan pengarahan dan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini.
5. 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 dan Ibu yang telah berjuang keras, mendidik, dan membesarkan dengan penuh kasih sayang serta selalu menjadi penyemangat serta inspirasi penulis.
7. Seluruh direksi dan karyawan PT. Topaz Maritime 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. 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, 31 Mei 2024  
Penulis,

**Suti Wira Ningrum**  
**NRP. 463200721**

## DAFTAR ISI

|   | Halaman     |
|---|-------------|
| <b>SAMPUL DALAM .....</b>                         | <b>i</b>    |
| <b>TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI.....</b>             | <b>ii</b>   |
| <b>TANDA PENGESAHAN SKRIPSI .....</b>             | <b>iii</b>  |
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>                        | <b>iv</b>   |
| <b>DAFTAR ISI .....</b>                           | <b>vi</b>   |
| <b>DAFTAR BAGAN .....</b>                         | <b>viii</b> |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>                       | <b>ix</b>   |
| <b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>                     | <b>1</b>    |
| A. LATAR BELAKANG.....                            | 1           |
| B. IDENTIFIKASI MASALAH.....                      | 5           |
| C. BATASAN MASALAH .....                          | 5           |
| D. RUMUSAN MASALAH .....                          | 5           |
| E. TUJUAN DAN MANFAAT PENYUSUNAN SKRIPSI.....     | 5           |
| <b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>                | <b>7</b>    |
| A. PENGERTIAN/DEFINISI OPERASIONAL .....          | 7           |
| B. TEORI.....                                     | 8           |
| C. KERANGKA PEMIKIRAN .....                       | 23          |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>            | <b>25</b>   |
| A. WAKTU DAN TEMPAT PENELITIAN .....              | 25          |
| B. METODE PENDEKATAN .....                        | 26          |
| C. SUMBER DATA .....                              | 27          |
| D. TEKNIK PENGUMPULAN DATA .....                  | 28          |
| E. TEKNIK ANALISIS DATA.....                      | 28          |
| <b>BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....</b>        | <b>31</b>   |
| A. DESKRIPSI DATA.....                            | 31          |
| B. ANALISIS DATA.....                             | 38          |
| C. ALTERNATIF PEMECAHAN MASALAH.....              | 44          |
| D. EVALUASI TERHADAP ALTERNATIF PEMECAHAN MASALAH |             |

|  |           |
|--|-----------|
| .....                                  | 48        |
| E. PEMECAHAN MASALAH .....             | 53        |
| <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b> | <b>56</b> |
| A. KESIMPULAN .....                    | 56        |
| B. SARAN .....                         | 56        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>             |           |
| <b>LAMPIRAN .....</b>                  |           |



## DAFTAR BAGAN

|                                     |    |
|-------------------------------------|----|
| Bagan 2. 1 Kerangka Pemikiran ..... | 24 |
|-------------------------------------|----|

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 MINIMUM SAFE MANNING Bull Damai

Lampiran 2 kegiatan briefing before on board terhadap awak kapal

Lampiran 3 contoh iklan lowongan awak kapal

Lampiran 5 NCR LIST 2022-APROVED

Lampiran 6 APPLICATION LIST – NOT APROVED AND RESIGN

Lampiran 7 kriteria awak kapal

Lampiran 8 flowchart awak kapal dan taruna praktek laut

Lampiran 9 dokumentasi wawancara

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. LATAR BELAKANG**

PT. Buana Lintas Lautan Tbk (BULL) merupakan perusahaan kapal tanker migas di Indonesia yang didirikan pada tanggal 12 Mei 2005 untuk memenuhi kebutuhan jasa transportasi migas dalam negeri kelas dunia. Selama bertahun-tahun, telah melayani banyak klien domestik dan internasional. PT. Buana Lintas Lautan telah menerapkan standar pelayaran internasional ke perairan domestik.

PT. Buana Lintas Lautan Tbk memiliki serangkaian kapal tanker minyak dan gas, yang dirancang dan didedikasikan untuk mengangkut minyak mentah dan produk minyak, serta produk gas seperti LPG (*Liquefied Petroleum Gas*). Perusahaan ini menjadi perusahaan pelayaran domestik pertama yang memiliki dan mengoperasikan VLGC (*Very Large Gas Carrier*) di Indonesia. PT. Buana Lintas Lautan Tbk (BULL) secara resmi mencatatkan sahamnya di bursa efek Indonesia pada tahun 2011 untuk meningkatkan kemampuan pada peluang yang ada. PT. Buana Lintas Lautan Tbk memiliki anak perusahaan menjadi PT. Gemilang Bina Lintas Tirta yang bergerak dalam bidang *shipping* dan PT. Topaz Maritime yang bergerak dalam bidang *crewing*.

PT. Topaz Maritime mengembangkan penyediaan awak kapal untuk seluruh kegiatan operasional perusahaan pelayaran di dalam negeri dan global. Perusahaan menawarkan awak kapal mulai dari perwira senior hingga awak kapal yang telah dilatih langsung di kapal atau di kelas pelatihan. Perusahaan ini telah memenuhi standar mutu ISO 9001:2015 dan peraturan internasional lainnya seperti *Maritime Labour Convention* 2006 dan *Seafarer Recruitment and Placement Service Providers* (SRPs). Berdasarkan sertifikat yang dikeluarkan oleh *Nippon Kaiji Kyokai*, kemampuan Perusahaan bersaing dengan lokal lainnya serta agen pengawakan Internasional tidak diragukan lagi. PT. Topaz Maritime telah memiliki

*database* awak kapal yang komprehensif bagi klien ditambah dengan jumlah awak kapal yang direkrut semakin meningkat. PT. Gemilang Bina Lintas Tirta menyediakan layanan pengelolaan kapal kelas dunia untuk kapal tanker minyak dan gas serta *Floating Production Storage and Offloading (FPSO) / Floating Storage and Offloading (FSO) / Floating Production Unit (FPU)*. Program pelatihan keselamatan dan lingkungan secara berkala dilakukan untuk memberikan layanan manajemen kapal yang kompeten dan meningkatkan kinerja keselamatan kapal secara keseluruhan<sup>1</sup>.

Layanan yang ditawarkan antara lain ialah manajemen kapal, dukungan teknis, perawatan dan perbaikan, penyimpanan, pelumas dan suku cadang, kepatuhan manajemen, keselamatan internasional / *International Safety Management (ISM)*, pemeliharaan dan pelaporan rutin, inspeksi dan rekomendasi sebelum doking, pengawasan doking dan laporan perbaikan, inspeksi operasional rutin, pemecahan masalah operasional di lokasi dan pelaporannya, konsultasi memperbaiki pembangkit yang telah diperbaiki, serta pengaturan rekondisi suku cadang.

Sebelum diadakannya perekrutan awak kapal pada PT. Topaz Maritime. *Manning department* akan menganalisis *minimum safe manning* pada kapal yang dibutuhkan sesuai dengan ketentuan tersebut. *Minimum safe manning* merupakan acuan sebelum melakukan perekrutan awak kapal sehingga dapat mengetahui kebutuhan yang akan dipenuhi di atas kapal. Hal ini juga dapat dikatakan sebagai sistem rekrutmen yang ada di PT. Topaz Maritime. Pada kapal Gas Komodo membutuhkan : 1 master, 1 mualim I, 2 mualim *deck*, 1 *Chief Engineer*, 1 *Second Engineer* , 2 masinis III, 4 *Rating as Able Deck*, 4 *Rating as Able Engineer*. Sedangkan pada kapal Bull Damai I membutuhkan : 1 master, 1 mualim I, 2 mualim *deck*, 1 *Chief Engineer*, 1 *Second Engineer*, 2 masinis III, 3 petugas jaga bagian *deck*, 1 *Rating as Able Deck*, 2 petugas jaga bagian mesin, 1 *Rating as Able Engine*. Setelah mengetahui *minimum safe manning*, maka dilakukan pencarian awak kapal sesuai dengan jabatan yang dibutuhkan serta disesuaikan kebutuhannya. Setelah itu, akan dilakukan proses rekrutmen untuk mencari awak kapal yang sesuai dengan kriteria perusahaan.

---

<sup>1</sup> Hugo Nainggolan dan Hendra, Evaluasi Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Industri Galangan Kapal Kecil Di Indonesia, Jurnal Kesehatan Tambusai 4, 2023 pada tanggal 12 Januari 2024.

Proses perekrutan taruna praktek laut dan awak kapal memiliki perbedaan. Taruna praktek laut masih menjadi tanggung jawab pada lembaga pendidikan tempat mereka menuntut ilmu. Proses perekrutan untuk taruna praktek laut dimulai dari permintaan kebutuhan taruna praktek laut kepada kampus pelayaran yang sudah bekerja sama oleh perusahaan. Setelah itu, kampus pelayaran akan mengirimkan taruna praktek laut yang sudah dipilih untuk melaksanakan seleksi *Competency Evaluation System / CES test*. Data diri taruna akan dimasukkan ke sistem *Crew Information System (CIS)* oleh *crewing management* jika sudah memenuhi standar kriteria perusahaan.

Taruna praktek laut akan diintruksikan untuk melakukan *Medical Check Up (MCU)*, dan akan menunggu jadwal keberangkatan naik ke atas kapal untuk berlayar. Sedangkan, proses rekrutmen untuk awak kapal diawali dengan menyesuaikan kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Setelah sesuai dengan kriteria perusahaan, maka dilanjutkan proses rekrutmen yang diterapkan di PT. Topaz Maritime. Proses rekrutmen untuk awak kapal diawali dengan permintaan kebutuhan awak kapal sesuai dengan *minimum safe manning*. *Manning department* akan mengisi *application form cadidate*. Awak kapal yang sudah memenuhi standar perusahaan akan menyerahkan dokumen seperti sertifikat yang diminta oleh perusahaan dan dokumen-dokumen tersebut akan diperiksa masa berlakunya oleh *manning department*. Setelah itu, awak kapal akan melakukan *ces test* beserta *interview* dan melakukan *Medical Check Up (MCU)*. Berikut syarat awak kapal untuk naik di atas kapal memiliki *STCW Certificates* yaitu BST, MFA, SCRB, AFF, DSD, dan ANTD. Memiliki paspor, visa, buku pelaut, *Ok To Board*, *Letter of Guarantee*. Pada dokumen *Ok To Board* serta *Letter of Guarantee* biasanya digunakan pada negara yang tidak memerlukan visa. Dokumen ini berguna untuk memastikan bahwa sudah terdapat orang yang akan menjemput awak kapal sampai di negara tujuan. Awak kapal harus memiliki sertifikat kesehatan serta dokumen PKL. Dokumen tersebut mencantumkan kontrak kerja bagi awak kapal beserta gaji yang akan ditanda tangani oleh awak kapal jika menyetujui hal tersebut.

Penerapan sistem rekrutmen tersebut akan mempermudah *crewing department* dalam memilih awak kapal sesuai dengan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan dalam hal ini PT. Topaz Maritime. Dalam penggunaan proses rekrutmen yang sudah dipaparkan di atas. PT. Topaz Maritime mendapatkan awak kapal yang berkompetensi dan handal di atas kapal. Baik awak kapal *senior* dan *junior officer*

maupun taruna praktek laut. Kendala yang mengganggu proses rekrutmen awak kapal yang diterapkan oleh *crewing management* di PT. Topaz Maritime ialah awak kapal yang *stand by* pindah ke perusahaan lain. Hal ini dikarenakan lamanya proses pertukaran awak kapal yang di atas kapal. Mempercepat proses *rolling crew* merupakan salah satu solusinya agar awak kapal tidak terlalu lama menunggu sehingga mereka tidak akan berfikir untuk pindah ke perusahaan lain. Lalu, kendala selanjutnya ialah terjadi *Unschedule rolling*. *Unschedule rolling* merupakan perubahan jadwal keberangkatan atau pergantian awak kapal. Hal ini biasanya terjadi dikarenakan, awak kapal yang mendadak sakit di atas kapal atau kecelakaan di atas kapal maka dengan adanya peristiwa tersebut, terjadilah *unschedule rolling*. Contohnya seperti kepala awak kapal yang tertimpa oleh mesin di kapal karena tidak memakai *safety* helm. Untuk meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja di atas kapal, PT. Topaz Maritime sering mensosialisasikan pentingnya alat keselamatan kerja di atas kapal pada saat *training before on board*.

Sulit mencari kriteria untuk *senior officer* juga menjadi salah satu kendala pada saat proses rekrutmen, karena kapal yang dimiliki oleh PT. Buana Lintas Lautan memiliki jenis kapal oil tanker dan gas tanker. Maka, salah satu kriteria untuk naik di atas kapal tersebut memiliki standar pengalaman dengan jenis kapal yang sama pada kapal sebelumnya. Standar ketentuan tersebut membuat sulit ditemukannya kriteria awak kapal yang sesuai. Hal tersebut akan berdampak untuk awak kapal yang sedang di atas kapal akan bertambahnya kontrak kerja, keadaan tersebut membuat menurunnya kinerja awak kapal tersebut.

Pada dasarnya, awak kapal sudah mengetahui lebih awal sebelum naik ke atas kapal mengenai kontrak kerja yang mereka jalani sesuai dengan jabatannya masing-masing. Apabila ditinjau dari peristiwa-peristiwa tersebut menandakan bahwa permintaan tidak sesuai dengan persediaan yang ada pada perusahaan. Sebelum adanya permintaan awak kapal, *crewing management* juga harus menyesuaikan dengan *minimum safe manning* yang dimiliki oleh perusahaan sesuai dengan kapal yang akan diberangkatkan. Dengan alasan tersebut maka penulis tertarik untuk menuangkan dan mengangkat permasalahan tersebut dalam skripsi yang berjudul **“PENERAPAN SISTEM REKRUTMEN DI PT TOPAZ MARITIME TERHADAP KETERSEDIAAN ATAU KEBUTUHAN PERGANTIAN AWAK KAPAL”**. Hal ini bertujuan untuk mengetahui pemecahan masalah dengan mencari solusi yang tepat dalam permasalahan yang terjadi pada proses rekrutmen



di PT. Topaz Maritime.

## **B. IDENTIFIKASI MASALAH**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis dapat mengidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Belum diterapkannya sistem rekrutmen awak kapal secara optimal oleh *crewing* di PT Topaz Maritime.
2. Terjadinya kendala pada saat proses rekrutmen awak kapal yang diterapkan oleh *crewing management* di PT Topaz Maritime.
3. Turunnya kinerja awak kapal karena bertambahnya kontrak kerja.
4. Ketidak sesuaian permintaan awak kapal dengan ketersediaan awak kapal.

## **C. BATASAN MASALAH**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, pembatasan dari masalah yang diangkat oleh penulis difokuskan pada:

1. Belum diterapkannya sistem rekrutmen awak kapal secara optimal oleh *crewing* di PT Topaz Maritime.
2. Terjadinya kendala pada saat proses rekrutmen awak kapal yang diterapkan oleh *crewing management* di PT Topaz Maritime.

## **D. RUMUSAN MASALAH**

Untuk dapat menganalisis dan memecahkan masalah yang diangkat, penulis merumuskan permasalahan berdasarkan uraian yang telah di sampaikan dalam latar belakang sebelumnya yaitu:

1. Bagaimana penerapan sistem rekrutmen awak kapal yang diterapkan oleh *crewing* di PT. Topaz Maritime?
2. Apa saja yang menjadi kendala pada saat proses rekrutmen awak kapal yang diterapkan oleh *crewing management* di PT. Topaz Maritime?

## **E. TUJUAN DAN MANFAAT PENYUSUNAN SKRIPSI**

### **1. Tujuan**

Sesuai dengan judul dan permasalahan yang dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian ini antara lain:

- a. Untuk mengetahui sistem rekrutmen yang diterapkan di PT. Topaz Maritime.
- b. Untuk mengetahui apa saja kendala pada saat proses rekrutmen awak

kapal yang diterapkan oleh *crewing management* di PT. Topaz Maritime.

## 2. Manfaat

### a. Teoritis

Untuk menemukan model rekrutmen yang efektif di PT. Topaz Maritime.

### b. Praktisi

Memberikan masukan kepada perusahaan dalam menangani pengaruh pergantian awak kapal yang terlalu lama baik untuk karyawan maupun awak kapal yang berada di atas kapal.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. PENGERTIAN/DEFINISI OPERASIONAL**

Definisi operasional merupakan definisi praktis tentang istilah lain yang dianggap penting dan sering di temukan. Pada bab ini penulis membuat beberapa pengertian dan istilah yang diambil dari beberapa buku-buku referensi, jurnal ilmiah dan pendapat para ahli, untuk memudahkan dan memahami penulisan dalam skripsi diantaranya adalah :

1. Sistem rekrutmen adalah satu kesatuan yang terdiri dari karyawan pengawakan, awak kapal, alat atau aturan atau mekanisme atau prosedur dalam serangkaian aktivitas untuk merekrut awak kapal.
2. Awak kapal adalah orang yang bekerja atau dipekerjakan di atas kapal oleh pemilik atau operator kapal untuk melakukan tugas di atas kapal sesuai dengan jabatannya yang tercantum dalam buku sijiil.
3. Pertukaran jadwal keberangkatan (*Unschedule rolling*) adalah perubahan jadwal keberangkatan atau pergantian awak kapal dikarenakan kecelakaan diatas kapal atau kendala lain yang membuat berubahnya jadwal naik serta turunnya awak kapal.
4. *Minimum safe manning* adalah acuan untuk menyesuaikan permintaan dan penyesuaian kebutuhan awak kapal di atas kapal.
5. Maritime Labour Convention (MLC) 2006 adalah konvensi yang diselenggarakan oleh International Labour Organization (ILO) pada tahun 2006 di Genewa, Swiss. MLC 2006 bertujuan untuk memastikan hak-hak para pelaut di seluruh dunia dilindungi dan memberikan standar pedoman bagi setiap negara dan pemilik kapal untuk menyediakan lingkungan kerja yang nyaman bagi pelaut.
6. Karyawan pengawakan (*Crewing development* dan *manning development*) adalah Manajemen pengawakan kapal yang dilakukan perusahaan pelayaranguna mempersiapkan semua syarat seorang pelaut sebelum ia berangkat keatas kapal.

## B. TEORI

Teori merupakan serangkaian bagian atau variabel dan dalil yang saling berhubungan yang menghadirkan sebuah pandangan sistematis mengenai fenomena dan atau fakta dengan menentukan hubungan antar variabel<sup>2</sup>.

### 1. Man Power Planning

Manpower planning adalah sebuah perencanaan yang termasuk mengevaluasi, menyusun strategi, dan menilai keterampilan tenaga kerja di perusahaan. Manpower planning juga bisa disebut sebagai *human resource planning* (HRP) yang akan berguna untuk menciptakan tim tenaga kerja yang bekerja pada produktivitas optimal dalam suatu organisasi. Adapun beberapa jenis manpower planning tersebut antara lain sebagai berikut.

#### a. Manpower Planning dalam Level Organisasi

Dalam level organisasi manpower planning akan menciptakan lebih banyak kesempatan kerja dan memanfaatkan sumber daya manusia yang tersedia secara paling efisien. Manpower planning akan mensukseskan tujuan perusahaan dengan pemanfaat SDM misalnya perusahaan Corning berkembang dari produsen kaca menjadi pemasok kaca Gorilla terbesar saat ini yang didasarkan pada perencanaan tenaga kerja yang sangat baik.

#### b. Manpower Planning dalam Level Micro

Pada jenis ini, manpower planning akan jauh lebih dibutuhkan karena tingkat bisnis semakin meningkat dan membutuhkan efisiensi dalam beberapa hal di perusahaan. Pada tingkat ini, Manajer HR mengambil berbagai tindakan pada tahap perekrutan, seleksi, promosi, dan perluasan unit bisnis untuk melatih, memberi kompensasi, dan merencanakan pekerja.

#### c. Manpower Planning dalam Jangka Waktu Pendek

Jenis manpower planning ini berdasarkan jangka waktu yang dibutuhkan oleh perusahaan selama satu tahun. Dengan rencana tahunan yang tepat maka keuntungan jangka pendek dapat diintegrasikan dengan mudah ke dalam pertumbuhan positif jangka menengah atau jangka panjang perusahaan.

#### d. Manpower Planning dalam Jangka Waktu Menengah

Manpower planning jenis ini akan dibuat untuk memprediksi dalam jangka

---

<sup>2</sup> Agus Salam, Kebenaran Perspektif Filsafat Ilmu Sebagai Landasan Dalam Berkarya Ilmiah, *Journal of Excellence Humanities and Religiosity*, 2024, diakses pada 17 Januari 2024

waktu 2-5 tahun kedepan (jangka menengah). Umumnya, rencana tersebut meliputi pelatihan dan pengembangan karyawan yang berfokus pada pemberian keterampilan yang akan berguna bagi perusahaan dalam lima tahun ke depan.

e. Manpower Planning dalam Jangka Panjang

Jenis terakhir adalah manpower planning yang dibuat untuk jangka panjang atau 10 tahun kedepan dan digunakan meramalkan pertumbuhan perusahaan serta merencanakan ekspansi lebih lanjut. Dalam jenis ini biasanya juga termasuk keputusan penting mengenai investasi, akuisisi, maupun merger diambil. Adapun proses dan langkah efektif untuk menyusun manpower planning adalah sebagai berikut:

- a. Mengetahui Target, Tujuan dan Kondisi Perusahaan
- b. Menganalisis Tenaga Kerja Saat Ini
- c. Menentukan Kebutuhan Tenaga Kerja
- d. Perumusan Kesepakatan Tenaga Kerja
- e. Menyusun Program Ketenagakerjaan
- f. Menentukan Metode Rekrutmen
- g. Pelaksanaan Program Ketenagakerjaan yang Telah Dirancang
- h. Evaluasi
- i. Penutup

**2. Rekrutmen awak kapal dilakukan berdasarkan kebutuhan di atas kapal.**

**Tahapan rekrutmen awak kapal sebagai berikut<sup>3</sup> :**

Permintaan awak kapal kepada *ship owner*. Tahapan ini merupakan tahapan pertama dari pergantian awak kapal dimana kapten kapal mengirimkan *e-mail* permintaan turun kapal kepada *ship owner* serta kepada perusahaan sebelum masa kontrak awak kapal yang bersangkutan berakhir.

Hal ini bertujuan agar perusahaan bisa mempersiapkan awak kapal pengganti dengan baik dan sesuai kriteria yang diminta oleh kapten dan *ship owner*. Kemudian, persiapan awak kapal. Tahapan ini akan berjalan setelah perusahaan menerima *e-mail* (yang sudah disetujui oleh *ship owner*) dari kapal untuk permintaan pergantian awak kapal. Setelah menerima *e-mail*, pihak perusahaan langsung mencari awak kapal pengganti yang sesuai dengan

---

<sup>3</sup> David Ginting, Muhammad Sahid, and Erta Monika Br Tarigan, Proses Pergantian Crew Pada Kapal Mv. Elisabeth Oldendorf Oleh Pt. Sea Asih Lines (Sal) Cabang Belawan, pada Prosiding Seminar Nasional, 2021, diakses pada 17 Januari 2024.

permintaan dari *ship owner*. Ada dua cara dalam mencalonkan awak kapal ke *ship owner* yaitu sebagai berikut:

a. Mencalonkan awak kapal lama

Awak kapal lama merupakan awak kapal yang sebelumnya sudah pernah bekerja di atas kapal yang ditangani oleh perusahaan dengan memiliki kualitas kerja yang baik dan bersedia kembali naik di kapal perusahaan tersebut setelah masa permintaan istirahat di daratnya berakhir. Karyawan pengawakan (*Manning development*) memiliki data awak kapal lama yang akan kembali di plot di kapal perusahaan tersebut yang disebut daftar tunggu awak kapal (*crew waiting list*).

Pencalonan awak kapal yang akan naik ke atas kapal yang diutamakan adalah awak kapal lama. Dengan catatan awak kapal tersebut memenuhi persyaratan dari segi dokumen, pengalaman (jenis kapal, ukuran kapal, ukuran mesin untuk *engine*) dan sudah memasuki waktu masa berakhir permintaan istirahat di daratnya setelah turun dari kapal terakhir.

b. Perekrutan awak kapal baru (*new applicant*)

Perekrutan awak kapal baru (*new applicant*) dilakukan hanya pada saat persediaan awak kapal lama pada daftar tunggu awak kapal sudah tidak ada lagi kandidat yang akan dicalonkan sebagai awak kapal pengganti. Adapun tahapan perekrutan awak kapal baru (*new applicant*) adalah sebagai berikut : Seleksi awak kapal baru melalui daftar riwayat hidup. Proses pertama sebagai pelamar awak kapal adalah dengan mengisi data diri awak kapal (*Crew Personal Data* atau CPD) yang telah disediakan oleh perusahaan. Data diri awak kapal (*Crew Personal Data* atau CPD) merupakan lembar daftar riwayat hidup (*curriculum vitae*) yang digunakan sebagai lembar CV untuk pelamar baru guna mempermudah karyawan pengawakan (*crewing development*) untuk melihat data perekrutan awak kapal baru tersebut.

Data diri awak kapal (*Crew Personal Data* atau CPD) menjelaskan data diri dan pengalaman dari awak kapal baru. Pengiriman data diri awak kapal (*Crew Personal Data* atau CPD) bisa dilakukan melalui e-mail atau datang langsung ke perusahaan. Setelah awak kapal baru (*new applicant*) mengirimkan data diri awak kapal (*Crew Personal Data* atau CPD) ke perusahaan, manager perekrutan akan memanggil awak kapal baru



tersebut guna menempuh beberapa tes dengan catatan pengalaman dan dokumen persyaratan sesuai dengan apa yang disyaratkan sesuai standar perusahaan. Pengalaman berlayar dilihat dari beberapa kriteria, yaitu ukuran dan jenis kapal, trayek/operasi kapal, ukuran dan jenis mesin. Sesampainya awak kapal baru di kantor setelah menerima panggilan dari karyawan pengawakan (*manning development*), hal pertama yang disyaratkan oleh perusahaan adalah dengan mewajibkan awak kapal baru tersebut menyerahkan paspor dan buku pelaut guna pengecekan kesesuaian dengan apa yang telah dicantumkan oleh awak kapal baru di data diri awak kapal (*Crew Personal Data* atau CPD). Selain itu, dokumen tersebut sebagai jaminan agar awak kapal baru tidak pergi ke perusahaan lain dan sanggup untuk melanjutkan ke tahap seleksi berikutnya. Selanjutnya akan melaksanakan seleksi tertulis dilakukan oleh manager nautik atau teknik menyesuaikan jabatan awak kapal baru dengan soal yang berbeda-beda tergantung dari jabatan awak kapal baru tersebut.

Awak kapal baru diberikan waktu selama 30 menit untuk mengerjakan soal tersebut dan langsung akan dikoreksi dan diberitahukan hasilnya pada saat itu juga oleh manager nautik atau teknik yang bertugas. Nilai minimal yang harus diperoleh awak kapal baru adalah 75. Jika kurang dari yang disyaratkan, maka dinyatakan gagal untuk melanjutkan ke tahap seleksi berikutnya. Setelah itu akan dilanjutkan seleksi wawancara. Wawancara awak kapal baru melalui tiga tahapan dengan beberapa pewawancara yang berbeda, yaitu dengan manager nautik atau teknik menyesuaikan jabatan awak kapal baru, karyawan pengawakan (*manning development*) dan terakhir dengan *owner* atau pemilik perusahaan. Awak kapal baru dinyatakan lulus apabila bisa lolos dari ketiga pewawancara tersebut.

Apabila gagal pada salah satu pewawancara, maka awak kapal baru tersebut dinyatakan gugur dan gagal untuk bergabung di kapal yang ditangani oleh perusahaan tersebut. Lalu, tahapan pengiriman data ke ship owner. *Soft file* data di kirim ke *ship owner* melalui *e-mail* dengan menyebutkan keterangan yang jelas seperti nama kapal, rencana jadwal pergantian dan menyampaikan hambatan mengenai awak kapal tersebut.

Adapun tahapan persiapan dan pengarsipan dokumen. Pada tahap persiapan dokumen, dijalankan setelah awak kapal pengganti yang

dicalonkan oleh kepala cabang mendapat persetujuan dari *ship owner*. Dokumen yang harus dipersiapkan untuk naik keatas kapal berbeda-beda sesuai dengan jabatan awak kapal tersebut.

Pada tahap pengarsipan, dilakukan dengan cara melakukan fotokopi semua dokumen awak kapal yang akan naik keatas kapal dan kemudian dimasukkan ke dalam map terpisah dari masing- masing awak kapal. Pengarsipan bertujuan untuk pencadangan data perusahaan apabila sewaktu-waktu dibutuhkan. Setelah itu akan dilanjutkan dengan tahap *Medical Check Up*, serta pergantian awak kapal. Lalu, akan dilanjutkan dengan tahap pengiriman data diri awak kapal (CPD atau *crew personal data*) ke *ship owner*.

Tahap selanjutnya adalah pengiriman data diri awak kapal (*Crew Personal Data* atau CPD) ke ship owner. Sebelum pengiriman data diri awak kapal (*Crew Data Personal* atau CPD) dari awak kapal, calon pengganti diketik ulang oleh *staff* perusahaan yang bertanggung jawab untuk pengisian aplikasi data diri awak kapal (*Crew Personal Data* atau CPD) tersebut dan dilakukan pengecekan ulang mengenai kevalidan dokumen dari awak kapal tersebut. Setelah selesai pengetikan, data diri awak kapal (*Crew Personal Data* atau CPD) berupa salinan digital (*soft copy*) dan salinan cetak (*hard copy*) diserahkan kembali ke Manager sebagai penanggung jawab.

Salinan digital (*soft file*) data diri awak kapal (*Crew Personal Data* atau CPD) dikirim ke *ship owner* melalui *e-mail* dengan menyebutkan keterangan yang jelas seperti nama kapal, rencana jadwal pergantian awak kapal dan menyampaikan hambatan mengenai awak kapal tersebut.

Persiapan dokumen dijalankan setelah awak kapal pengganti yang dicalonkan oleh *manning department* mendapatkan persetujuan dari *ship owner*. Dokumen yang harus dipersiapkan untuk naik keatas kapal berbeda-beda sesuai dengan jabatan dari awak kapal tersebut.

Pada tahap pergantian awak kapal merupakan tahap terakhir pada proses penggantian awak kapal (*replacement crew*), yaitu proses awak kapal pengganti naik keatas kapal serta awak kapal yang akan turun dan digantikan. Awak kapal yang akan naik keatas kapal yang sudah diberitahukan jadwal keberangkatan beberapa hari sebelum jadwal

keberangkatan, harus berada di perusahaan lima jam sebelum keberangkatan.

Berdasarkan Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM 59 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Usaha Jasa Terkait dengan Angkutan di Perairan pada BAB XIII Bagian Keempat Perekrutandan Penempatan Awak Kapal Pasal 99 dan pasal 100:

Awak kapal yang dapat direkrut dan ditempatkan oleh perusahaan keagenan awak kapal adalah pelaut. Sebagaimana disebutkan pada International Labour Organization (ILO) Nomor 188 Tahun 2007 pada pasal 22 Tentang Rekrutmen dan Penempatan Awak Kapal disebutkan

Ayat 1 : Setiap negara anggota yang mengoperasikan kantor umum yang menyediakan jasa rekrutmen penempatan untuk awak kapal perlu memastikan bahwa kantor tersebut menjadi bagian dari atau dikoordinir bersama, layanan kerja umum untuk semua pekerja dan pengusaha.

Ayat 2 : Setiap kantor swasta yang menyediakan jasa rekrutmen dan penempatan untuk awak kapal yang beroperasi diwilayah negara harus melakukannya sesuai sistem lisensi atau bentuk peraturan lain, yang akan dibuat, dipelihara atau dimodifikasi hanya setelah berkonsultasi.

Proses rekrutmen menurut (Badriyah, Mila , 2015), dapat dilakukan dengan dua cara<sup>4</sup>. Cara pertama rekrutmen dapat dilakukan sebagai satu arah (*one way process*) yang dilakukan perusahaan untuk mencari calon karyawan. Cara ini dikenal sebagai teori rekrutmen pencarian. Untuk teori yang kedua yaitu teori rekrutmen pasangan. Teori ini adalah calon karyawan dan manajer perusahaan saling mencari<sup>5</sup>. Rekrutmen dan pencarian kerja yang berhasil sangat bergantung pada waktu. Jika kegiatan rekrutmen awak kapal sudah sesuai, maka pelamar sudah memenuhi standar kriteria perusahaan.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa perekrutan dan penempatan awak kapal harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan ketentuan yang telah ditetapkan guna menjaga keamanan,

---

<sup>4</sup> Mila Badriyah, Manajemen Sumber Daya Manusia, CV Pustaka Setia, Bandung, 2015, pada 26 Januari 2024.

<sup>5</sup> Fadel Muhammad, Optimalisasi Pergantian Crew Kapal Di Pt Ship Management Indonesia (Politeknik Pelayaran Sumatera Barat, 2023 pada 28 Januari 2024.

keselamatan dan menjaga kualitas kerja bagi awak kapal selama bekerja di atas kapal dan perekrutan dilaksanakan agar mendapatkan pelaut yang berkompeten sesuai dengan standar perusahaan.

### 3. Awak Kapal

Pengawakan kapal memerlukan pengawasan dan pembinaan yang terus menerus baik dari segi perlindungan, kesejahteraan, pengetahuan, segi disiplin, maupun penempatannya atau formasi susunan perwiranya di atas kapal agar terwujud keselamatan pelayaran. Semua posisi di kapal dari kapten sampai *Messboy (cleaning service)* adalah awak kapal.

Dalam ayat 41 disebutkan bahwa “Nahkoda adalah salah seorang dari awak kapal yang menjadi pemimpin tertinggi di kapal dan mempunyai wewenang dan tanggung jawab tertentu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, dan pada ayat 42 Nahkoda cukup di istimewa oleh Undang - Undang Negara yang berbunyi, “Anak Buah Kapal adalah Awak Kapal selain Nahkoda”. Awak kapal adalah salah satu profesi di sektor maritim yang memiliki peranan penting bagi terselenggaranya pelayaran di wilayah perairan Indonesia. Jabatan di atas kapal dibagi dua yaitu perwira kapal dan Anak Buah Kapal (ABK) : Perwira kapal terdiri dari *Captain, Chief Officer, Second Officer*, dan *Third Officer* untuk bagian *deck*. Sedangkan untuk bagian *engine* adalah *Chief Engineer, First Engineer, Second Engineer, Third Engineer*. Sedangkan, Anak Buah Kapal (ABK) terdiri dari Bosun, *Able Seaman (AB)*, *Ordinary Seaman (OS)*, *Messboy*, *Chief cook* untuk bagian *deck*. Sedangkan untuk bagian *engine* adalah Oiler dan Wiper. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa awak kapal adalah seseorang yang bekerja atau dipekerjakan di atas kapal oleh pemilik atau operator kapal untuk melakukan tugas sesuai dengan jabatannya yang tercantum dalam buku siji yang dibagi menjadi dua bagian kedudukan yaitu perwira kapal dan Anak Buah Kapal.

Menurut (Downard, John M., 2010), awak kapal terdiri dari beberapa bagian, masing-masing bagian memiliki tugas dan tanggung jawabnya sendiri dan tanggung jawab utama terletak ditangan kapten kapal selaku pemimpin pelayaran<sup>6</sup>.

---

<sup>6</sup> John M. Downard, Ship Management Fairplay, University Michigan, 2010, diakses pada 04 Februari 2024.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa awak kapal merupakan orang yang bekerja di atas kapal sesuai dengan keahlian dan jabatannya masing-masing yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

a. Persyaratan awak kapal

Persyaratan bekerja di atas kapal sebagai awak kapal harus memenuhi persyaratan sebagai berikut : harus memiliki sertifikat kepelautan, memiliki badan yang sehat jasmani dan rohani yang dibuktikan berdasarkan pemeriksaan rumah sakit yang ditunjuk, pengukuhan bagi yang memegang jabatan minimal sebagai *Officer on Watch*, memiliki perjanjian kerja laut, memiliki buku pelaut yang telah di sijil, memiliki buku kesehatan yang dikeluarkan oleh dinas BKPP, atau catatan kesehatan dari rumah sakit yang telah mendapat pengesahan dari Direktorat Jendral Perhubungan Laut, memiliki paspor yang diterbitkan oleh Direktorat Jendral Imigrasi. Berdasarkan Standart Operating Procedure (SOP), persyaratan untuk menjadi seorang awak kapal, yaitu: untuk bagian *deck* harus memiliki Seaman Book, *Passpor*, Operator Radio Umum (ORU), *Yellow Book*, Basic Safety Training (BST), Survival Craft & Resque Boats (SCRB), Advanced Fire Fighting (AFF), Medical First Aid (MFA), Medical Care (MC), RADAR, ARPA, Electronic Chart Display and Information System (ECDIS), Global Maritime Distress dan Keselamatan Sistem (GMDSS), Ship Security Officer (SSO), Bridge Resource Management (BRM), Security Awarness Training (SAT), Seafarers with Designated Security Duties (SDSD) dan Ijazah Pelaut.

Kelengkapan sertifikat menyesuaikan tingkat jabatan. Pada bagian engine harus memiliki Seaman Book, *Passpor*, *Yellow Book*, Basic Safety Training (BST), Survival Craft & Resque Boats (SCRB), Advanced Fire Fighting (AFF), Medical First Aid (MFA), Medical Care (MC), Engine Room Management (ERM), Security Awarness Training (SAT), Seafarers with Designated Security Duties (SDSD) dan ijazah pelaut. Kelengkapan sertifikat menyesuaikan tingkat jabatan.

Perusahaan tidak hanya mengacu pada aturan SOP akan tetapi, perusahaan juga mengacu pada aturan lain. Maka berikut syarat awak kapal untuk naik di atas kapal yang diterapkan di PT. Topaz Maritime yaitu memiliki STCW Certificates (BST, MFA, SCRB, AFF, DSD, ANTD). Memiliki paspor,

visa, buku pelaut , *Ok To Board*, *Letter of Guarantee*. Pada dokumen *Ok To Board* serta *Letter of Guarantee* biasanya digunakan pada negara yang tidak memerlukan visa. Dokumen ini berguna untuk memastikan bahwa sudah terdapat orang yang akan menjemput awak kapal sampai di negara tujuan. Awak kapal harus memiliki sertifikat kesehatan serta dokumen PKL. Dokumen tersebut mencantumkan kontrak kerja bagi awak kapal beserta gaji yang akan ditanda tangani oleh awak kapal jika menyetujui hal tersebut.

Hal yang perlu diperhatikan apabila menjadi seorang *crewing officer* adalah dokumen dan sertifikat harus di kontrol masa berlakunya. Pada umumnya sertifikat masa berlakunya hanya sampai 5 tahun. Sebagai *crewing officer* harus menghindari habisnya masa berlaku dokumen dan sertifikat pelaut saat kontraknya di atas kapal belum selesai. Karena, hal tersebut dapat menyebabkan pelaut akan dipulangkan apabila diadakan pemeriksaan oleh pihak imigrasi maupun otoritas pelabuhan. Selain hal yang berkenaan dengan dokumen, *crewing agency* perlu mempunyai hubungan langsung dengan beberapa pihak agar kelancaran proses penyelesaian administrasi dokumen dapat berjalan dengan lancar. Beberapa *network* yang dijalin perusahaan *crewing agency* yaitu kedutaan, imigrasi, badan kesehatan / rumah sakit.

b. Bagian awak kapal

Awak kapal terbagi menjadi *deck departement* dan *engine departement*. Selain itu juga terbagi menjadi perwira (*Officer*) dan bawahan (*Rating*) serta bagian permakanan (*Catering*).

1) Perwira *Deck Departement*

Kapten atau nakhoda adalah pimpinan dan penanggung jawab pelayaran, mualim 1 atau *Chief Officer* atau *Chief Mate* bertugas mengatur muatan, persediaan air tawar dan sebagai pengatur arah navigasi, mualim 2 atau *Second Officer* atau *Second Mate* bertugas membuat rute peta pelayaran yang akan dilakukan dan pengatur arah navigasi, mualim 3 atau *Third Officer* atau *Third Mate* bertugas sebagai pengatur, memeriksa, memelihara semua alat-alat keselamatan kapal dan juga bertugas sebagai pengatur arah navigasi.



2) Perwira *Engine Department*

- a) KKM (Kepala Kamar Mesin) atau *Chief Engineer*, pimpinan dan penanggung jawab atas semua mesin yang ada di kapal baik itu mesin induk, mesin bantu, mesin pompa, mesin *crane*, mesin sekoci, mesin kemudi, mesin *freezer*.
- b) Masinis 1 atau *First Engineer* bertanggung jawab atas mesin induk.
- c) Masinis 2 atau *Second Engineer* bertanggung jawab atas semua mesin bantu.
- d) Masinis 3 atau *Third Engineer* bertanggung jawab atas semua mesin pompa.

3) *Rating bagian Deck*

- a) *Boatswain* atau Bosun atau Serang (Kepala kerja bawahan) bertugas sebagai kepala kerja ABK *deck*, memimpin atau mengarahkan ABK *deck*, mengambil inisiatif kerja, membagi tugas-tugas kepada ABK dengan baik setelah menerima perintah dari *Chief Officer*, ronda dengan teratur, memelihara semua yang menjadi tanggung jawabnya dan melaporkan kepada kapten / nahkoda, memahami dengan sungguh-sungguh pekerjaannya dan dapat bekerjasama dengan bagian-bagian lain serta menerima dan menghitung secara rutin dengan teliti mengenai air tawar di atas kapal.
- b) *Able Bodied Seaman* (AB) atau jurumudi bertugas melaksanakan tugas jaga di anjungan, jaga tangga (*gangway*), pegang kemudi dan pengintaian (*look out*), menyiapkan bendera-bendera, alat-alat pemadam di deck dan perlengkapan lainnya seperti yang diperintahkan oleh mualim jaga, memelihara dan menjaga kebersihan di anjungan, *gangway* dan bagian-bagian kapal lainnya seperti yang diperintahkan oleh mualim jaga serta menghidupkan atau mematikan penerangan di *deck* dan peralatan navigasi serta peralatan di anjungan lainnya.
- c) *Ordinary Seaman* (OS) atau *Sailor* bertugas mengembangkan keterampilan kerjanya, merawat lambung, membantu penanganan muatan, melaksanakan pekerjaan-pekerjaan tambat dan pekerjaan lain yang diperintahkan, serta melaksanakan tugas jaga di anjungan

apabila waktu berlabuh jangkar.

- d) Pumpman atau Juru Pompa khusus kapal-kapal tanker bertugas merawat mesin dan seluruh peralatan pompa serta melaksanakan tugas pompa dan tugas-tugas lain yang diinstruksikan.

#### 4) Rating bagian *Engine*

- a) Mandor (Kepala Kerja *Oiler* dan *Wiper*) bertugas melaksanakan perawatan peralatan serta menjaga kebersihan dan ketertiban di lingkungan departemen mesin, pengawasan kerja harian juru mesin dan mengatur serta membuat jadwal tugas jasa juru mesin. menggantikan tugas juru mesin bila berhalangan, membantu pelaksanaan kerja dan melaksanakan perintah masinis.
- b) *Fitter* atau juru las bertugas merawat perawatan las, menyambung pipa, atau bagian-bagian mesin yang rusak dan selanjutnya akan digunakan kembali.
- c) *Oiler* atau juru minyak bertugas melaksanakan perintah masinis jaga pada waktu tugas jaga, menguasai, mengatasi, dan mencatat semua alat-alat indikator yang sedang berjalan dan memeriksa minyak pelumas, melaporkan kepada masinis jaga apabila ada kelainan pada pesawat-pesawat indikator minyak.
- d) *Wiper* merupakan merupakan awak yang paling junior di ruang mesin kapal. Peran *wiper* terdiri dari membersihkan ruang mesin dan mesin, serta membantu para masinis seperti yang diarahkan.

#### 5) Bagian Permakanan (*Catering*)

- a) Juru masak atau *cook* bertanggung jawab atas segala makanan, baik memasak, pengaturan menu makanan, maupun persediaan makanan. Merencanakan menu makanan harian, rancangan permintaan dan penerimaan bahan makanan, menjaga dan merawat kebersihan dapur dan store kering, menjaga pembuangan sampah agar selalu mengikuti aturanaturan yang berlaku guna menghindari pencemaran laut, memelihara dan menjaga kebersihan peralatan dapur.
- b) *Cleaning Service* atau *Mess boy* bertugas membantu semua kegiatan yang diperintahkan, menjaga kebersihan di dapur, menjaga kebersihan di area *deck* atau *Mess room*.

Perlu diperhatikan untuk pergantian awak kapal berupa dokumen yang diperlukan yaitu *Sign on / sign off* paspor yaitu pengesahan oleh imigrasi bahwa awak kapal tersebut naik atau turun dari kapal, *Sign on / sign off* buku pelaut adalah pengesahan yang dilakukan oleh pejabat syahbandar yang menyatakan bahwa awak kapal tersebut bekerja dan berhenti di atas kapal, Perjanjian Kerja Laut (PKL) perjanjian kerja antara awak kapal dengan perusahaan pemilik kapal. Dokumen yang diperlukan dalam pembuatan Perjanjian Kerja Laut (PKL) ialah surat permohonan dari agen, ijazah dan endorsement, serta sertifikat *online* buku pelaut.

Dokumen lain yang dibutuhkan ialah SA (*Seafarer Assignment*) adalah dokumen *check list* yang berisi perlengkapan awak kapal yang harus dibawa, IC (*Individual Contract*) adalah dokumen yang mencantumkan upah awak kapal yang akan naik ke atas kapal dan akan diberikan pada tiap bulan, lalu terdapat dokumen C3 dan C6 adalah dokumen yang berisi biodata awak kapal serta sertifikat masing-masing milik awak kapal yang tertera masa periode hingga masa berlakunya. Jika terdapat sertifikat yang sudah lewat masa berlakunya, maka awak kapal akan diintruksikan untuk memperpanjang masa berlaku sertifikat tersebut.

Dokumen *Ok To Board* atau *Letter of Guarantee* biasanya digunakan pada negara-negara yang tidak memerlukan visa. Dokumen ini berguna untuk memastikan bahwa sudah terdapat agen yang akan menjemput pelaut saat sampai di negara tujuan. Dan yang terakhir adalah dokumen MLC, ialah Maritime Labour Convention (MLC) 2006 konvensi yang diselenggarakan oleh International Labour Organization (ILO) pada tahun 2006 di Genewa, Swiss. MLC 2006 bertujuan untuk memastikan hak-hak para pelaut di seluruh dunia dilindungi dan memberikan standar pedoman bagi setiap negara dan pemilik kapal untuk menyediakan lingkungan kerja yang nyaman bagi pelaut. Ini dilakukan karena pelaut bekerja lintas negara sehingga perlu diatur suatu standar bekerja yang berlaku secara internasional.

MLC 2006 pada mulanya hanya bersifat anjuran untuk diterapkan oleh semua pihak yang berkaitan dengan pekerjaan di dunia maritim. Pada tanggal 20 Agustus 2013, standar MLC 2006 mulai diwajibkan untuk diterapkan. Meskipun sampai saat ini Indonesia belum meratifikasi MLC

2006. Ada 5 tema (klausul) yang dibahas dalam MLC 2006 yang berisi persyaratan-persyaratan yang dibuat untuk melindungi hak pelaut. Kelima klausul itu adalah:

(1) Persyaratan minimal pelaut yang bekerja di kapal

Klausul ini berisi tentang persyaratan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pelaut seperti persyaratan usia, persyaratan kondisi kesehatan, persyaratan kompetensi, keahlian, training, persyaratan rekrutmen serta penempatan. Pada klausul ini, awak kapal ditetapkan berusia minimal 16 tahun tetapi untuk kerja malam dan area berbahaya berusia minimal 18 tahun.

Pelaut harus menyertakan sertifikat kesehatan yang diakui oleh negara bersangkutan dan harus mendapatkan pelatihan yang berkaitan dengan pekerjaannya sebelum berlayar serta harus mendapatkan training keselamatan diri, rekrutmen atau penempatan.

(2) Kondisi Kerja

Klausul ini mengatur tentang kontrak, gaji, dan kondisi kerja pelaut selama di atas kapal. Hal tersebut mencakup kontrak yang jelas, waktu istirahat, hak cuti, pemulangan ke negara asal, dan sebagainya. Penetapan kontrak harus jelas, legal, dan mengikat, gaji pelaut harus dibayar sekurang-kurangnya setiap bulan dan harus ditransfer secara berkala ke keluarga bila dibutuhkan.

Waktu istirahat harus diterapkan sesuai dengan peraturan negara yang berlaku. Maksimal jam kerja adalah 14 jam dalam sehari atau 72 jam dalam seminggu atau jam istirahat minimal adalah 10 jam dalam sehari atau 77 jam dalam seminggu. Selanjutnya, waktu istirahat tidak boleh dibagi menjadi lebih dari 2 periode dimana setidaknya 6 jam waktu istirahat harus diberikan secara berurutan dalam satu dari dua periode.

Pelaut memiliki hak cuti tahunan serta cuti di daratan, tidak ada biaya yang dikeluarkan oleh pelaut untuk pemulangan ke negara asal, bila kapal hilang atau kandas, pelaut memiliki hak pesangon dan yang terakhir ialah setiap kapal harus mempunyai jenjang karir yang jelas bagi pelaut.

(3) Akomodasi, fasilitas rekreasi, makan, dan *catering*

Klausul ini berisi tentang hak-hak yang berkaitan dengan makan, akomodasi dan fasilitas yang wajib diberikan kepada para pelaut. Secara garis besar persyaratan yang diminta adalah akomodasi untuk tempat tinggal dan bekerja harus memperhatikan kesehatan serta kenyamanan pelaut. Dalam hal makanan dan *catering* baik kualitas maupun kuantitasnya harus diatur mengikuti negara sesuai bendera kapal (*Flag state*). Koki juga harus memiliki pelatihan yang tepat.

(4) Perlindungan dan perawatan kesehatan, kesejahteraan, dan perlindungan keamanan sosial

Dalam hal perawatan medis di kapal dan di darat, pelaut harus mendapatkan akses ke fasilitas kesehatan selama di kapal tanpa biaya dan berkualitas pelayanan kesehatan yang sama dengan yang ada di darat. Selanjutnya kewajiban pemilik kapal, pelaut harus dilindungi dari dampak keuangan akibat sakit, cedera, atau kematian yang berhubungan dengan pekerjaan mereka. Pelaut juga harus tetap mendapatkan gaji setidaknya 16 minggu semenjak mulai sakit.

Lingkungan kerja yang aman dan bersih harus diberikan selama bekerja maupun istirahat. Pengukuran tingkat kemanan mengidentifikasi bahaya serta pengendalian resiko harus dilakukan untuk mencegah kecelakaan kerja. *Port states* harus menyediakan fasilitas budaya, rekreasi dan informasi yang cukup di daratan. Semua fasilitas tersebut terbuka untuk semua pelaut tanpa membedakan ras, kelamin, agama dan pandangan politik. Serta perlindungan sosial harus diberikan ke semua pelaut.

(5) Penerapan dan Pelaksanaan

Klausul ini menerapkan *Flag states* bertanggung jawab memastikan penerapan aturan untuk kapal yang menggunakan benderanya. Setiap kapal harus dilengkapi “*Certificate of Maritime Compliance*”. Setiap kapal juga diwajibkan memiliki prosedur keluhan untuk semua awak kapal dan harus menginvestigasi keluhan yang terjadi. Adapun *Port states* yang harus melakukan inspeksi tergantung pada keberadaan “*Certificate of Maritime Compliance*”. Apabila sertifikat telah dimiliki dan bendera kapal berasal dari negara yang telah meratifikasi MLC 2006, maka investigasi hanya dilakukan sekedar untuk memeriksa

adanya indikasi ketidak patuhan terhadap standar.

Apabila kapal belum memiliki sertifikat, maka investigasi harus dilakukan secara menyeluruh dan harus memastikan kapal telah memenuhi ketentuan MLC 2006. Dan yang terakhir menjelaskan mengenai agen yang menyediakan pekerja untuk kapal juga harus diinspeksi untuk memastikan penerapan MLC 2006 dan peraturan lain yang terkait keamanan sosial.

#### **4. Kebutuhan penggantian awak kapal**

Penggantian merupakan proses, cara, perbuatan mengganti atau menggantikan. Pada Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 84 Tahun 2013 bab 1 pasal 1 poin 8 : Awak kapal adalah orang yang bekerja atau dipekerjakan di atas kapal oleh pemilik atau operator kapal untuk melakukan tugas di atas kapal sesuai dengan jabatan yang tercantum dalam buku siji dan atau perjanjian kerja laut. Berdasarkan pernyataan tersebut dapat diartikan bahwa pergantian awak kapal adalah proses, cara, perbuatan mengganti orang yang bekerja atau dipekerjakan di kapal untuk menjalankan tugasnya di kapal sesuai dengan perjanjian kerja laut yang telah ditetapkan dengan pemilik atau operator kapal. Dapat disimpulkan bahwa pergantian awak kapal merupakan proses yang penting bagi perusahaan pelayaran. Karena, awak kapal memiliki batasan waktu dalam setiap kontrak kerja laut di atas kapal sehingga perusahaan bertanggung jawab penuh atas kelancaran proses pergantian awak kapal.

Dalam pergantian awak kapal, biasanya awak kapal di ganti dengan awak kapal lama yang sedang *stand by* atau dapat meregenerasi awak kapal lama kepada jabatan yang dibutuhkan sesuai dengan kebutuhan. Apabila dari pilihan tersebut sudah tidak ada maka pihak perusahaan harus merekrut awak kapal baru. Pergantian awak kapal dilakukan guna menunjang perlindungan pekerja dan keselamatan pelayaran. Penggantian awak kapal ini, dilaksanakan karena adanya :

- a. Penyegaran kembali.
- b. Masa kerja atau kontrak yang sudah berakhir.

Pada masing-masing jabatan awak kapal memiliki kontrak yang berbeda-beda pada tiap perusahaan. Berikut masa kontrak yang diterapkan di PT Topaz Maritime : jabatan dengan kontrak  $\pm$  6 bulan : master, co, ce, 2e. Untuk jabatan dengan kontrak  $\pm$  8 bulan : 2O, 3O, 3E, 4E, *Jr officer*, *Jr*

*engine, Elect, QM, Pman, Fitter, Oiler, Mboy, Chief cook*. Lalu, jabatan dengan kontrak  $\pm$  12 bulan : taruna praktek laut nautik dan teknika.

c. Mengisi kekosongan

Perusahaan memiliki jadwal naik dan turunnya awak kapal sesuai dengan kebutuhan pada tiap bulanya. *Minimum safe manning* merupakan acuan untuk menyesuaikan permintaan dan penyesuaian kebutuhan awak kapal di atas kapal. Sehingga dapat dipastikan di atas kapal tidak akan ada awak kapal yang turun sebelum mendapatkan pengganti awak kapal tersebut. Menurut Engkos Kosasih dan Hananto Soewodo, terjadinya pergantian awak kapal disebabkan beberapa kemungkinan yaitu cuti, kemauan pada masing-masing awak kapal, sakit, habis masa kontrak, mengikuti diklat kepelautan, mengurus surat-surat yang habis masa berlakunya atau revalidasi paspor, buku pelaut, sertifikat ketrampilan, dan sebagainya<sup>7</sup>.

### C. KERANGKA PEMIKIRAN

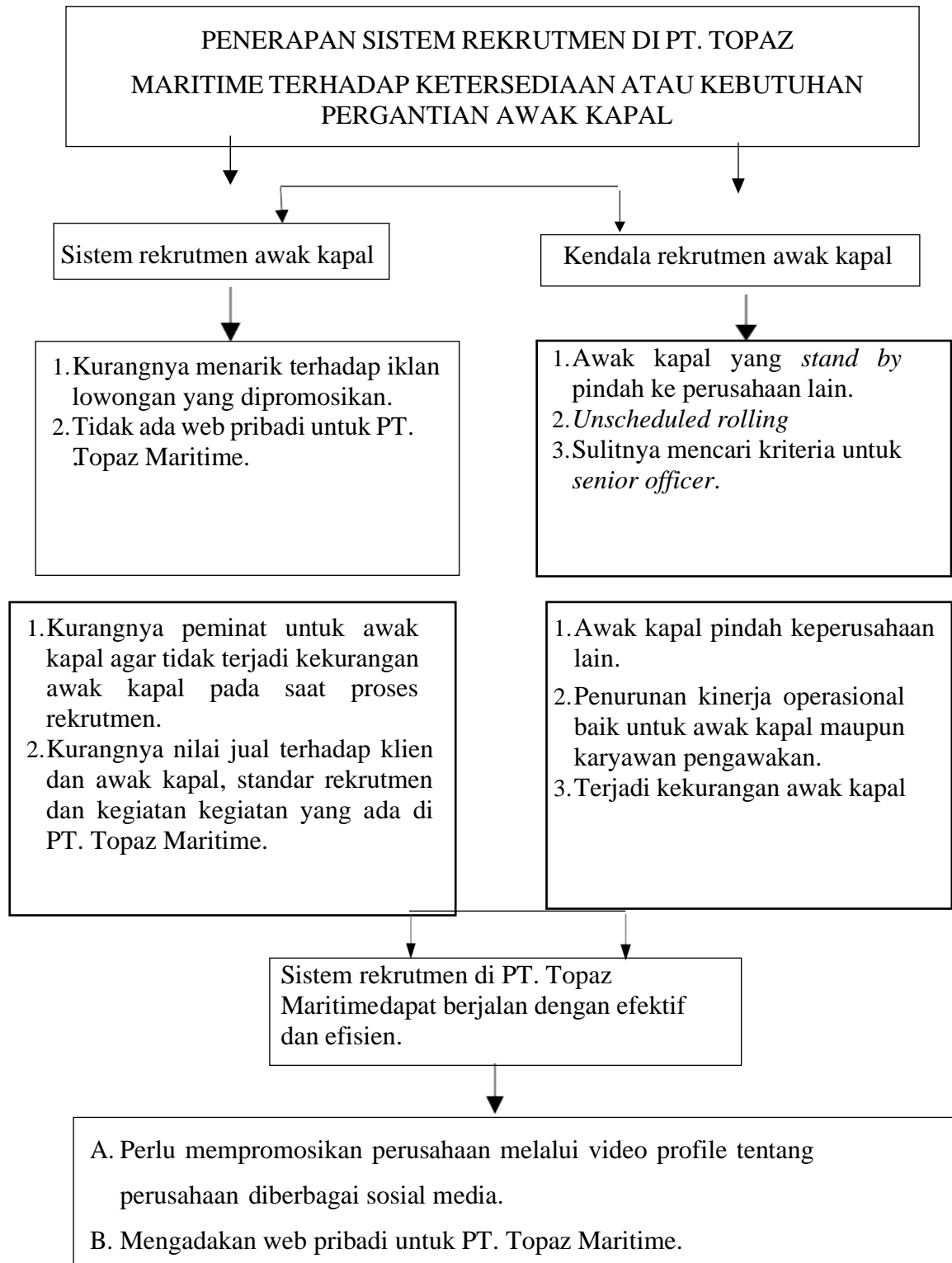
Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting. Pergantian awak kapal merupakan kegiatan utama yang dilakukan oleh perusahaan *crewing*.

Adanya kendala atau permasalahan yang dapat menghambat proses pergantian awak kapal dapat mengakibatkan kerugian bagi perusahaan dan awak kapal, sehingga perlu dilakukan optimalisasi untuk meminimalisir resiko yang ada. Untuk memudahkan pembahasan penelitian tentang penerapan rekrutmen di PT. Topaz Maritime terhadap ketersediaan atau kebutuhan pergantian awak kapal pada alur Sub bab ini penulis membuat bagan penelitian sederhana lengkap dengan penjelasan singkatnya untuk memudahkan pemahaman dalam memaparkan pembahasan skripsi ini secara teratur penulis membuat suatu kerangka pemikiran terhadap hal-hal yang menjadi pembahasan pokok mengenai masalah skripsi ini yaitu :

---

<sup>7</sup> Kosasih Engkos dan Soewedo Hananto, Manajemen Perusahaan Pelayaran, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, diakses pada 06 Februari 2024.

Bagan 2. 1 Kerangka Pemikiran





## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

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

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

Waktu penelitian dilakukan pada waktu penulis melakukan praktek darat (Prada) di perusahaan PT. Buana Lintas Lautan selama 1 Tahun (1 Agustus 2022 - 1 Agustus 2023) dengan mengambil data dasar tentang sistem rekrutmen yang akan dipelajari dalam skripsi ini.

##### **2. Tempat dan Profil Penelitian**

Tempat penelitian yang dilakukan oleh penulis dalam menyusun skripsi ini adalah di salah satu perusahaan perkapalan di Indonesia yaitu PT. Buana Lintas Lautan. Berikut ini adalah data-data yang spesifik tentang tempat penelitian dimana penulis menjalankan praktek kelautan, yaitu:

|                 |  |
|-----------------|--|
| Nama Perusahaan | : PT. Buana Lintas Lautan  |
| Alamat          | : Jl. Mega Kuningan Timur, Blok<br>C6 Kav. 12A Mega Kuningan<br>Jakarta Selatan 12950. |
| Telepon         | : 02130485700  |
| Website         | : <a href="https://www.bull.co.id/">https://www.bull.co.id/</a>                        |

## B. METODE PENDEKATAN

Menurut Sugiyono, metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu<sup>8</sup>. Pada penelitian ini, pendekatan yang digunakan adalah metode kualitatif. Penelitian kualitatif ini merupakan penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah sebagai lawannya adalah eksperimen, dimana peneliti merupakan eksperimen kunci dengan analisis data bersifat induktif dan hasil penelitian lebih menekankan makna daripada generalisasi yaitu proses penalaran yang bertolak dari individu menuju kumpulan umum<sup>9</sup>.

Peneliti mengumpulkan data berdasarkan pengamatan situasi yang wajar (alamiah), sebagaimana adanya tanpa dipengaruhi atau dimanipulasi. Peneliti yang memulai atau memasuki lapangan berhubungan langsung dengan situasi dan orang yang diselidikinya.

Menurut Wahab, penelitian kualitatif lebih menekankan pada deskriptif holistik yang menjelaskan secara detail tentang kegiatan atau situasi apa yang sedang berlangsung dari pada membandingkan efek perlakuan tertentu atau menjelaskan tentang sikap atau perilaku seseorang<sup>10</sup>.

Penelitian kualitatif memiliki ciri-ciri atau karakteristik yang hendaknya menjadi pedoman oleh peneliti, karakteristik penelitian kualitatif diantaranya<sup>11</sup>:

- 1) Peneliti sendiri sebagai instrument utama untuk mendatangi seara langsung sumber data.
- 2) Mengimplementasikan data yang dikumpulkan dalam penelitian ini lebih cenderung kata-kata dari pada angka.
- 3) lebih menekankan kepada proses tidak semata-mata kepada hasil.
- 4) Melalui analisis deskriptif kualitatif, peneliti mengungkapkan makna dari keadaan yang terjadi.
- 5) Mengungkapkan makna sebagai hal yang esensial

Penulis melakukan metode penelitian dengan cara metode kualitatif yang berjenis

---

<sup>8</sup> UNSIL, Prosedur Penelitian, Universitas Siliwangi, Tasikmalaya, 2022, diakses pada 12 Februari 2024.

<sup>9</sup> Sugiyono, Metodologi Penelitian Kuantitatif, Dan Kualitatif, Dan R&D, Alfabeta, Bandung, 2017, diakses pada 12 Februari 2024.

<sup>10</sup> Faizal Ardyanto, Evaluasi Kualitatif Kesiapan Penerapan Sistem Single Sign on Di UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, Fakultas Sains dan Teknologi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2018, diakses pada 12 Februari 2024.

<sup>11</sup> B.C Bogdan and Biklen S. K, Research for Education an Introduction to Theory and Methods, Allyn & Bacon, Boston, 1982, hlm. 27-29, diakses pada 15 Febtuari 2024.

metode deskriptif kualitatif. Dalam hal ini penulis menggunakan metode deskriptif kualitatif karena penyebab terjadinya masalah tidak disebabkan oleh satu faktor saja melainkan banyak faktor sehingga perlu adanya penjelasan tentang melainkan banyak faktor sehingga perlu adanya penjelasan tentang faktor-faktor tersebut.

Penggunaan metode ini berdasarkan bukti yang nyata atau objektif dan menggunakan analisis dan perlu dilakukan secara sistematis, teratur, tertib dan cermat dengan segala keadaan yang terjadi, hal ini dilakukan untuk mendapatkan hasil yang baik serta bertujuan untuk memecahkan masalah-masalah aktual yang dihadapi untuk mengumpulkan data-data atau informasi untuk disusun, dijelaskan dan dianalisis<sup>12</sup>.

Menurut Sugiyono, mengungkapkan bahwa manfaat observasi adalah sebagai berikut<sup>13</sup>:

- a. Mampu memahami konteks data dalam keseluruhan situasi sosial, untuk mendapat pandangan yang holistik atau menyeluruh.
- b. Diperoleh pengalaman langsung, sehingga memungkinkan peneliti menggunakan pendekatan induktif, jadi tidak dipengaruhi oleh konsep atau pandangan sebelumnya. Pendekatan induktif membuka kemungkinan melakukan penemuan.
- c. Dapat melihat hal-hal yang kurang dan tidak diamati oleh orang lain, khususnya orang yang berada dalam lingkungan itu karena telah dianggap biasa dan olehnya itu tidak terungkap dalam wawancara.
- d. Dapat menemukan hal-hal yang sedianya tidak akan terungkap oleh narasumber dalam wawancara karena bersifat sensitif atau ingin ditutupi karena dapat merugikan nama lembaga.
- e. Dapat menemukan hal-hal yang di luar persepsi narasumber, sehingga peneliti memperoleh gambaran yang lebih komprehensif
- f. Tidak hanya mengumpulkan data yang kaya, tetapi juga memperoleh kesan pribadi dan merasakan situasi sosial yang diteliti.

### **C. SUMBER DATA**

Sumber data yang dimaksud dalam penelitian adalah subjek dari mana data

---

<sup>12</sup> Alfat Dila Gliselda, Didik Sulisty, dan Zulnasri Zulnasri, Optimalisasi Pelatihan Keselamatan Kerja Untuk Meminimalisir Terjadinya Kecelakaan Kerja Di Atas Kapal Milik PT Sukses Graha Samudra, Meteor STIP Marunda, 2022, diakses pada 17 Februari 2024.

<sup>13</sup> *ibid.* h.40-41.

tersebut dapat diperoleh dan memiliki informasi kejelasan tentang bagaimana mengambil data tersebut dan bagaimana data tersebut diolah.

Menurut Indrianto, Sumber data adalah sebuah faktor penting yang menjadi pertimbangan dalam penentuan metode pengumpulan data disamping jenis data yang telah dibuat di muka<sup>14</sup>. Dapat disimpulkan bahwa sumber data adalah faktor yang paling penting dalam penentuan metode pengumpulan data untuk mengetahui darimana subjek data tersebut diperoleh. Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan oleh penulis adalah sumber data primer dan sumber data sekunder.

Sumber data primer adalah data yang diperoleh secara langsung yang dikumpulkan melalui daftar pernyataan melalui responden yang diperoleh secara langsung dari divisi *crewing* PT. Topaz Maritime. Sedangkan, sumber data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui sumber lain yang sudah tersedia sebelum penulis melakukan penelitian dan dikategorikan sebagai data sekunder, yaitu melalui perpustakaan, dokumen kantor, buku dan jurnal.

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

Menggunakan teknik *sampling purposive*, yaitu dengan cara melalui wawancara dengan dua orang yang dianggap mengetahui sumber data dan permasalahan dari pola rekrutmen serta kendala rekrutmen di PT. Topaz Maritime. Teknik ini dipilih karena, dianggap *sampling* bisa mewakili *sampling* lain sebagai sumber data<sup>15</sup>.

#### **E. TEKNIK ANALISIS DATA**

Dalam mendapatkan data dan melakukan penelitian, penulis menggunakan jenis data deskriptif kualitatif. Penyebab terjadinya masalah tidak disebabkan oleh satu faktor saja melainkan banyak faktor. Sehingga, perlu adanya penjelasan tentang faktor tersebut. Setelah penulis mendapatkan data dari *crewing management* dan *manning management*, maka penulis menjelaskan secara lengkap agar pembaca lebih mengerti dengan apa yang ada dalam data yang telah diberikan oleh perusahaan. Teknik analisis data deskriptif kualitatif adalah gabungan dari teknik

---

<sup>14</sup> UNPAS, Seberapa Besar Perbandingan Tingkat Efisiensi Biaya Model Persediaan Yang Diterapkan Oleh Unit Industri Hilir Teh PT Perkebunan Nusantara VIII Dengan Economic Order Quantity (EOQ), 2018, [https://repository.unpas.ac.id/33542/6/bab 3.pdf](https://repository.unpas.ac.id/33542/6/bab%203.pdf) pada tanggal 14 Maret 2024.

Sugiyono

<sup>15</sup>log.cit.h.67

analisis data deskriptif dan kualitatif. Dalam analisis data kualitatif, data diperoleh dari berbagai macam sumber. Teknik pengumpulan data juga bermacam-macam dan dilakukan secara terus menerus sampai datanya jenuh.

Instrumen dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Setelah itu dengan teknik analisis deskriptif barulah penulis membangun tabel kuartil dan mean, metode dispersi seperti varians atau standar deviasi dan tabulasi silang yang dapat melakukan banyak hipotesis yang berbeda. Maka dari itu, penulis menggunakan teknik analisis data deskriptif kualitatif.

#### **F. METODE DESKRIPTIF KUALITATIF**

Dalam hal ini penulis menggunakan metode deskriptif kualitatif karena penyebab terjadinya masalah tidak disebabkan oleh satu faktor saja melainkan banyak faktor sehingga perlu adanya penjelasan tentang faktor- faktor tersebut. Penggunaan metode ini berdasarkan bukti yang nyata atau objektif dan menggunakan analisis dengan segala keadaan yang terjadi, hal ini dilakukan untuk mendapatkan hasil yang baik serta bertujuan untuk memecahkan masalah-masalah aktual yang dihadapi untuk mengumpulkan data-data atau informasi untuk disusun, dijelaskan dan dianalisis<sup>16</sup>.

Metode analisis deskriptif adalah teknik analisis yang memberikan beberapa fakta serta penjelasan mengenai objek yang diteliti selanjutnya memaparkan terhadap suatu kejadian yang terjadi di perusahaan yang berhubungan dengan pembahasan mengenai kekurangan awak kapal karena sulitnya mencari kriteria *senior officer* yang sesuai dengan standar perusahaan berdasarkan pengamatan dan pengalaman langsung yang didapatkan penulis dengan melihat dari fakta yang ada. Setelah itu, dituangkan untuk menganalisis dari pokok permasalahan diskripsi ini, digunakan teknik dalam tulisan dari timbulnya masalah, penyebab masalah, tempat dan waktu kejadian masalah, data yang dikumpulkan, menganalisis masalah sehingga didapatkan solusi terhadap permasalahan tersebut.

Penulis juga menggunakan data awak kapal dari tahun ke tahun sebagai pembandingan kurangnya awak kapal tiap tahun serta digunakan untuk menganalisis masalah dengan mencatat faktor- faktor yang mempengaruhi terjadinya kekurangan awak kapal dan terjadinya kendala pada saat proses rekrutmen.

---

<sup>16</sup> Abdul Manan, Metode Penelitian Etnografi AcehPo Publishing, Aceh, 2021, diakses pada 27 Maret 2024.

Data awak kapal dari tahun ke tahun, dapat membantu penulis untuk menganalisis permasalahan secara keseluruhan membentuk cabang-cabang menuju sumber dari permasalahan yang terjadi, sehingga permasalahan dapat terlihat lebih jelas dan masalah kecil yang dapat berkontribusi kepada hal yang lebih besar dapat teridentifikasi.

## **BAB IV**

### **ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

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

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

PT. Buana Lintas Lautan adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang pelayaran domestik dan internasional. PT. Buana Lintas Lautan merupakan perusahaan tanker minyak dan gas yang terkenal di Indonesia. PT. Buana Lintas Lautan didirikan pada tanggal 12 mei 2005 untuk memenuhi kebutuhan layanan transportasi dalam pengangkutan minyak dan gas baik domestik maupun internasional. PT. Buana Lintas lautan mengambil standar pelayanan internasional ke perairan domestik dimulai dengan pengoperasian berbagai kapal tanker minyak dan gas yang telah dirancang dan didedikasikan untuk membawa minyak mentah dan produk minyak lainnya serta produk gas. PT. Buana Lintas Lautan memiliki tujuh belas kapal tanker.

PT. Buana Lintas Lautan yang terletak di Jakarta ini memiliki anak perusahaan yaitu PT. Gemilang Bina Lintas Tirta dan PT. Topaz Maritime. PT. Gemilang Bina Lintas Tirta berdiri pada tahun 2003. PT. Gemilang Bina Lintas Tirta bergerak dibidang *ship management* yaitu dengan menyediakan layanan manajemen kapal kelas dunia untuk kapal tanker minyak dan gas serta *floating production storage and offloading* (FPSO) / *floating storage and offloading* (FSO) / *floating production unit* (FPU). Untuk menjunjung tinggi misinya dalam menyediakan layanan kelas dunia dalam pengelolaan kapal dengan menyediakan layanan manajemen kapal yang kompeten dengan meningkatkan kinerja keselamatan kapal secara keseluruhan anak perusahaan lainnya yaitu PT. Topaz Maritime, PT. Topaz Maritime bergerak dibidang *crew department* dengan mengembangkan penyediaan awak kapal untuk semua kegiatan operasional

perusahaan pelayaran di dalam negeri dan global dengan menawarkan anggota kru mulai dari perwira senior hingga kru yang telah dilatih langsung di atas kapal atau di kelas pelatihan yang telah memenuhi standar mutu ISO 9001:2015 dan peraturan internasional lainnya seperti *Maritime Labour Convention* 2006 dan *Seafarer Recruitment and Placement Service Providers* (SRPs).

## **2. Sistem rekrutmen awak kapal**

Pola rekrutmen dari segi proses rekrutmen di PT. Topaz Maritime memiliki dua tipe yang berbeda. Pertama proses rekrutmen untuk awak kapal yang kedua proses rekrutmen untuk taruna praktek laut. Proses rekrutmen awak kapal dapat dilakukan melalui dua cara yaitu dengan cara merekrut awak kapal lama dan mencari awak kapal yang baru. Cara merekrut awak kapal lama ini bisa dengan cara merekrut awak kapal yang sedang *stand by* di darat dan meregenerasi awak kapal lama. Sistem meregenerasi ini biasa disebut *promote* dengan cara menaikan jabatan sesuai dengan jabatan yang dibutuhkan untuk naik ke atas kapal. Jika perusahaan membutuhkan *chief officer*, maka perusahaan akan mengadakan tes bagi *second officer* agar mereka bisa menjadi *chief officer* sehingga, bisa mengisi kekosongan yang dibutuhkan untuk naik ke atas kapal. Cara mencari awak kapal baru diawali dengan permintaan awak kapal sesuai kebutuhan kepada *manning department* dan *crewing department*, kemudian memasang iklan disosial media. Pelamar akan memberikan riwayat hidup kepada perusahaan dan memeriksa dokumen yang diberikan pelamar.

*Crewing department* dan *manning department* akan memeriksa dokumen pelamar tersebut dan disesuaikan dengan standar perusahaan yang ada. Setelah pelamar tersebut diterima dan sesuai dengan kriteria perusahaan. Pelamar akan melaksanakan *ces test* komputer diperusahaan. Tesnya meliputi tes seputar STCW dan *maritime english*. Setelah lolos tes tersebut, dilanjutkan dengan tes tulis dan *interview* oleh *permanent sea staff*. Jika sudah sesuai dengan standar perusahaan, maka pelamar akan dikirim namanya untuk disetujui naik ke atas kapal oleh peminta awak kapal yang menyesuaikan kebutuhan. Selanjutnya, jika sudah disetujui maka pelamar akan melakukan *medical check up* dan dilanjutkan mempersiapkan diri untuk naik keatas kapal jika sudah lolos tahap *medical check up*. Adapun kontrak kerja untuk awak kapal yang diterapkan di PT. Topaz Maritime ialah :

- a. Jabatan dengan kontrak  $\pm$  6 bulan : master, co, ce, 2e.



b. Jabatan dengan kontrak  $\pm$  8 bulan : 2O, 3O, 3E, 4E, *Jr officer, Jr engine, Elect, QM, Pman, Fitter, Oiler, Mboy, Chief cook*.

c. Jabatan dengan kontrak  $\pm$  12 bulan : taruna praktek laut nautik dan teknika.

1) Persyaratan menjadi awak kapal :

- a) Sehat jasmani dan rohani berdasarkan pemeriksaan kesehatan yang khusus dilakukan.
- b) Berkewarganegaraan Indonesia.
- c) Berperilaku baik serta tidak mempunyai catatan kriminal, yang dilampirkan pada Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK).
- d) Memiliki Sertifikat Keahlian Pelaut dan/atau Sertifikat Keterampilan Pelaut.
- e) Memiliki dokumen pelaut yang dipersyaratkan (yang masih berlaku).
- f) Untuk nahkoda, harus memiliki pengetahuan dan pengalaman berlayar yang cukup
- g) Untuk jabatan mualim dan masinis harus disertai ijazah dan dokumen pendukung lainnya yang dibutuhkan dan masih berlaku.
- h) Berusia minimum 18 tahun, untuk taruna praktek laut.
- i) Sehat rohani dan jasmani serta bebas dari pengaruh obat-obatan terlarang dan alkohol yang dinyatakan oleh dokter dari rumah sakit.
- j) Awak kapal yang telah dinyatakan tidak sehat untuk berlayar dari kapal sebelumnya yang turun dikarenakan kecelakaan kerja atau sakit, harus melalui proses pemeriksaan dokter kembali, untuk mendapatkan surat yang menyatakan sehat untuk berlayar sebelum ditempatkan.

2) Adapun kriteria standar perusahaan untuk perekrutan awak kapal berbeda-beda sesuai dengan jabatan yang dimiliki masing-masing.

a) Kriteria *chief engineer*

Minimal pengalaman 6 bulan sebagai chief engineer di kapal tanker, memiliki sertifikat STCW kelas I, berumur kurang dari 55 tahun, memiliki sertifikat BOCT, BLGT dan ATC, hasil tes *maritime english* di kantor minimal 70%, tidak memiliki riwayat kerja yang buruk pada perusahaan sebelumnya atau selama pengalaman dalam bekerja.

b) Kriteria *second engineer*

Minimal memiliki pengalaman 12 bulan sebagai *second engineer* pada tipe kapal tanker, memiliki sertifikat STCW kelas II, berusia kurang

dari 55 tahun, memiliki sertifikat BOCT, BLGT dan ATC, hasil tes *maritime english* di kantor minimal 70%, tidak memiliki riwayat kerja yang buruk pada perusahaan sebelumnya atau selama pengalaman dalam bekerja.

c) Kriteria *third engineer*

Minimal memiliki 6 bulan pengalaman sebagai *third engineer* pada tipe kapal tanker, memiliki sertifikat STCW kelas III, berusia kurang dari 45 tahun, memiliki sertifikat BOCT, BLGT dan ATC, hasil tes *maritime english* di kantor minimal 70%, tidak memiliki riwayat kerja yang buruk pada perusahaan sebelumnya atau selama pengalaman dalam bekerja.

d) Kriteria *fourth engineer*

Minimal memiliki 6 bulan pengalaman sebagai *watchkeeping engineer* pada tipe kapal tanker, memiliki sertifikat STCW kelas III, berusia kurang dari 40 tahun, memiliki sertifikat BOCT, BLGT dan ATC, hasil tes *maritime english* di kantor minimal 70%, tidak memiliki riwayat kerja yang buruk pada perusahaan sebelumnya atau selama pengalaman dalam bekerja.

e) Kriteria *cargo engineer for ethylene carriers only*

Minimal memiliki pengalaman sebagai *cargo engineer* selama setahun, memiliki sertifikat STCW kelas III, berusia kurang dari 45 tahun, memiliki sertifikat BOCT, BLGT dan ATC, hasil tes *maritime english* di kantor minimal 70%, tidak memiliki riwayat kerja yang buruk pada perusahaan sebelumnya atau selama pengalaman dalam bekerja.

f) Kriteria ETO

Minimal memiliki pengalaman sebagai ETO selama 6 bulan, memiliki sertifikat ETO (COC/COE), berusia kurang dari 55 tahun, memiliki sertifikat BOCT, BLGT dan disarankan memiliki ATC, hasil tes *maritime english* di kantor minimal 70%, tidak memiliki riwayat kerja yang buruk pada perusahaan sebelumnya atau selama pengalaman dalam bekerja.

g) Kriteria *master*

Minimal memiliki pengalaman sebagai *master* selama 6 bulan pada tipe kapal tanker sebagai *master*, memiliki sertifikat STCW kelas I, berusia

kurang dari 55 tahun, memiliki sertifikat BOCT, BLGT dan disarankan memiliki ATC, hasil tes *maritime english* di kantor minimal 70%, memiliki sertifikat *bridge resource/ team management* dan *practical ship handling*, tidak memiliki riwayat kerja yang buruk pada perusahaan sebelumnya atau selama pengalaman dalam bekerja.

h) Kriteria *chief officer*

Minimal memiliki pengalaman selama 12 bulan pada tipe kapal tanker sebagai *chief officer*, memiliki sertifikat STCW kelas II, berusia kurang dari 55 tahun, memiliki sertifikat BOCT, BLGT dan ATC, hasil tes *maritime english* di kantor minimal 70%, memiliki sertifikat *bridge resource/ team management* dan disarankan memiliki sertifikat *practical ship handling*, tidak memiliki riwayat kerja yang buruk pada perusahaan sebelumnya atau selama pengalaman dalam bekerja.

i) Kriteria *second officer*

Minimal memiliki pengalaman sebagai *second officer* selama 6 bulan pada tipe kapal tanker, memiliki sertifikat STCW kelas III, berusia kurang dari 45 tahun, memiliki sertifikat BOCT, BLGT dan ATC, hasil tes *maritime english* di kantor minimal 70%, memiliki sertifikat *bridge resource/ team management* dan disarankan memiliki sertifikat *practical ship handling*, tidak memiliki riwayat kerja yang buruk pada perusahaan sebelumnya atau selama pengalaman dalam bekerja.

j) Kriteria *third officer*

Minimal memiliki pengalaman sebagai *third officer* selama 6 bulan pada tipe kapal tanker, memiliki sertifikat STCW kelas III, berusia kurang dari 35 tahun, memiliki sertifikat BOCT, BLGT dan disarankan memiliki ATC, hasil tes *maritime english* di kantor minimal 70%, memiliki sertifikat *bridge resource/ team management* dan disarankan memiliki sertifikat *practical ship handling*, tidak memiliki riwayat kerja yang buruk pada perusahaan sebelumnya atau selama pengalaman dalam bekerja.

Sebelum awak kapal naik ke atas kapal, *crewing department* akan menyesuaikan awak kapal yang akan naik menggunakan *minimum safe manning* sesuai kapal yang akan berangkat dan hal tersebut memiliki kebutuhan awak kapal yang berbeda. Untuk kapal Gas Komodo

membutuhkan 1 *master*, 1 CO, 2 *mualim deck*, 1 *chief engineer*, 1 *second engineer*, 2 *watchkeeping engineer*, 4 *rating able deck*, 4 *rating able engineer*, 1 *cook*. Sedangkan, kapal Bull Damai 1 membutuhkan : 1 *master*, 1 *chief officer*, 2 *mualim deck*, 1 *chief engineer*, 1 *second engineer*, 2 *watchkeeping engineering*, 3 petugas jaga bagian *deck*, 1 *rating able deck*, 1 *rating able engine*, petugas jaga bagian *engine*, 1 *cook*.

Proses rekrutmen taruna praktek laut berbeda dengan awak kapal. Diawali dengan permintaan pengisian taruna praktek laut di atas kapal sesuai dengan kebutuhan kepada perusahaan. Perusahaan akan mencari institusi maritim dan mengirimkan surat untuk meminta beberapa taruna praktek laut terbaik dari kampus masing-masing. Perusahaan meminta taruna praktek laut kepada kampus yang sudah bekerja sama dengan PT. Topaz Maritime. Setelah itu, taruna praktek laut akan datang ke kantor untuk melakukan tes tulis, tes komputer dan *interview*.

Taruna praktek laut akan diintruksikan mengirimkan data-data yang dibutuhkan oleh perusahaan agar data tersebut dapat dimasukan dan disimpan di sistem perusahaan sebagai data diri masing-masing taruna. Taruna akan melaksanakan *medical check up*. Jika sudah sesuai dengan standar perusahaan, maka taruna praktek laut akan naik ke atas kapal sesuai dengan jadwal dan kebutuhan yang ditentukan perusahaan. Taruna praktek laut melaksanakan praktek selama  $\pm 12$  bulan. Setelah sudah habis masa kontraknya, maka taruna praktek laut akan kembali pada kampus untuk melanjutkan pembelajaran hingga lulus dikampusnya masing-masing.

Kriteria perekrutan untuk taruna praktek laut : usia maksimal 25 tahun, tinggi dan berat badan minimal 160 cm dan 45 kg, memiliki kesehatan yang baik disetujui oleh praktisi medis, akademi maritim yang disetujui, memiliki surat pengantar dari akademi maritim untuk pemagangan, memahami standar kosakata bahasa inggris maritim, pengetahuan dasar tentang komputer, lulus tes tertulis dan wawancara, pekerja keras dan mau belajar, patuh terhadap peraturan perusahaan, bersedia ditempatkan di kapal mana pun yang telah ditunjuk oleh perusahaan.

Proses rekrutmen awak kapal yang efektif dan efisien sangat penting untuk memastikan bahwa perusahaan pelayaran mendapatkan awak kapal yang tepat

dan sesuai standar perusahaan masing-masing. Perusahaan dalam pemasangan iklan promosi lowongan perlu diperhatikan agar menarik perhatian calon awak kapal. Namun, pada PT. Topaz Maritime kurang menerapkan hal tersebut dan perusahaan juga tidak memiliki *website* pribadi dalam menunjang kelancaran rangkaian sistem rekrutmen. Dengan melakukan analisis dan mengatasi permasalahan dalam proses rekrutmen, perusahaan pelayaran dapat meningkatkan kualitas awak kapal dan meningkatkan keselamatan serta efisiensi operasi pelayaran.

Berikut merupakan data *application list* atau jumlah pelamar di PT Topaz Maritime pada tahun 2022 yang diuraikan sebagaimana dibawah ini

pada bulan januari terdapat 276 calon pelamar awak kapal, pada bulan februari terdapat 149, pada bulan maret terdapat 108 calon pelamar, pada bulan april terdapat 104 calon pelamar, pada bulan mei terdapat 65, pada bulan juni terdapat 113 calon pelamar awak kapal, pada bulan juli terdapat 191, pada bulan agustus terdapat 139, pada bulan september terdapat 294, pada bulan oktober terdapat 352 calon pelamar awak kapal, pada bulan november terdapat 425 calon awak kapal, pada bulan desember terdapat 258 calon pelamar awak kapal. Adapun NCR list atau data pelamar awak kapal yang diterima pada tahun 2022 sebagaimana diuraikan dibawah ini pada tanggal 20 april 2022 telah diterima Capt Mohammad Amril, pada tanggal 5 april 2022 telah diterima Capt Khafid serta *Chief Officer* firdaus. Pada tanggal 20 juni 2022 telah diterima Nasrullah, Rasman, Rasiman Samingun, Imam Maksus, Muhammad Ari Gunawan untuk kapal FPSO Joko Tole.

### **3. Kendala proses rekrutmen awak kapal**

#### **a. Awak kapal yang *stand by* pindah ke perusahaan lain**

Awak kapal ditawarkan oleh orang lain untuk bergabung ke perusahaan yang mereka tawarkan. Tetapi, tak jarang awak kapal yang sempat pindah ke perusahaan lain tetap memilih untuk kembali ke PT. Topaz Maritime, dengan alasan rasa kekeluargaan antar awak kapal yang lebih terjaga di PT. Topaz Maritime. Karena, pada perusahaan PT. Topaz Maritime sering diadakan acara seperti "*family gathering*" agar dapat mempererat rasa kekeluargaan antar awak kapal dengan karyawan pengawakan baik terhadap awak kapal maupun keluarganya. Adapun acara lain yang diselenggarakan oleh perusahaan khusus untuk para awak kapal beserta karyawan pengawakan. Hal

tersebut dapat menambahkan tingkat kekeluargaan bagi antar awak kapal maupun karyawan pengawakan.

b. *Unschedule rolling*

*Unschedule rolling* merupakan perubahan jadwal keberangkatan atau pergantian awak kapal, karena tim *manning* tiap bulannya sudah merencanakan awak kapal yang harus naik dan turun dari kapal sesuai dengan kontrak masing-masing yang telah ditetapkan. Hal ini biasanya terjadi dikarenakan, awak kapal yang mendadak sakit di atas kapal atau kecelakaan di atas kapal maka dengan adanya peristiwa tersebut, terjadilah *unschedule rolling*. Contohnya seperti : kepala awak kapal yang tertimpa oleh mesin dikapal karena tidak memakai *safety* helm. Bahkan ada juga terjadi keributan antar awak kapal, sehingga tim *crewing* pun harus merubah keberadaan awak kapal yang berada di atas kapal agar tidak terjadi keributan yang lebih parah.

c. Sulit mencari kriteria untuk *senior officer*

Sulitnya mendapatkan awak kapal yang sesuai dengan kriteria perusahaan merupakan salah satu kendala pada sistem perekrutan di PT. Topaz Maritime. Hal ini terjadi karena, PT. Topaz harus menyediakan awak kapal yang handal dan menguasai dalam bidang yang sudah ditentukan sesuai aturan. Karena, kapal yang dimiliki oleh PT. Buana Lintas Lautan memiliki jenis kapal oil tanker dan gas tanker. Maka, salah satu kriteria untuk naik di atas kapal tersebut memiliki standar pengalaman yang lama pada kapal sebelumnya dengan jenis kapal oil tanker dan gas tanker.

## B. ANALISIS DATA

### 1. Sistem rekrutmen awak kapal

Sistem rekrutmen tersebut mengalami beberapa proses yang kurang baik untuk meminimalisir terjadinya kekurangan awak kapal. Permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan pada sistem rekrutmen ini ialah dikarenakan kurangnya menarik pada promosi di berbagai sosial media serta tidak adanya web pribadi khusus PT. Topaz Maritime.

a. Iklan promosi yang dibuat oleh perusahaan kurang menarik bagi target pelamar, yaitu para pencari kerja yang potensial menjadi awak kapal.

Hal ini bisa disebabkan karena kurangnya riset tentang minat dan kebiasaan target calon awak kapal, sehingga pesan yang disampaikan dalam iklan kurang

relevan atau tidak sampai dengan baik. Selain itu, pemilihan media untuk mempromosikan lowongan awak kapal yang kurang tepat. Media yang dipilih kurang efektif untuk menjangkau target calon awak kapal, atau media tersebut sudah jenuh dengan iklan serupa sehingga kurang menarik perhatian. Iklan yang dibuat kurang menarik secara visual atau dapat dikatakan iklan yang membosankan akan cenderung diabaikan oleh pencari kerja.

Adapun sebab lain kurangnya peminat awak kapal dari segi promosi iklan di berbagai media yaitu adanya kompetisi yang ketat. Industri pelayaran sedang menghadapi persaingan yang ketat dalam perekrutan awak kapal. Hal ini dapat membuat iklan promosi dari perusahaan tertentu menjadi kurang terlihat dibandingkan dengan iklan dari perusahaan lain yang lebih gencar atau memiliki penawaran yang lebih menarik.

Adapun akibat yang akan dihadapi oleh perusahaan, diantaranya : Sulitnya mendapatkan kandidat yang sesuai kriteria. Iklan promosi yang kurang menarik dapat membuat perusahaan pelayaran kesulitan menarik minat kandidat yang sesuai kriteria dan berpengalaman. Selain itu, Proses rekrutmen akan memakan waktu lama. Akibat dari minimnya kandidat yang sesuai dengan kriteria perusahaan, perusahaan pelayaran mungkin membutuhkan waktu lebih lama untuk menemukan kandidat yang sesuai dengan standar perusahaan untuk mengisi posisi yang tersedia.

b. Memiliki *website* pribadi

Hal yang penting bagi perusahaan pelayaran, khususnya perusahaan *crewing*, untuk meningkatkan peluang bisnis, menjangkau kandidat yang sesuai dengan standar kriteria perusahaan, membangun kesanggupan seorang calon pembeli untuk mengenal, mengetahui dan atau mengingat kembali bahwa sebuah merek merupakan bagian dalam kategori produk tertentu (*brand awareness*) dan meningkatkan efisiensi dalam operasinya ialah memiliki *website* pribadi..

Permasalahan sistem rekrutmen di PT. Topaz Maritime yang lainnya yaitu belum diadakannya *website* pribadi. Karena, PT. Topaz Maritime ialah perusahaan yang mengurus khusus untuk bagian pengawakan kapal. Selama didirikannya PT. Buana Lintas Lautan, informasi mengenai PT. Topaz Maritime dijadikan satu dengan web PT. Buana Lintas Lautan. Maka seharusnya, diadakannya web pribadi khusus untuk PT. Topaz Maritime agar meningkatnya nilai jual terhadap klien dan awak kapal serta meningkatnya standar rekrutmen

dan kegiatan yang ada di PT Topaz Maritime.

Akibat yang akan dialami oleh perusahaan jika tidak memiliki *website* pribadi, diantaranya : kehilangan peluang bisnis. *Website* pribadi merupakan *platform* yang ideal untuk mempromosikan layanan perusahaan *crewing* kepada calon klien dan kandidat awak kapal. Tanpa *website*, perusahaan *crewing* kehilangan kesempatan untuk menjangkau calon awak kapal yang lebih luas dan meningkatkan peluang bisnis. Calon awak kapal yang mencari informasi tentang perusahaan *crewing* akan lebih mudah menemukan dan mempelajari tentang perusahaan yang memiliki *website*. *Website* yang informatif dan menarik dapat membantu perusahaan *crewing* membangun kredibilitas dan kepercayaan dengan calon klien dan kandidat awak kapal.

Kesulitan menjangkau kandidat yang berkualitas merupakan salah satu akibatnya. *Website* pribadi memungkinkan perusahaan *crewing* untuk menampilkan profil dan kualifikasi awak kapalnya secara *online*. Hal ini dapat membantu perusahaan menarik kandidat yang sesuai standar dan berpengalaman. Tanpa *website*, perusahaan *crewing* harus mengandalkan metode tradisional seperti iklan baris dan agen maritim untuk menemukan kandidat, yang mungkin memakan waktu dan biaya lebih banyak. *Website* yang interaktif dan *user-friendly* dapat membantu perusahaan *crewing* menyaring kandidat dan mempermudah proses rekrutmen. Selain itu, dapat kehilangan keunggulan kompetitif. Pada era digital ini, banyak perusahaan *crewing* telah memiliki *website* pribadi.

Hal ini membuat perusahaan yang tidak memiliki *website* terlihat kurang profesional dan ketinggalan zaman. *Website* yang dirancang dengan baik dapat membantu perusahaan *crewing* menonjol dari pesaingnya dan meningkatkan keunggulan kompetitifnya. *Website* dapat digunakan untuk menampilkan diferensiasi perusahaan *crewing*, seperti layanan yang unik, teknologi yang digunakan, atau testimoni dari klien dan awak kapal.

Kesulitan membangun *Brand Awareness* juga merupakan salah satu akibat dari tidak memiliki *website* pribadi bagi perusahaan pelayaran. *Website* pribadi merupakan alat yang efektif untuk membangun brand awareness dan meningkatkan visibilitas perusahaan *crewing* di dunia *online*. *Website* yang informatif dan menarik dapat membantu perusahaan *crewing* membangun reputasi yang baik dan meningkatkan kepercayaan dengan klien dan kandidat



awak kapal<sup>17</sup>. *Website* dapat digunakan untuk mempublikasikan berita perusahaan, artikel, dan informasi lain yang relevan dengan industri pelayaran. Selain itu, dapat mengakibatkan kesulitan mengelola data dan informasi. *Website* pribadi memungkinkan perusahaan *crewing* untuk mengelola data dan informasi tentang klien, kandidat awak kapal, dan layanan perusahaan secara online. Hal ini dapat membantu perusahaan meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam operasinya. *Website* dapat digunakan untuk mengotomatisasi proses rekrutmen, seperti menerima lamaran kerja dan scheduling *interview*.

## **2. Kendala proses rekrutmen awak kapal**

### **a. Awak kapal yang *stand by* pindah ke perusahaan lain.**

Ada beberapa faktor yang menyebabkan hal ini terjadi, diantaranya ialah kondisi kerja yang buruk. Faktor lingkungan kerja yang tidak menyenangkan, seperti jam kerja yang panjang, beban kerja yang berat, atau terjadinya konflik antar sesama awak kapal dapat membuat awak kapal tidak betah dan mencari pekerjaan di perusahaan lain yang menawarkan kondisi kerja yang lebih baik. Selain itu, adanya tawaran menarik dari perusahaan lain. Awak kapal mungkin tergoda untuk pindah ke perusahaan lain yang menawarkan gaji yang lebih tinggi, tunjangan yang lebih baik, atau jenjang karier yang lebih menjanjikan. Akibat yang akan dialami karena kedua hal tersebut diantaranya ialah biaya rekrutmen yang meningkat. Perusahaan pelayaran harus mengeluarkan biaya tambahan untuk merekrut awak kapal baru untuk menggantikan awak kapal yang pindah. Biaya ini bisa termasuk biaya iklan, tes, dan wawancara. Selain itu, terhambatnya operasional perusahaan. Kurangnya awak kapal dapat menghambat operasional perusahaan, terutama jika perusahaan tersebut kekurangan awak kapal untuk mengisi posisi-posisi yang kritis.

Penurunan produktivitas merupakan salah satu akibat awak kapal pindah ke perusahaan lain. Awak kapal baru yang belum berpengalaman mungkin memerlukan waktu untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja dan tugas-tugas yang baru, sehingga dapat menyebabkan penurunan produktivitas secara keseluruhan. Hilangnya pengetahuan dan pengalaman. Pindahannya awak kapal yang berpengalaman ke perusahaan lain dapat menyebabkan

---

<sup>17</sup> Andy Christmas Auwdinata dan Maria Nala Damajanti, Perancangan Company Profile Perusahaan Pengolah Kelapa UD. Kelapa Terpadu, Jurnal DKV Adiwarna, 2013 diakses pada 02 April 2024.

perusahaan kehilangan pengetahuan dan pengalaman yang berharga.

b. *Unschedule rolling*

*Unscheduled rolling* dapat menyebabkan berbagai dampak negatif bagi perusahaan pelayaran. Oleh karena itu, perusahaan pelayaran perlu mengambil langkah-langkah untuk mencegah terjadinya *unscheduled rolling* dengan meningkatkan perencanaan, mitigasi faktor eksternal, dan meningkatkan faktor internal. Penyebab hal ini terjadi bisa dikarenakan 2 faktor, yaitu : Faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal : Masalah kesehatan awak kapal. Penyakit dan kecelakaan yang menimpa awak kapal dapat menyebabkan kebutuhan awak kapal yang tidak terduga. Terjadinya *indisiplince* di atas kapal. Hal ini biasanya terjadi karena awak kapal yang bertengkar dengan awak kapal lain.

Adapun beberapa Faktor internal, diantaranya keterlambatan dalam proses rekrutmen. Proses rekrutmen awak kapal yang memakan waktu dapat menyebabkan kekurangan awak kapal pada saat dibutuhkan. Tingginya *turnover rate* awak kapal. Awak kapal yang sering pindah ke perusahaan lain dapat menyebabkan kekurangan awak kapal secara kronis. Kurangnya pelatihan dan pengembangan awak kapal. Kurangnya pelatihan dapat menyebabkan awak kapal tidak siap untuk tugas baru, sehingga membutuhkan waktu lebih lama untuk beradaptasi dengan perubahan.

Akibat yang akan terjadi pada *unschedule rolling*, yaitu : Biaya operasional yang meningkat. Perusahaan pelayaran harus mengeluarkan biaya tambahan untuk merekrut awak kapal baru secara mendadak. Perusahaan pelayaran mungkin harus menggunakan jasa agen *crewing* untuk mendapatkan awak kapal secara cepat, yang dapat memakan biaya yang lebih tinggi.

Penurunan kinerja operasional menjadi salah satu akibat yang akan terjadi. Kekurangan awak kapal dapat menyebabkan penundaan pelayaran, yang dapat mengganggu jadwal dan menyebabkan kerugian finansial bagi perusahaan<sup>18</sup>. Awak kapal yang kelelahan karena bekerja lembur dapat mengalami penurunan produktivitas. Kekurangan awak kapal yang berpengalaman dapat meningkatkan risiko kecelakaan di laut.

---

<sup>18</sup> Agung Kurniawan, Optimalisasi Kinerja Crewing Departemen Di Pt. Jasindo Duta Segara Guna Memperlancar Pergantian Crew Di Era New Normal, Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang, 2022, diakses pada 03 April 2024.

Penurunan kinerja operasional ini berdampak bagi awak kapal maupun karyawan pengawakan. Karena, karyawan pengawakan juga harus menjadi lebih teliti dan lebih terburu-buru untuk mempersiapkan pergantian awak kapal karena terjadinya *unschedule rolling* . Untuk awak kapal, dapat menyebabkan perpanjangan kontrak bagi awak kapal yang berada di atas kapal karena belum tersedianya awak kapal pengganti.

c. Sulit mencari kriteria untuk *senior officer*

Sulit mencari kriteria *senior officer* sesuai standar perusahaan dapat menyebabkan berbagai dampak negatif. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengambil langkah-langkah untuk mengatasi masalah ini dengan memperluas jangkauan rekrutmen, meninjau kembali standar perusahaan, meningkatkan proses rekrutmen, dan menawarkan insentif yang menarik.

Sebab terjadinya hal tersebut dikarenakan, Keterbatasan Kandidat. Jumlah kandidat yang sesuai standar perusahaan terbatas. Tidak banyak pelaut yang memiliki pengalaman dan kualifikasi yang sesuai dengan standar perusahaan. Persaingan dengan perusahaan lain. Perusahaan lain juga mungkin mencari kandidat *senior officer* yang sesuai dengan standarnya masing-masing, sehingga terjadi persaingan untuk mendapatkan kandidat terbaik. Kurangnya minat pelaut untuk menjadi *senior officer*.

Posisi *senior officer* memiliki tanggung jawab yang besar dan jam kerja yang panjang, sehingga kurang menarik bagi beberapa pelaut. Selain itu, adanya standar perusahaan yang tinggi. Persyaratan kualifikasi yang ketat. Perusahaan mungkin memiliki persyaratan kualifikasi yang tinggi untuk *senior officer*, seperti sertifikat khusus, pengalaman kerja di kapal tertentu, atau kemampuan bahasa asing. Standar kinerja yang tinggi.

Perusahaan memiliki standar kinerja yang tinggi untuk *senior officer*, seperti tingkat keselamatan yang tinggi dan efisiensi kerja yang tinggi. Hal lain yang menjadi standar pada perusahaan PT. Topaz Maritime ialah memiliki pengalaman berlayar pada kapal tanker.

Penyebab lainnya ialah proses rekrutmen yang kurang efektif. Metode rekrutmen yang tidak tepat. Perusahaan mungkin tidak menggunakan metode rekrutmen yang tepat untuk menjangkau kandidat *senior officer* yang sesuai dengan standar perusahaan. Proses seleksi yang kurang efektif. Proses seleksi yang kurang efektif dapat menyebabkan perusahaan kehilangan kandidat

yang sesuai dengan kriteria perusahaan.

Akibat yang akan terjadi jika sulit mencari kriteria untuk *senior officer* diantaranya, ialah dapat menghambat operasional perusahaan, perusahaan harus menunda atau membatalkan pelayaran karena kekurangan *senior officer*. Bahkan, dapat terjadi kekurangan awak kapal.

### C. ALTERNATIF PEMECAHAN MASALAH

Alternatif pemecahan masalah diambil dari kegiatan di perusahaan dalam menghadapi masalah. Penulis mengamati dan berusaha mencari cara terbaik untuk mengatasi masalah yang timbul pada sistem rekrutmen maupun proses rekrutmen.

#### 1. Sistem rekrutmen awak kapal

##### a. Kurangnya menarik terhadap iklan yang dipromosikan

Dalam mempromosikan iklan untuk menarik lowongan calon awak kapal dapat dilakukan dengan cara melakukan riset target calon awak kapal. Memahami minat dan kebiasaan target calon awak kapal akan membantu dalam membuat iklan promosi yang lebih menarik dan relevan, memilih media promosi yang tepat.

Menggunakan media yang efektif untuk menjangkau target calon awak kapal, seperti situs *website* rekrutmen maritim, media sosial yang digandrungi oleh pelaut, atau bekerja sama dengan lembaga pendidikan maritim.

Membuat desain iklan yang kreatif dan informatif. Gunakan desain yang menarik secara visual dan sertakan informasi yang jelas mengenai posisi yang ditawarkan, kualifikasi yang dibutuhkan, keuntungan yang diberikan, dan informasi kontak perusahaan lalu, menyusun strategi *branding*. Kembangkan strategi *branding* yang kuat untuk membuat perusahaan pelayaran menjadi pilihan yang menarik bagi para pencari kerja.

##### b. Tidak memiliki *website* pribadi untuk PT. Topaz Maritime

Ketidaktersediaanya *website* pribadi itu menjadi salah satu masalah pada proses rekrutmen. Dengan membuat *website* pribadi, perusahaan *crewing* dapat bekerja sama dengan *website* pengembang untuk membuat *website* yang informatif, menarik, dan *user-friendly*.

Media sosial dapat digunakan untuk mempromosikan *website* perusahaan *crewing* dan menjangkau calon awak kapal yang lebih luas. Harus memastikan *website* perusahaan *crewing* mudah diakses dan dioperasikan di

berbagai perangkat seperti desktop, laptop dan smartphone. Selain itu, gunakan konten yang informatif dan menarik untuk menarik perhatian pengunjung *website*.

Ada banyak *platform website builder* yang mudah digunakan dan dapat membantu perusahaan *crewing* membuat *website* tanpa memerlukan pengetahuan *coding*. Mengoptimalkan *website* untuk mesin pencari agar mudah ditemukan oleh calon awak kapal. memantau dan *analisis traffic website* untuk mengetahui performa *website* dan meningkatkan strategi marketing *online*. Dengan memiliki *platform website builder* yang dirancang dengan baik dan dikelola secara efektif, perusahaan *crewing* dapat meningkatkan peluang<sup>19</sup>.

## **2. Kendala proses rekrutmen awak kapal**

### **a. Awak kapal yang *stand by* pindah ke perusahaan lain**

Perusahaan pelayaran perlu secara reguler meninjau dan menyesuaikan gaji yang ditawarkan agar tetap kompetitif di pasaran. Selain itu, perusahaan dapat menawarkan keuntungan yang menarik, seperti tunjangan kesehatan, program pensiun, atau kesempatan untuk cuti ke darat.

Perlu dipastikan bahwa awak kapal bekerja di lingkungan yang aman, nyaman, dan adil. Hal ini dapat dicapai dengan menerapkan jam kerja yang wajar, memberikan beban kerja yang sesuai, dan memastikan bahwa awak kapal diperlakukan dengan hormat oleh atasan dan rekan kerja mereka. Perusahaan dapat menyelenggarakan program pelatihan dan pengembangan secara reguler untuk awak kapal. Pelatihan ini dapat berupa pelatihan teknis, pelatihan kepemimpinan, atau pelatihan *softskill* lainnya.

Menciptakan jenjang karier yang jelas merupakan salah satu hal yang mendorong untuk meningkatkan kondisi kerja. Perusahaan perlu mengkomunikasikan dengan jelas kepada awak kapal tentang peluang untuk naik jabatan atau promosi. Perusahaan dapat menawarkan program pelatihan dan pengembangan untuk membantu awak kapal meningkatkan keahlian mereka dan mempersiapkan diri untuk posisi yang lebih tinggi.

Perusahaan pelayaran perlu berupaya untuk membangun reputasi yang baik di mata awak kapal. Hal ini dapat dilakukan dengan memastikan keselamatan

---

<sup>19</sup> Kurnia, Smart Creativepreneur, Penerbit Andi, Yogyakarta, 2024, diakses pada 30 April 2024.

awak kapal menjadi prioritas, menyelesaikan gaji dan tunjangan tepat waktu, dan menciptakan budaya kerja yang positif.

Perusahaan perlu menjaga komunikasi yang terbuka dan jujur dengan awak kapal. Hal ini dapat dilakukan dengan mengadakan *meeting* atau *survey* secara regular untuk mengetahui aspirasi dan keluhan awak kapal.

b. *Unscheduled rolling*

Tidak ada solusi satu ukuran untuk semua dalam menghindari *unscheduled rolling*. Kombinasi dari beberapa strategi, dapat membantu meminimalkan kebutuhan untuk perubahan jadwal dan mengurangi dampak negatifnya pada awak kapal dan operasi kapal.

Terdapat peraturan dan undang-undang yang mengatur waktu kerja dan istirahat awak kapal yang harus dipatuhi. Dengan mempertimbangkan semua faktor ini, perusahaan pelayaran dapat mengembangkan strategi yang efektif untuk menghindari *unscheduled rolling* dan memastikan keselamatan serta kesejahteraan awak kapal dalam kelancaran operasi kapal. Akan tetapi, jika *unschedule rolling* terjadi bukan dikarenakan adanya penyakit yang dialami awak kapal maka menggunakan peraturan undang undang ini kurang terimplementasi.

Peraturan perundang undangan akan bermanfaat jika digunakan dalam menjaga kondisi kesehatan awak kapal. Dikarenakan adanya aturan mengenai jam kerja yang normal yang harus dipatuhi serta jam istirahat yang dipatuhi oleh awak kapal.

Jam kerja atau istirahat bagi Awak Kapal sebagaimana dengan ketentuan jam kerja normal selama 8 jam per hari dengan 1 (satu) hari istirahat per minggu dan istirahat pada hari libur nasional yang tertuang dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB)/ Collective Bargaining Agreement (CBA).<sup>20</sup>

Jam kerja awak kapal memiliki batasan paling lama 14 jam dalam jangka waktu 24 jam dan 72 jam dalam jangka waktu 7 hari, memiliki batasan di luar jam kerja paling sedikit 10 jam. Dalam jangka waktu 24 jam dan 77 jam dalam jangka waktu 7 hari.

Jam istirahat dapat dibagi tidak lebih dari 2 periode istirahat, 1 periode paling sedikit 6 jam dan interval periode istirahat tidak melebihi 14 jam. Catatan jam

---

<sup>20</sup> Menteri Perhubungan, Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM 58 Tahun 2021, Pub. L. No. 58, 2021, diakses pada 13 Mei 2024.

kerja harian Awak Kapal yang memuat pengaturan kerja di Kapal harus ditempatkan ditempat yang mudah diakses dan dibuat dalam 2 (dua) bahasa yaitu bahasa Indonesia dan bahasa Inggris.

Jika peraturan tersebut diimplementasikan dengan baik, maka hal tersebut akan meminimalisir terjadinya sakit pada awak kapal yang akan menimbulkan *unschedule rolling*. Melibatkan awak kapal dalam proses pembuatan jadwal, Memberikan pemberitahuan awal tentang perubahan jadwal. Memberikan kesempatan untuk memberikan umpan balik. Pilihan penjadwalan yang fleksibel, memungkinkan awak kapal untuk mengubah shift, mengambil cuti sebagai ganti bekerja lebih lama di periode lain, menawarkan opsi kerja paruh waktu atau kontrak. Selain itu, dapat dilakukan untuk menawarkan insentif dengan cara memberikan kompensasi tambahan untuk perubahan jadwal, memberikan waktu istirahat tambahan sebagai ganti lembur, memberikan penghargaan untuk kesediaan beradaptasi dengan perubahan

c. Sulit mencari kriteria senior officer

Cara mengatasi kesulitan mencari kriteria senior officer sesuai standar perusahaan yaitu dengan :

1) Mempertimbangkan awak kapal lama

Mempromosikan awak kapal lama yang memiliki potensi dan telah menunjukkan kinerja yang baik, memberikan pelatihan dan pengembangan kepada awak kapal lama untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, menciptakan program pengembangan kepemimpinan untuk mempersiapkan awak kapal lama untuk jabatan senior officer.

1. Merekrut awak kapal dari luar negeri

Mencari calon awak kapal dari negara lain yang memiliki kualifikasi dan pengalaman yang sesuai, menggunakan agen perekrutan internasional untuk membantu menemukan kandidat terbaik. Hal tersebut juga akan meningkatkan reputasi perusahaan yang akan dikenal sebagai kapal dengan berawak kapal yang harus berinteraksi menggunakan bahasa asing sesama awak kapal. Selain itu, dapat meninjau kembali standar perusahaan. Pastikan standar perusahaan realistis dan sesuai dengan kondisi pasar. Pertimbangkan alternatif kualifikasi, seperti pengalaman kerja di kapal lain atau pelatihan khusus.

2. Menawarkan gaji dan tunjangan yang kompetitif

Untuk menarik kandidat terbaik maka diperlukan sebuah penawaran yang menarik bagi calon awak kapal agar meningkatkan calon peminat awak kapal. Menawarkan insentif yang menarik juga dapat dilakukan agar tidak kesulitan dalam mencari yang sesuai dengan standar perusahaan seperti menawarkan gaji yang kompetitif untuk menarik kandidat terbaik, menawarkan keuntungan yang menarik, seperti tunjangan kesehatan, program pensiun, dan cuti ke darat.

3. Mengubah kriteria standar perusahaan

Mempertimbangkan untuk menurunkan beberapa kriteria standar jika tidak ada kandidat yang memenuhi semua kriteria, Fokus pada kriteria yang paling penting bagi perusahaan serta memberikan kesempatan kepada kandidat yang memiliki potensi dan bersedia belajar.

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

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

##### **1. Sistem rekrutmen awak kapal**

a. Kurangnya menarik terhadap iklan yang dipromosikan:

1) Melakukan riset target calon awak kapal

a) Keuntungan

- (1) Mengurangi risiko mempekerjakan awak kapal yang tidak kompeten atau tidak dapat diandalkan.
- (2) Meningkatkan moral dan produktivitas.
- (3) Meningkatkan keselamatan dan kepatuhan.

b) Kerugian

- (1) Memakan waktu dan biaya.
- (2) Kesulitan menemukan kandidat sesuai standar.

2) Gunakan media yang efektif

a) Keuntungan

- (1) Menjangkau lebih banyak kandidat.



- (2) Meningkatkan efisiensi proses rekrutmen.
- (3) Meningkatkan peluang menemukan kandidat yang tepat.

b) Kerugian

- (1) Memakan biaya jika menggunakan media berbayar seperti iklan online atau di media massa.
- (2) Membutuhkan waktu untuk membuat dan mengelola konten media yang efektif.

b. Tidak memiliki *website* pribadi untuk PT. Topaz Maritime :

1) Membuat *website* pribadi

a) Keuntungan

- (1) Meningkatkan visibilitas dan jangkauan.
- (2) Meningkatkan layanan calon awak kapal.
- (3) Memudahkan calon awak kapal dalam mendaftar.
- (4) Meningkatkan citra dan branding.

b) Kerugian

- (1) Membutuhkan biaya dan waktu yang lebih.
- (2) *Website* dapat menjadi target serangan *cyber* dan pencurian data.
- (3) Membutuhkan keterampilan dan pengetahuan teknis untuk membangun dan memelihara *website*.
- (4) Perlu melakukan upaya SEO (*Search Engine Optimization*) dan pemasaran digital untuk meningkatkan visibilitas *website* di internet.

2) Menggunakan *platform website builder*

a) Keuntungan

- (1) Dapat membuat *website* dengan *drag-and-drop* dan memilih dari berbagai template yang tersedia tanpa harus mengetahui ilmu *coding*.
- (2) Hemat waktu dan biaya.
- (3) *Mobile-friendly* dan terjangkau.

b) Kerugian

- (1) Ketergantungan pada platform.
- (2) Tidak cocok untuk *website* yang kompleks atau memiliki kebutuhan khusus.
- (3) Keterbatasan kustomisasi.

## **2. Kendala proses rekrutmen awak kapal**

### **a. Awak kapal yang *stand by* pindah ke perusahaan lain**

#### **1) Menyusun kompensasi dan keuntungan yang kompetitif.**

##### **a) Keuntungan**

- (1) Menarik dan mempertahankan awak kapal berkualitas.
- (2) Meningkatkan motivasi dan kinerja awak kapal.

##### **b) Kerugian**

- (1) Kesulitan menentukan tingkat kompensasi dan keuntungan yang tepat.
- (2) Dapat meningkatkan biaya operasi perusahaan pelayaran.

#### **2) Meningkatkan kondisi kerja**

##### **a) Keuntungan**

- (1) Mematuhi peraturan dan standar industri.
- (2) Meningkatkan keselamatan dan kesejahteraan awak kapal.
- (3) Meningkatkan motivasi dan produktivitas awak kapal.

##### **b) Kerugian**

- (1) Kesulitan menentukan tingkat kondisi kerja yang tepat.
- (2) Membuat tekanan pada perusahaan untuk meningkatkan kondisi kerja dan menawarkan gaji yang lebih tinggi.

#### **3) Membangun reputasi perusahaan yang baik.**

##### **a) Keuntungan**

- (1) Meningkatkan kepercayaan calon awak kapal.
- (2) Meningkatkan nilai perusahaan.
- (3) Meningkatkan daya tarik dan retensi karyawan.

##### **b) Kerugian**

- (1) Tidak ada cara instan untuk membangun reputasi yang baik.
- (2) Perlu berinvestasi dalam pemasaran, branding, dan tanggung jawab sosial.
- (3) Kesulitan menentukan reputasi yang tepat.

### **b. *Unscheduled rolling***

#### **1) Menyesuaikan peraturan dan undang-undang maritim**

##### **a) Keuntungan**

- (1) Meningkatkan kesejahteraan awak kapal.
- (2) Mencegah eksploitasi dan praktik kerja paksa di sektor maritim.

- (3) Menyediakan perlindungan sosial bagi pelaut.
- b) Kerugian
  - (1) Peraturan bersifat kaku.
  - (2) Perusahaan pelayaran perlu meningkatkan infrastruktur dan fasilitas untuk memenuhi standar MLC.
  - (3) Perusahaan pelayaran perlu mengeluarkan biaya untuk pelatihan pelaut agar sesuai dengan standar MLC.
- 2) Peningkatan komunikasi dan perencanaan
  - a) Keuntungan
    - (1) Peningkatan efisiensi dan produktivitas.
    - (2) Peningkatan motivasi dan semangat kerja.
  - b) Kerugian
    - (1) Potensi kelebihan beban informasi.
    - (2) Peningkatan biaya dan waktu untuk konsultasi kepada pakar komunikasi dan perencanaan.
- c. Sulit mencari kriteria *senior officer*
  - 1) Mempertimbangkan awak kapal lama.
    - a) Keuntungan
      - (1) Lebih mengenali bahwa awak kapal tersebut berkompeten.
      - (2) Sudah terbiasa bekerja sama dengan awak kapal lainnya dapat lebih mudah berkoordinasi dan berkomunikasi, meningkatkan efektivitas dan keamanan tim.
      - (3) Menggunakan awak kapal lama yang sudah dipekerjakan dapat menghemat biaya perekrutan, pelatihan, dan akomodasi awak kapal baru.
    - b) Kerugian
      - (1) Perlu bekerja lebih lama atau mengambil shift tambahan, berpotensi menyebabkan kelelahan dan berdampak pada keselamatan dan kesehatan mereka.
      - (2) Kelelahan dan stres yang dialami awak kapal lama pengganti dapat berdampak negatif pada moral tim secara keseluruhan, menurunkan semangat kerja dan produktivitas.
  - 2) Merekrut awak kapal dari luar negeri
    - a) Keuntungan

- (1) Potensi untuk transfer pengetahuan kepada awak kapal lainnya.
  - (2) Biaya lebih kompetitif karena gaji dan tunjangan pelaut dari negara berkembang mungkin lebih rendah dibandingkan dengan pelaut lokal, yang dapat menghemat biaya operasional perusahaan pelayaran.
  - (3) Peningkatan daya saing global. Perusahaan yang memiliki awak kapal yang beragam dan berpengalaman dapat bersaing lebih baik di pasar global.
- b) Kerugian
- (1) Hambatan komunikasi dan budaya.
  - (2) Ketergantungan pada tenaga kerja asing.
  - (3) Proses pengurusan visa dan izin kerja untuk awak kapal asing dapat memakan waktu dan biaya, serta berpotensi menimbulkan masalah birokrasi.
- 3) Menawarkan gaji dan tunjangan yang kompetitif
- a) Keuntungan
- (1) Menarik dan mempertahankan talenta terbaik.
  - (2) Meningkatkan produktivitas dan kinerja.
  - (3) Meningkatkan reputasi dan citra perusahaan.
- b) Kerugian
- (1) Peningkatan biaya operasional.
  - (2) Sulit untuk memprediksi dan mengelola anggaran gaji dan tunjangan jika perusahaan menawarkan gaji dan tunjangan yang kompetitif.
  - (3) Sulit untuk mengendalikan biaya gaji dan tunjangan jika perusahaan tidak memiliki sistem yang tepat untuk melacak dan mengelola pengeluaran.
- 4) Mengubah kriteria standar perusahaan
- a) Keuntungan
- (1) Lebih mudah mencari calon awak kapal.
  - (2) Penyaringan rekrutmen tidak begitu ketat.
- b) Kerugian
- (1) Terpilihnya karyawan yang kurang berkompeten.
  - (2) Tinggi resiko terjadinya kesalahan dalam proses dan hasil kerja.

- (3) Jika standar baru tidak diterapkan secara konsisten di seluruh departemen, dapat menyebabkan inkonsistensi dalam hasil kerja.

## **E. PEMECAHAN MASALAH**

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

### **1. Sistem rekrutmen awak kapal**

#### **a. Kurangnya menarik terhadap iklan yang dipromosikan**

Untuk memecahkan masalah pada kurangnya menarik terhadap iklan yang dipromosikan adalah dengan mempromosikan menggunakan media yang efektif dan menarik. Hal tersebut dapat dengan mengedit video profile perusahaan dengan tema yang menarik perhatian calon awak kapal seperti bertema tentang pelaut dengan pengisian background yang cerah dan disesuaikan dengan minat para calon awak kapal agar menarik lalu, dapat disebar luaskan diberbagai sosial media. Selain itu, dapat membuat *pamflet* yang menarik bagi pembaca diberbagai kalangan usia khususnya untuk calon awak kapal.

#### **b. Tidak memiliki *website* pribadi**

Untuk memecahkan masalah pada sistem rekrutmen mengenai tidak memiliki *website* pribadi ialah dengan cara membuat *platform website builder*. Karena, *website* tersebut akan memudahkan para pelamar untuk mengajukan riwayat hidup mereka masing-masing pada *website* tersebut. Kebanyakan *website builder* saat ini sudah dioptimalkan untuk tampilan mobile. Ini penting karena semakin banyak orang yang mengakses internet menggunakan smartphone dan tablet. Selain itu, dapat meningkatkan nilai jual standar rekrutmen terhadap klien dan awak kapal. Klien dan awak kapal dapat melihat *company profile*, kapal yang dimiliki perusahaan, kegiatan yang terdapat pada perusahaan sehingga, dapat meningkatkan ketertarikan perusahaan terhadap klien dan awak kapal. Dengan menggunakan *platform website builder* perusahaan akan lebih efisien karena tidak memerlukan pakar *coding* dalam membuatnya. Sehingga dapat menghemat pengeluaran untuk perusahaan.

## 2. Kendala proses rekrutmen awak kapal

### a. Awak kapal yang *stand by* pindah ke perusahaan lain

Untuk memecahkan masalah pada kendala proses rekrutmen awak kapal mengenai awak kapal yang *stand by* pindah ke perusahaan lain dengan cara meningkatkan kondisi kerja awak kapal. Meningkatkan kondisi kerja awak kapal adalah investasi yang penting bagi perusahaan pelayaran. Hal ini dapat membantu meningkatkan keselamatan, produktivitas, dan reputasi perusahaan.

Hal ini dapat diatasi dengan mengadakan *gathering* bagi awak kapal agar terjalin rasa kekeluargaan antar sesama awak kapal. Sehingga, awak kapal tidak tertarik pindah ke perusahaan lain karena sudah terciptanya rasa kekeluargaan dan rasa nyaman antar sesama awak kapal. Biasanya, jika sudah terciptanya rasa aman dan kenyamanan antar sesama awak kapal, maka awak kapal tidak tertarik untuk pindah ke perusahaan lain. Selain itu, masih banyak hal yang dapat diterapkan agar terciptanya lingkungan yang menyenangkan.

### b. *Unschedule rolling*

Untuk memecahkan masalah pada kendala proses rekrutmen awak kapal mengenai *unschedule rolling* adalah dengan cara meningkatkan komunikasi dan perencanaan terhadap awak kapal. Mempertahankan komunikasi dan melakukan perencanaan yang baik antara manajemen dan awak kapal dapat membantu menyelesaikan masalah dan meningkatkan moral. Memberikan dukungan dan bantuan kepada awak kapal. Awak kapal yang menghadapi masalah pribadi atau profesional harus mendapatkan dukungan dan bantuan dari manajemen.

Menciptakan lingkungan kerja yang positif juga dapat meningkatkan moral dan produktivitas awak kapal. Sehingga hal tersebut dapat meminimalisir terjadinya *unschedule rolling*. Menerapkan aturan kerja awak kapal sesuai dengan prosedur juga akan meminimalisir terjadinya rasa lelah dan penyakit pada awak kapal. Selain itu, dapat mengkomunikasikan segala hal mengenai pentingnya penggunaan keselamatan kapal agar tidak terjadi kecelakaan di atas kapal secara mendadak.

### c. Sulit mencari kriteria *senior officer*

Untuk memecahkan masalah pada kendala proses rekrutmen awak kapal mengenai sulitnya mencari kriteria *senior officer* dengan cara

mempertimbangkan awak kapal lama. Karena, perusahaan sudah mengetahui karakter dan kinerja awak kapal lama tersebut sehingga dengan mudah perusahaan lebih memercayai awak kapal lama. Dan perusahaan juga lebih menghemat dalam pengeluaran biaya untuk tes perusahaan. Awak kapal lama hanya perlu melakukan tes untuk meregenerasi jabatan mereka sesuai dengan jabatan yang dibutuhkan. Sehingga, dapat memenuhi jabatan yang dibutuhkan oleh perusahaan sesuai standar perusahaan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. KESIMPULAN**

Dari penjelasan serta uraian-uraian mengenai “*Penerapam Sistem Rekrutmen di PT. Topaz Maritime terhadap Ketersediaan atau Kebutuhan Pergantian Awak Kapal*” yang telah diuraikan oleh penulis pada setiap bab yang saling berkaitan dan terinci maka dapat diambil beberapa kesimpulan. Kesimpulan diambil oleh penulis berdasarkan fakta-fakta yang ada dan digunakan sebagai pemecahan masalah, kesimpulannya adalah :

1. Sistem rekrutmen awak kapal belum secara optimal memanfaatkan media promosi yang menarik dari berbagai sosial media serta tidak memiliki web pribadi untuk perusahaan. Sehingga, terciptanya kekurangan awak kapal pada perusahaan.
2. Terjadinya kendala pada proses rekrutmen disebabkan oleh banyak faktor. Namun, faktor yang sering terjadi berupa awak kapal yang *stand by* pindah ke perusahaan lain, *Unschedule rolling* atau perubahan jadwal keberangkatan dan turunnya awak kapal secara mendadak serta sulit mencari kriteria untuk *senior officer*. Hal tersebut sangat mempengaruhi dalam berjalanya proses rekrutmen di PT. Topaz Maritime.

#### **B. SARAN**

Dari masalah yang telah ditulis dalam kesimpulan dijadikan dasar oleh penulis untuk memberi beberapa saran. Saran dalam penelitian ini memiliki tujuan agar masalah-masalah yang diuraikan tidak terjadi lagi. Saran-saran dari penulis adalah sebagai berikut:



- a. Perusahaan PT. Topaz Maritime sebaiknya meningkatkan kreativitas dalam hal mempromosikan iklan lowongan awak kapal dengan menarik di berbagai sosial media serta membuat *platform website builder* guna meningkatkan nilai jual perusahaan terhadap klien dan awak kapal.
- b. Perusahaan PT. Topaz Maritime sebaiknya meningkatkan kondisi kerja awak kapal baik dalam komunikasi dan perencanaan terhadap awak kapal maupun mensejahterakan kondisi awak kapal. Hal tersebut dapat diterapkan dengan mengadakan *gathering* serta sosialisasi terhadap awak kapal mengenai pentingnya kesejahteraan dan keselamatan awak kapal.  
Diadakannya kegiatan tersebut terjalin rasa kekeluargaan antar sesama awak kapal dan mengurangi terjadinya kecelakaan kerja di atas kapal. Selain itu, dalam mengatasi sulitnya mencari kriteria *senior officer* dapat menerapkan dengan mempertimbangkannya awak kapal lama. Guna meminimalisir terjadinya kendala pada proses rekrutmen awak kapal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardyanto, Faizal . *Evaluasi kualitatif kesiapan penerapan sistem single sign ondi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta*. Fakultas Sains dan Teknologi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. (2018), dari <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/55614> diakses pada tanggal 12 Februari 2024
- Auwdinata, Andy Christmas & Damajanti, Maria Nala. *Perancangan CompanyProfile Perusahaan Pengolah Kelapa UD. Kelapa Terpadu*. Jurnal DKVAdiwarna. (2013), dari <http://publication.petra.ac.id/index.php/dkv/article/view/521> diakses pada tanggal 02 April 2024.
- Badriyah, Mila. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV PustakaSetia. (2015), dari <https://openlibrary.telkomuniversity.ac.id/pustaka/100990/manajemen-sumber-daya-manusia.html> diakses pada tanggal 26 Januari 2024.
- Bogdan, B.C, and Biklen S. K. *Research for Education an Introduction to Theory and Methods*. Boston: Allyn & Bacon Boston, MA, 1982, dari [https://books.google.co.id/books/about/Qualitative\\_Research\\_for\\_Education.html?hl=id&id=HSMiAQAAIAAJ&redir\\_esc=y](https://books.google.co.id/books/about/Qualitative_Research_for_Education.html?hl=id&id=HSMiAQAAIAAJ&redir_esc=y) diakses pada 15 Februari 2024.
- Downard, John M. *Ship Management Fairplay*: University Michigan. (2010), dari [https://books.google.co.id/books/about/Managing\\_Ships.html?id=TFNPAAAAIAAJ&redir\\_esc=y](https://books.google.co.id/books/about/Managing_Ships.html?id=TFNPAAAAIAAJ&redir_esc=y) diakses pada tanggal 04 Februari 2024
- Engkos, Kosasih, and Soewedo Hananto. *Manajemen Perusahaan Pelayaran*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007, dari <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=529102> diakses pada 06 Februari 2024.
- Ginting, Dafid. Sahid, Muhammad Tarigan, Erta Monika Br. *Proses Pergantian Crew Pada Kapal MV. Elizabeth Oldendorf Oleh PT. Sea Asih Lines (SAL)Cabang Belawan*. *Jurnal Maritim dan Lintas Disiplin*, 26-35. (2021), dari <https://e-journal.akpelni.ac.id/index.php/prosiding-nsmis/article/view/207> diakses pada 17 Januari 2024
- Gliselda, Alfat Dila, Sulisty, Didik. & Zulnasri, Zulnasri. *Optimalisasi Pelatihan*

- Keselamatan Kerja Untuk Meminimalisir Terjadinya Kecelakaan Kerja Di Atas Kapal Milik PT Sukses Graha Samudra. Meteor STIP Marunda*, 15(1),40-62. (2022), dari <https://ejournal.stipjakarta.ac.id/index.php/meteor/article/view/216> diakses pada 17 Februari 2024.
- Kurnia, Ari. *Smart Creativepreneur*. Yogyakarta: Penerbit Andi. (2024), dari [https://books.google.co.id/books/about/Smart\\_Creativepreneur.html?id=25P3EAAQBAJ&redir\\_esc=y](https://books.google.co.id/books/about/Smart_Creativepreneur.html?id=25P3EAAQBAJ&redir_esc=y) diakses pada 30 April 2024
- Kurniawan, Agung. *Optimalisasi kinerja crewing departemen di PT.Jasindo duta segara guna memperlancar pergantian crew di era new normal*. Semarang: politeknik ilmu pelayaran Semarang. (2022), dari <https://repository.pip-semarang.ac.id/4223/> diakses pada 03 April 2024
- Manan, Abdul. *Metode Penelitian Etnografi*. Aceh: AcehPo Publishing. (2021), dari <https://repository.ar-raniry.ac.id/22544/1/Buku%20-%20Metode%20Penelitian%20Etnografi%20%282021%29.pdf> diakses pada 27 Maret 2024
- Mantoju, Deepak. *Analysis of impact of the maritime labour convention, 2006:A seafarer's perspective*. Journal of International Maritime Safety,Environmental Affairs, and Shipping, 5(3), 107-119. (2021), dari <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/25725084.2021.1955475> diakses pada 12 Januari 2024.
- Muhammad, Fadel. *Optimalisasi Pergantian Crew Kapal Di Pt Shipmanagement Indonesia*. Politeknik Pelayaran Sumatera Barat. (2023), dari <http://repository.poltekpelsumbar.ac.id/id/eprint/55/> diakses pada 27 Januari 2024
- Nainggolan, Hugo, & Hendra, Hendra. *Valuasi penerapan sistem Manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (k3) pada Industri galangan kapal kecil di indonesia*. Jurnal KesehatanTambusai, 4(4), 7129-7151. (2023), dari <https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jkt/article/view/16083> diakses pada 12 Januari 2024
- Popa, Catalin, Nistor, Filip, Bogdanowicz, Artur, & Mickiene, Rima. *The Mentoring Role for Maritime Cadets' Guidance in Seafaring Carrier*. Journal of Maritime

- Sciences/Casopis Pomorskog Fakulteta Kotor*, 24(2). (2023), dari [https://www.researchgate.net/profile/Catalin-Popa-3/publication/377972752\\_The\\_Mentoring\\_Role\\_for\\_Maritime\\_Cadets'\\_Guidance\\_in\\_Seafaring\\_Carrier/links/65c77b0934bbff5ba7fa4596/The-Mentoring-Role-for-Maritime-Cadets-Guidance-in-Seafaring-Carrier.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Catalin-Popa-3/publication/377972752_The_Mentoring_Role_for_Maritime_Cadets'_Guidance_in_Seafaring_Carrier/links/65c77b0934bbff5ba7fa4596/The-Mentoring-Role-for-Maritime-Cadets-Guidance-in-Seafaring-Carrier.pdf) diakses pada 13 Januari 2024
- Salam, Agus. *Kebenaran perspektif filsafat ilmu sebagai Landasan dalam berkarya ilmiah*. *Journal of Excellence Humanities and Religiosity*, 2(2), 24-46. (2024), dari <https://ejurnal.umbima.ac.id/index.php/humanities/article/view/230> diakses pada 17 Januari 2024
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. (2013), dari [https://elibrary.stikesghsby.ac.id/index.php?p=show\\_detail&id=1879&keywords=](https://elibrary.stikesghsby.ac.id/index.php?p=show_detail&id=1879&keywords=) diakses pada 12 Februari 2024.
- Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM 58 Tahun 2021 tentang jam kerja awak kapal dari <https://jdih.kemenhub.go.id/peraturan/detail?data=3S2NVvDnVzd1Cc1fM9CWBC8Rh0g5Y9ruO4q9UQDAO59p8goSvl0bXEL4Es1qNPzxKi8cQRmkIkVhC4qBrAgbcBUL8cL39GejPfB8Rm8ssWkRxFggTA3WmAkrKJ4jke7hpq17GHrhV9H8xX3BHhl31YvkE> diakses pada 13 Mei 2024.
- UNPAS. *Seberapa besar perbandingan tingkat efisiensi biaya model persediaan yang diterapkan oleh Unit Industri Hilir Teh PT Perkebunan Nusantara VIII dengan Economic Order Quantity (EOQ)*. 86-98. Dipetik 2024, dari <https://repository.unpas.ac.id/33542/6/bab%203%20.pdf>. (2018), diakses pada 14 Maret 2024.
- UNSIL. (2022). *Prosedur Penelitian*. Tasikmalaya: Universitas Siliwangi, dari <http://repositori.unsil.ac.id/3394/4/BAB%20III.pdf> diakses pada tanggal 12 Februari 2024.

## LAMPIRAN

### Lampiran 1 MINIMUM SAFE MANNING Bull Damai



REPUBLIK INDONESIA  
REPUBLIC OF INDONESIA

#### DOKUMEN KESELAMATAN PENGAWAKAN MINIMUM MINIMUM SAFE MANNING DOCUMENT

No : AL.504/123/2/DK/2022

Direktorat Jenderal Perhubungan Laut, berdasarkan Bab V Aturan 14(2), Konvensi Internasional tentang Keselamatan Jiwa di Laut, 1974 beserta amandemennya dan peraturan-peraturan nasional Republik Indonesia, dengan ini menyatakan bahwa :

*Directorate General of Sea Transportation having regards to the principles and guidelines issued under the provision of Chapter V Regulation 14(2) of the International Convention for the safety of Life at Sea, 1974 as amended, and the national requirement of the Republic of Indonesia, hereby states that:*

| Nama Kapal<br>Name of Ship           |            | Tanda Panggilan<br>Call of Sign                                  | Pelabuhan Pendaftaran<br>Port of Registry | Sistem Kamar Mesin yang tidak diawaki secara berkala<br>Periodically unmanned machinery Space System |                                  |
|--------------------------------------|------------|--|---|--|----------------------------------|
| BULL DAMAI 1                         |            | YCSP2  | JAKARTA                                   | NONE   |                                  |
| Nomor Pendaftaran<br>Official Number |            | Nama Perusahaan/Operator Kapal<br>Company's Name/Ship's Operator |   | Nomor IMO<br>IMO Number  | Daerah Pelayaran<br>Trading Area |
| 2019 Pst No.243/L                    |            | PT. PEARL MARITIME   |   | 9248849  | INTERNATIONAL VOYAGE             |
| Tipe Kapal<br>Type of Ship           | OIL TANKER | Tonnase Kotor<br>Gross Tonnage                                   | 82371                                     | Daya Mesin Penggerak (kW)<br>Total Main Engine Power (kW)  | 14280                            |

Kapal yang namanya tersebut pada dokumen ini dapat berlayar dengan aman jika jumlah dan jabatan awak kapal tidak kurang dari yang sebagaimana tertera pada tabel dan hal-hal lain terkait kondisi khusus sebagaimana tercantum di bawah ini:

*The ship named on this document is considered to be safely manned if, when it proceeds to sea, it carries not less than the number and grade/capacity of the personnel specified in the table(s) below, subject to any special condition stated herein:*

| Jabatan<br>Grade/Capacity                                       | STCW<br>Reg | Jumlah<br>Numbers | Jabatan<br>Grade/Capacity                            | STCW<br>Reg  | Jumlah<br>Numbers | Jabatan<br>Grade/Capacity   | STCW<br>Reg | Jumlah<br>Numbers |
|---|-------------|-------------------|--|--------------|-------------------|---|-------------|-------------------|
| Nakhoda<br>Master   | II/2        | 1 (one)           | Kepala Kamar Mesin<br>Chief Engineer Officer         | III/2        | 1 (one)           | Petugas Jaga Bagian Dek<br>Rating Forming in Charge of a navigational Watch | II/4        | 3 (three)         |
| Mualim I<br>Chief Officer                                       | II/2.1      | 1 (one)           | Masinis II<br>Second Engineer Officer                | III/2, III/3 | 1 (one)           | Petugas Jaga Bagian Dek<br>Rating as Able Seafarer Deck                     | II/5        | 1 (one)           |
| Mualim/Perwira Dek<br>Officer in Charge of a Navigational Watch | II/1        | 2 (two)           | Masinis<br>Officer in Charge of an Engineering Watch | III/1        | 2 (two)           | Petugas Jaga Bagian Mesin<br>Rating Forming Part of Engine Room Watch       | III/4       | 2 (two)           |
| Operator Radio GMDSS<br>Radio Operator                          | -           | -                 | Perwira Teknik Elektro<br>Electro Technical Officer  | -            | -                 | Petugas Bagian Mesin<br>Rating as Able Seafarer Engine                      | III/5       | 1 (one)           |
| Operator Radio<br>Radio Operator                                | -           | -                 | Anak Buah Teknik Elektro<br>Electro-Technical Rating | -            | -                 | Lain-lain<br>Other<br>COOK  | -           | 1 (one)           |

| Kondisi khusus<br>Special condition |  |
|-------------------------------------|--|
|-------------------------------------|--|

Hal-hal lain terkait kondisi-kondisi tertentu (jika ada):  
Special conditions (if any) :

Dokumen Keselamatan Pengawakan Minimum diterbitkan bagi kapal tersebut yang berlaku selama kapal terdaftar sebagai kapal Indonesia.

This Minimum Safe Manning Document being issued for this ship, which is valid as long as the ship remains, registered as Indonesian ship condition stated herein:

| Tempat penerbitan dokumen<br>Place of issue | Tanggal penerbitan dokumen<br>Date of issue | Masa berlaku dokumen<br>Date of expiry |
|---|---|--|
| JAKARTA                                     | 15 AUGUST 2022                              | 14 FEBRUARY 2023                       |

PUP. NO. 820220815321088

A.n. MENTERI PERHUBUNGAN  
O.b. MINISTER OF TRANSPORTATION

DIREKTUR JENDERAL PERHUBUNGAN LAUT  
DIRECTOR GENERAL OF SEA TRANSPORTATION

DIREKTUR PERKAPALAN DAN KEPELAUTAN  
DIRECTOR OF MARINE SAFETY AND SEAFARERS  
U.b.

For  
KEPALA SUB DIREKTORAT KEPELAUTAN  
DEPUTY DIRECTOR FOR SEAFARERS



Telah Ditandatangani Secara Elektronik

Capt. JAJA SUPARMAN, M.M.  
Pembina Tk. I (IV/b)  
NIP. 19670811 199903 1 001

Directorate of Shipping and Seafarers  
Ministry of Transportation  
19<sup>th</sup> Floor Kurya Building  
Jl. Merdeka Barat No. 8 Jakarta 10110  
Tel. (+6221) 3811308, 3505006 Ext. 4010 4012  
Fax. (+6221) 3520 978, 3505681  
Email: subdit.kepelautan@gmail.com

2022 08 15



Lampiran 2 Kegiatan *briefing before on board* terhadap awak kapal



Lampiran 3 contoh iklan lowongan awak kapal

**PT TOPAZ MARITIME**  
CREW MANAGEMENT & MANNING

**OLYMPUS 1**

**JOB VACANCY**

**CE**  
**CO**  
AFRAMAX VESSEL

**ETO**  
MR Vessel & Aframax Vessel

**OILER**  
FPSO Vessel

**REQUIREMENTS :**

- Minimum 2 years experience on the same ship type and rank
- Holding Class I COC/COE for CE
- Holding Class II COC/COE for CO
- Holding ETO for Electrician
- Holding Ratings As Engine and HUET certificate for Oiler
- Valid Document and All Certificate min. 1 year as per STCW 2010
- Fluent in English
- Completed Vaccine Covid-19

**Apply Now !**  
[recruitmenttopaz@pttm.co.id](mailto:recruitmenttopaz@pttm.co.id)  
[@topazmaritime](#)  
**Topaz Maritime**

**Notes:**

- Competitive salary based on size of vessel & trading area
- Only shortlisted candidate will be called
- Our recruitment process is free charge

**FREE OF CHARGE**

Lampiran 4 Application list 2022

# APPLICATION LIST 2022

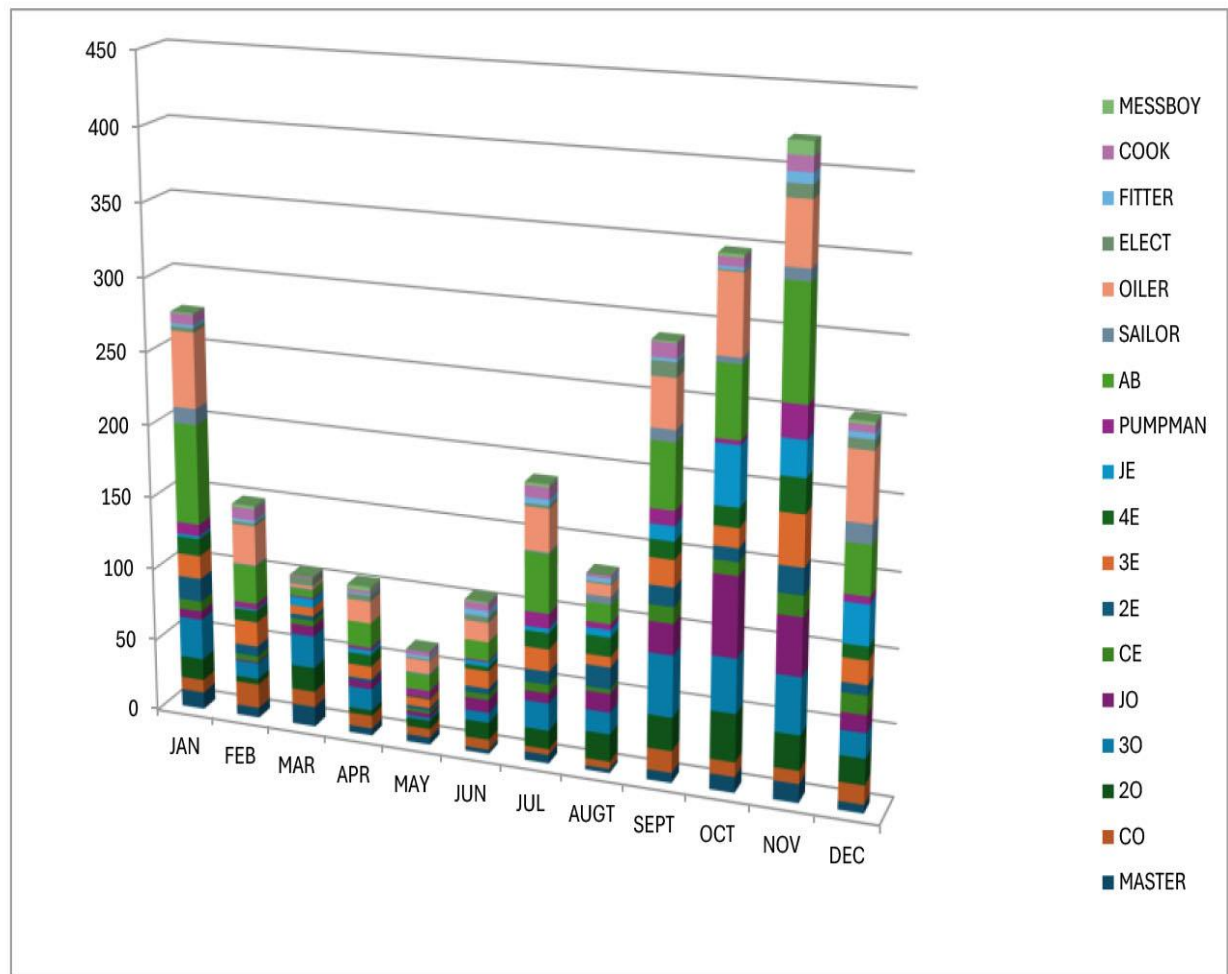
Recruitment & Selection

| RANK                  | JAN        | FEB        | MAR        | APR        | MAY       | JUN        | JUL        | AUGT       | SEPT       | OCT        | NOV        | DEC        | TOTAL       |
|-----------------------|------------|------------|------------|------------|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|-------------|
| MASTER                | 12         | 7          | 14         | 5          | 5         | 3          | 6          | 3          | 7          | 11         | 13         | 6          | 92          |
| CO                    | 9          | 17         | 11         | 9          | 6         | 7          | 4          | 5          | 15         | 10         | 9          | 13         | 115         |
| 2O                    | 15         | 4          | 17         | 4          | 6         | 12         | 13         | 19         | 23         | 33         | 24         | 18         | 188         |
| 3O                    | 28         | 11         | 22         | 15         | 2         | 7          | 19         | 15         | 42         | 37         | 39         | 17         | 254         |
| 4O                    | 0          | 0          | 3          | 0          | 0         | 1          | 0          | 5          | 4          | 4          | 5          | 3          | 25          |
| JO                    | 6          | 1          | 7          | 5          | 3         | 9          | 7          | 13         | 21         | 54         | 39         | 12         | 177         |
| CE                    | 7          | 4          | 4          | 0          | 2         | 4          | 6          | 3          | 11         | 9          | 14         | 13         | 77          |
| 2E                    | 16         | 7          | 3          | 2          | 2         | 4          | 9          | 15         | 13         | 9          | 18         | 7          | 105         |
| 3E                    | 16         | 17         | 6          | 9          | 6         | 12         | 15         | 7          | 18         | 13         | 34         | 16         | 169         |
| 4E                    | 12         | 8          | 0          | 8          | 1         | 3          | 11         | 13         | 12         | 13         | 23         | 9          | 113         |
| JE                    | 2          | 1          | 6          | 3          | 0         | 3          | 3          | 5          | 10         | 40         | 24         | 27         | 124         |
| PUMPMAN/MANDOR/BOSUN  | 8          | 4          | 1          | 2          | 5         | 1          | 10         | 4          | 10         | 3          | 22         | 5          | 75          |
| AB                    | 69         | 26         | 5          | 17         | 11        | 13         | 40         | 13         | 44         | 48         | 76         | 33         | 395         |
| OILER                 | 52         | 27         | 2          | 15         | 9         | 13         | 29         | 8          | 33         | 53         | 42         | 46         | 329         |
| SAILOR                | 11         | 1          | 1          | 0          | 1         | 0          | 1          | 5          | 8          | 4          | 8          | 13         | 53          |
| Elect/E/O             | 3          | 2          | 5          | 4          | 1         | 4          | 2          | 1          | 10         | 1          | 9          | 7          | 49          |
| FITTER/Oiler.1        | 2          | 2          | 0          | 1          | 2         | 4          | 4          | 3          | 2          | 2          | 7          | 4          | 33          |
| GENERAL PURPOSE       | 0          | 0          | 0          | 0          | 0         | 6          | 0          | 0          | 0          | 0          | 0          | 0          | 6           |
| PRODUCTION OPERATOR   | 0          | 0          | 0          | 0          | 0         | 1          | 1          | 0          | 0          | 0          | 0          | 2          | 4           |
| MECHANICAL TECHNICIAN | 0          | 0          | 0          | 0          | 0         | 0          | 1          | 0          | 0          | 0          | 0          | 0          | 1           |
| COOK                  | 7          | 8          | 1          | 2          | 3         | 5          | 8          | 2          | 10         | 6          | 10         | 5          | 67          |
| MESSBOY               | 1          | 2          | 0          | 3          | 0         | 1          | 2          | 0          | 1          | 2          | 9          | 2          | 23          |
| <b>TOTAL</b>          | <b>276</b> | <b>149</b> | <b>108</b> | <b>104</b> | <b>65</b> | <b>113</b> | <b>191</b> | <b>139</b> | <b>294</b> | <b>352</b> | <b>425</b> | <b>258</b> | <b>2474</b> |



## Lampiran 5 NCR LIST 2022-APROVED

| NCR LIST 2022 - APPROVED |          |          |     |   |
|--------------------------|----------|----------|-----|---|
| Rank                     | Received | Finished | KPI | Remark's  |
| MASTER                   | 07/04/22 | 20/04/22 | 13  | Additional Crews - Capt. Mohammad Amril for MT. Gas Komodo Fleet Gemilang                 |
| MASTER                   | 28/03/22 | 05/04/22 | 8   | Rotation Crew - Capt Khafid MT. Chemical for MT. Toyama Fleet GMS                         |
| CO                       | 28/03/22 | 05/04/22 | 8   | Rotation Crew - CO Firdaus for MT. Jishun Fleet GMS                                       |
| CO                       | 24/03/22 | 27/03/22 | 3   | Additional Crews - CO Reza Hanoeng for MT. Petrosamudera Fleet Gemilang                   |
| CO                       | 18/05/22 | 23/05/22 | 5   | Rotation Crew CO Abdul Rahman for MT. Bull Kangean Fleet Gemilang                         |
| PUMPMAN/MANDOR/BOSUN     | 10/05/22 | 20/05/22 | 10  | Rotation Crew - Eko Setyono for MT. Ginza Fleet GMS                                       |
| ELECTRICENT              | 07/04/22 | 18/04/22 | 11  | Additional Crews - ETO Eben Tambunan for MT. Bull Flores Fleet Gemilang                   |
| MASTER                   | 17/05/22 | 24/05/22 | 7   | Additional Crew - Rentana Ataru Rusyard for Chemical - Fleet GMS                          |
| 20                       | 07/07/22 | 15/07/22 | 8   | Additional Crews - 20 Andhika Eka Saputra-for MT. Katsuyama Fleet GMS                     |
| 20                       | 07/07/22 | 15/07/22 | 8   | Additional Crews - 20 Andhika Nur Idil Basman -for MT. Jinshun Fleet GMS                  |
| GENERAL PURPOSE          | 06/06/22 | 20/06/22 | 14  | Additional Crews - Nasrulloh - for FPSO Joko Tole   |
| GENERAL PURPOSE          | 06/06/22 | 20/06/22 | 14  | Additional Crews - Raswan - for FPSO Joko Tole  |
| GENERAL PURPOSE          | 06/06/22 | 20/06/22 | 14  | Additional Crews - Rasiman- for FPSO Joko Tole  |
| GENERAL PURPOSE          | 06/06/22 | 20/06/22 | 14  | Additional Crews - Samingun - for FPSO Joko Tole  |
| GENERAL PURPOSE          | 06/06/22 | 20/06/22 | 14  | Additional Crews - Imam Maksus - for FPSO Joko Tole                                       |
| GENERAL PURPOSE          | 06/06/22 | 20/06/22 | 14  | Additional Crews - Muhammad Ari Gunawan- for FPSO Joko Tole                               |
| CO                       | 14/07/22 | 16/07/22 | 2   | Additional Crews - Doni Siswandi -for MT. Olympus.1 Fleet Gemilang                        |
| ETO                      | 24/06/22 | 05/07/22 | 11  | Additional Crews - Nanang Saifudin for MT. Jinshun Fleet GMS                              |
| PRODUCTION OPERATOR      | 17/06/22 | 01/07/22 | 14  | Additional Crews - I Putu Deva Bramastha - for FPSO Joko Tole                             |
| PRODUCTION OPERATOR      | 08/07/22 | 11/07/22 | 3   | Rotation Crews - Andika Rinaldi Putra - for FPSO Joko Tole                                |
| MECHANICAL TECHNICIAN    | 14/07/22 | 21/07/22 | 7   | Rotation Crews - Agus Irawan - form FPSO Joko Tole  |
| 3E                       | 20/07/22 | 26/07/22 | 6   | Additional Crews : Yermia Valentino for Fleet Honglam                                     |
| 3E                       | 20/07/22 | 26/07/22 | 6   | Additional Crews : Saenal Abidin for Fleet Honglam  |
| AB                       | 20/07/22 | 26/07/22 | 6   | Additional Crews : Mohammad Zahri for Fleet Honglam                                       |
| ETO                      | 25/07/22 | 27/07/22 | 2   | Additional Crews : Endra Adhyatmika for Fleet Honglam                                     |
| 20                       | 04/08/22 | 08/08/22 | 4   | Additional Crews - Yanto Sutrisno for MT. Chem Vitesse Fleet Honglam                      |
| 30                       | 04/08/22 | 08/08/22 | 4   | Additional Crews Yoga Gumilar for MT. Chem Fleet Honglam                                  |
| CO                       | 16/08/22 | 18/08/22 | 2   | Additional Crews - Andi Asyari for MT. Gas Maluku Fleet Gemilang                          |
| MASTER                   | 12/08/22 | 18/08/22 | 6   | substituted Crew : Capt Monto Situmorang (Maman Suryaman - MT. Gas Komodo) Fleet Gemilang |
| CE                       | 18/08/22 | 22/08/22 | 4   | Additional Crew : Fx. Trihermanisfestoto For MT. Gas Komodo Fleet Gemilang                |
| FITTER                   | 15/08/22 | 22/08/22 | 7   | Additional Crew : Albert Tonding Bunga For MT. Constancy Fleet Honglam                    |
| 20                       | 29/07/22 | 12/08/22 | 14  | Additional Crews - Muhammad Zaenal Jusman for MT. Chem Vitesse Fleet Honglam              |
| ETO                      | 07/09/22 | 09/09/22 | 2   | Additional Crews - Sarpinus Tondang MT. Petro Samudera for Fleet Gemilang                 |
| CO                       | 06/09/22 | 26/09/22 | 20  | Additional Crews - Fredryk Andrew Manembu for MT Jishun Fleet GMS                         |
| CO                       | 06/09/22 | 30/09/22 | 24  | Additional Crews : Alham Agussalim - for MT. Kanazawa Fleet GMS                           |
| ETO                      | 06/09/22 | 30/09/22 | 24  | Additional Crews - Ahmad Saopi - MT Kanazawa for Fleet GMS                                |
| 20                       | 13/10/22 | 13/10/22 | 0   | Additional Crews - Dodi Nusantara For Fleet GMS   |
| MASTER                   | 18/11/22 | 05/12/22 | 17  | Additional Crews - Rentana for Chemical MT. Chem Sinyoo fleet GMS                         |
| MASTER                   | 18/11/22 | 06/12/22 | 18  | Additional Crews - Mahmud Sianturi for Fleet Gemilang MT. Bull Floress                    |
| PRODUCTION OPERATOR      | 07/12/22 | 28/12/22 | 21  | Additional Crews - Fazar Asmil Masud Pattisahusiwa - for FPSO Joko Tole                   |
| CE                       | 06/12/22 | 12/12/22 | 6   | Additional Crews - Iim Adi Saputra for Fleet Gemilang MT. Bull Floress                    |
| ETO                      | 09/12/22 | 14/12/22 | 5   | Additional Crews Made Suhendar - MT Vula Fleet Gemilang                                   |
| ETO                      | 24/11/22 | 14/12/22 | 20  | Additional Crews Yoga Bayu Saputra - MT Petromax Fleet Gemilang                           |
| SAILOR                   | 14/12/22 | 16/12/22 | 2   | Additional Crews Eriek Hasnur - MT Vula Fleet Gemilang                                    |
| SAILOR                   | 14/12/22 | 16/12/22 | 2   | Additional Crews Muhammad Rustam - MT Vula Fleet Gemilang                                 |
| SAILOR                   | 14/12/22 | 16/12/22 | 2   | Additional Crews Henry Manatu - MT Vula Fleet Gemilang                                    |
| FTITTER / OILER.1        | 30/11/22 | 16/12/22 | 16  | Additional Crews JEMI PAEMBONAN - MT Gas Komodo Fleet Gemilang                            |
| FTITTER / OILER.1        | 24/11/22 | 13/12/22 | 19  | Additional Crews Brayen Steward - MT Petromax Fleet Gemilang                              |
| 4E                       | 22/12/22 | 26/12/22 | 4   | Additional Crews Albertihus Soy Andayan - MT Sembarani Fleet Gemilang                     |
| AB                       | 24/11/22 | 24/12/22 | 30  | Additional Crews Rizal Alviyanto - MT Gas Natuna Fleet Gemilang                           |
| CE                       | 12/12/22 | 27/12/22 | 15  | Additional Crews - Supriadi for Fleet Gemilang MT. Thunder Cat                            |



| LIST APPLICANT - NOT APPROVED AND RESIGN |   |
|--|---|
| Rank                                     | Remark`s  |
| CO                                       | CO - Firmansyah- Not Approved by Fleet Gemilang   |
| CO                                       | CO-Ran Royal Manurung- Not approved by Fleet Gemilang   |
| CO                                       | CO-Erfin Khidayat- Resign   |
| MASTER                                   | Master - Tommy Alfrero - Not Recommended by Fleet GMS   |
| P/MAN                                    | P/MAN - Mohammad Sugeng -Not Approved by Fleet GMS  |
| ETO                                      | ETO - NURDIN LANDIN (Resign)  |
| CE                                       | CE- JOHANES KARMELIUS - ALREADY SCREENG WITH TEAM CD NOT HAVE REQUEST VACANCY (EX. BLT)-RESIGN  |
| CE                                       | CE-KHAIRUDDIN FATTAH -ALREADY SCREENG WITH TEAM CD NOT HAVE REQUEST VACANCY (EX. BLT)-RESIGN  |
| CO                                       | CO- SURYA HARI PAHRI - RESIGN (not finished process interview with Capt. Bambang Purnomo)   |
| 30                                       | 30 -Michael Rony Sinambela with Capt Bambang Not Recommended to continue process 18/7/2022 (Fleet Honglam)                                  |
| MASTER                                   | Master - Syamsir Agus not recommended for Chemical / fleet GMS  |
| MASTER                                   | Additional Crews - Capt. Mohammad Amril MT. Gas Komodo Fleet Gemilang (Already Propose by Manning Team) his status -Resign date: 08/08/2022 |
| MASTER                                   | Master - Syamsul Gafar for Chemical - Not Recommended by Fleet GMS  |
| ETO                                      | ETO - Minggu - Not Recommended by Fleet Gemilang  |

## Lampiran 7 kriteria awak kapal sesuai jabatan

### SD – 301 – 02 Standard Criteria and Qualification for Recruitment of Crew

#### Masters and Deck Officers

| Rank Criteria                        | Master  | Chief Officer   | 2 <sup>nd</sup> Officer  | 3 <sup>rd</sup> Officer                                  |
|--------------------------------------|---|---|--|--|
| <b>Rank Service &amp; Experience</b> | Min. 6 months as Master on the type and size of tanker applying.<br><br>NOTE: If less than 12 mths command experience, longer familiarization period with at least 2 cargo operation s (Loading and Discharge). | Min 12 months as C/Off on the type and size of tanker applying.<br><br>NOTE: If less than 12 mths C/Off experience, longer familiarization period with at least 2 cargo operation s ( Loading and Discharge). | At least 6 months as 2/Off on the type and size tanker applying. | At least 6 months as watch keeping officer on any tanker |
| <b>Limitation</b>                    | Nil   | Nil   | Nil  | Nil  |
| <b>STCW 2010</b>                     | Class I   | Class II  | Class III  | Class III  |
| <b>Age</b>                           | Preferred maximum 55<br>Age above 55, will be subject to GM approval with additional medical screening including ETT (Exercise Tolerance Test)  | Preferred maximum 55<br>Age above 55, will be subject to GM approval with additional medical screening including ETT  | Preferred maximum 45   | Preferred maximum 35                                     |

|   |  | (Exercise Tolerance Test)                                   |   |   |
|---|--|---|---|---|
| <b>BOCT &amp; BLGT</b>                  | Compulsory as per ship target                                  | Compulsory as per ship target                               | Compulsory as per ship target                                     | Compulsory as per ship target                                     |
| <b>Advanced Tanker Certificate</b>      | Compulsory as per ship target                                  | Compulsory as per ship target                               | Compulsory as per ship target                                     | Compulsory as per ship target                                     |
| Rank Criteria                           | Master   | Chief Officer   | 2 <sup>nd</sup> Officer   | 3 <sup>rd</sup> Officer   |
| <b>Maritime English</b>                 | CBT assessment marks ≥ 70%<br>Over All<br>Detail subject ≥ 60% | CBT assessment marks ≥ 70%<br>Detail subject ≥ 60%          | CBT assessment marks ≥ 70% <u>Over All</u> . Detail subject ≥ 60% | CBT assessment marks ≥ 70% <u>Over All</u> . Detail subject ≥ 60% |
| <b>Bridge Resource /Team Management</b> | Compulsory   | Compulsory  | Compulsory  | Compulsory  |
| <b>Practical Ship Handling</b>          | Compulsory   | Preferred   | Preferred   | Preferred   |
| <b>Record of last discharge</b>         | No adverse remarks about conduct, performance and D&A abuse    | No adverse remarks about conduct, performance and D&A abuse | No adverse remarks about conduct, performance and D&A abuse       | No adverse remarks about conduct, performance and D&A abuse       |



Kriteria perekrutan untuk awak kapal :

### Engineer Officers

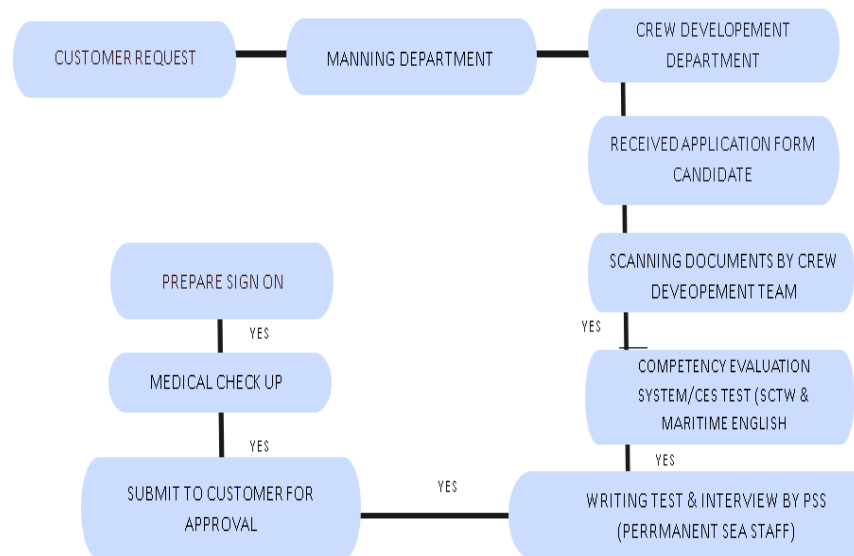
| Rank Criteria             | Chief Engineer   | 2 <sup>nd</sup> Engineer  | 3 <sup>rd</sup> Engineer  | 4 <sup>th</sup> Engineer  | Cargo Engineer for Ethylene Carriers only | Electro Technical Engineer   |
|---------------------------|--|---|---|---|---|--|
| Rank Service & Experience | Min. 6 months service as C/Engineer on same size tankers applied<br><br>NOTE: If less than 12 months experience in Rank, longer familiarization period with at least 2 manoeuvring operations. | Min. 12 months service as 2/Engineer on same size tankers applied<br><br>NOTE: If less than 18 months experience in rank, longer familiarization period with at least 2 manoeuvring operations. | At least 6 months service as 3/Engineer on same size tanker applied | At least 6 months as watchkeeping Engineer on same size tankers | At least 1 year service as Cargo Engineer | At least 2 years service as Electrical Engineer with min 6 months on tankers |
| STCW'78 as Amended        | Class I  | Class II  | Class III   | Class III   | Class III                                 | ETO CoC/CoE  |
| Age                       | Preferred less than 55<br>Age above 55 will be subject to  | Preferred less than 55<br>Age above 55 will be subject to   | Preferred less than 45 years old                                    | Preferred less than 40 years old                                | Preferred less than 45 years old          | Less than 55<br>Age above 55 will be subject to                              |

[illegible]

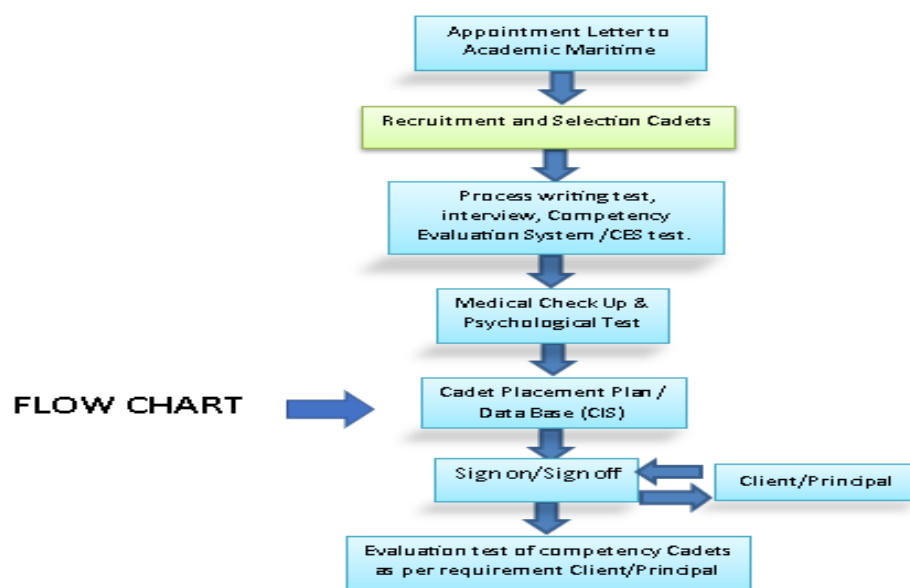
## Lampiran 8 *flowchart* awak kapal dan taruna praktek laut



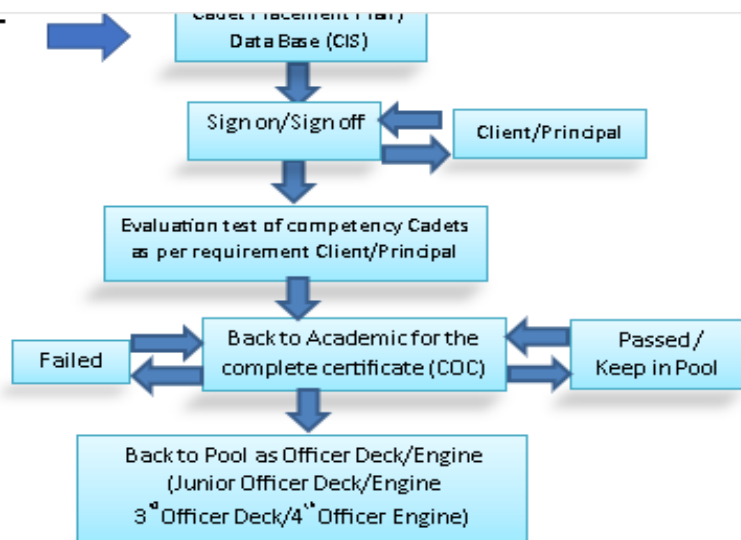
### FLOW CHART RECRUITMENT AND SELECTION CREW'S



### PT TOPAZ MARITIME



## FLOW CHART



### RECRUITMENT CRITERIA FOR CADET

1. Age : Max. 25 Tahun.
2. Height/Weight : Min. 160 Cm & 45 Kg.
3. Health : Excellent (Approved by Medical Practitioner).
4. Approved Maritime Academy.
5. Possessed Covering letter from Maritime Academy for Apprenticeship.
6. Understand Standard Maritime English Vocabulary.
7. Basic knowledge on computer.
8. Pass Written test and Interview.
9. Hardworking and willing to learn.
10. Adherence to company rules.
11. Willing to be stationed in any vessel that have been appointed by the company.

Lampiran 9 dokumentasi wawancara





17.14

LTE



**Bu Aka Bull**

terakhir dilihat hari ini pukul 17.13



15.59

KPI (Key Performance Indicator) atau disebut juga Indikator Kinerja Utama adalah nilai terukur yang menunjukkan seberapa efektif organisasi mencapai tujuan bisnis utama. Indikator ini secara khusus membantu menentukan pencapaian strategis, keuangan, dan operasional perusahaan.

Menggunakan Key Performance Indicator sebagai alat bantu ukur kinerja tim sangat bermanfaat agar kita dapat mengetahui seberapa jauh usaha yang kita lakukan memberikan dampak bagi kemajuan bisnis.

16.02

NCR : Formulir Permintaan Crew baru untuk menambah, mengganti, atau mengisi crew

16.05

**Anda**

Kpi : standar kerja karyawan (key performance indikator)

Proses permintaan rank dr manning ke crewi...

Bu 40 hari ini brti proses sbllm dicantumin KPI di dokumen yng ibu kasih itu ya?



16.05







## **Transkrip Wawancara**

Waktu Wawancara : 28 Mei 2024

Lokasi Wawancara : STIP Jakarta

### **Profil Narasumber**

Nama : Akanaka

Jenis Kelamin : Perempuan

Jabatan : Crewing Development

### **Hasil Wawancara**

Penulis : Selamat sore, bu. Terima kasih karena telah bersedia meluangkan waktunya untuk pelaksanaan wawancara hari ini.

Narasumber : Selamat sore, dik. Silakan adik ajukan hal-hal yang harus ditanyakan pada ibu. Ibu akan menjawab dengan lengkap dan jelas.

Penulis : Baik ibu, saya mulai. Application list itu permintaan crewnya ya bu? Tapi NCR listnya kok hitungannya tidak perbulan ya bu?

Narasumber : NCR = New Crew Requisition sesuai dengan permintaan Manning Teams. Karena jika awak kapal lama tidak ada, mereka baru request kepada *crewing development*. Email saya dijawab (Confirm Received) karena di emailnya ada nama Pak Riza, untuk konfirmasi juga ke beliau. KPI (Key Performance Indikator) atau disebut juga Indikator Kinerja Utama adalah nilai terukur yang menunjukkan seberapa efektif organisasi mencapai tujuan bisnis utama. Indikator ini secara khusus membantu menentukan pencapaian strategis, keuangan, dan operasional perusahaan. Menggunakan Key Performance Indikator sebagai alat bantu ukur kinerja tim sangat bermanfaat agar kita dapat mengetahui seberapa jauh usaha yang kita lakukan memberikan dampak bagi kemajuan bisnis. NCR adalah perekrutan awak kapal baru.

Penulis : Berarti 40 hari ini proses sebelum dicantumkan KPI di dokumen

yang ibu kasih itu ya?

Narasumber : 40 hari itu lamanya proses rekrutmen dan seleksi awak kapal kalau lama proses rekrutmenya lebih dari 40 hari, berarti kinerja karyawan kantor jelek. Sebaliknya, jika kurang dari 40 hari kinerja kita tercapai. Jadi, proses rekrutmen di PT Topaz Maritime itu ada dua yaitu : regenerasi sistem promot dan request NCR nyari awak kapal baru kepada *crewing management*. Tugas *crew development* ialah *recruitmen selection* dan melakukan *training crew*. Sedangkan, *manning development* bertugas *rolling crew sign on* dan kesejahteraan awak kapal. Dan PT Topaz Maritime ada 3 departemen yaitu *manning*, *recruitmen* dan *selection crew development*, serta *administration*.

Penulis : Baik bu terima kasih atas bimbingan dan waktunya. Mohon maaf mengganggu.