

OPTIMALISASI PROSES REKRUTMEN CREW KAPAL PT. PELAYARAN KARTIKA SAMUDRA ADIJAYA SITE SAMARINDA

Abisha Maharani¹⁾, Sitti Syamsiah²⁾, Supriadi K³⁾

Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar
Program Studi Ketatalaksanaan Angkutan Laut dan Kepelabuhanan
Jln. Tentara Pelajar No. 173 Makassar, Kode Pos. 90172
Email : abishamaharanikalka@gmail.com¹⁾, sittisyamsiah@pipmakassar.ac.id²⁾
[,supriadi.pelindo4@gmail.com](mailto:supriadi.pelindo4@gmail.com)³⁾

ABSTRAK

Keberhasilan operasional kapal bergantung pada kualitas kompetensi SDM, khususnya crew kapal. Metode untuk mencari SDM berkualitas adalah sistem rekrutmen yaitu proses menentukan pelamar yang memiliki kemampuan bekerja di perusahaan yang mendukung keuntungan perusahaan. Namun tidak selalu dapat tercapai karena terdapat kendala yang perlu diatasi. Penelitian bertujuan untuk memahami proses perekrutan crew, mengetahui persiapan crew kapal telah optimal. Penelitian dilaksanakan pada perusahaan pelayaran PT. Pelayaran Kartika Samudra Adijaya, selama setahun. Sumber data diperoleh dari tempat penelitian diamati secara observasi, dokumentasi dan wawancara dengan Crewing Executive Dept. Jenis penelitian adalah metode penelitian kualitatif yaitu analisis deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan proses rekrutmen crew sudah sesuai ketentuan, namun membutuhkan pengembangan. Proses rekrutmen menunjukkan kesiapan crew belum maksimal saat proses interview dan kesiapan dokumen belum optimal. Pentingnya pemahaman crew mengenai pengoperasian kapal perlu dimengerti secara menyeluruh guna mencegah kekeliruan di masa mendatang. Maka, Perusahaan perlu meningkatkan pengembangan informasi lebih adaptif dan solutif dalam menyebarkan data penerimaan tenaga kerja pengecekan dokumen yang lebih teliti.

Kata Kunci : Crew Kapal, PT. Pelayaran Kartika Samudra Adijaya, Rekrutmen

1. PENDAHULUAN

Sebagai negara maritim, Indonesia memiliki wilayah luas yang didominasi oleh lautan menjadikan transportasi laut berfungsi untuk mendukung pertumbuhan ekonomi nasional. Kapal berperan penting dalam menghubungkan berbagai daerah dan memfasilitasi aktivitas sosial. Untuk menjamin keselamatan dan keamanan, berbagai regulasi dan teknologi terus dikembangkan dalam industri maritim. Keselamatan dalam konteks ini mencakup perlindungan terhadap nyawa manusia, barang, lingkungan, dan kapal itu sendiri.

Pertumbuhan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kemajuan teknologi. Di samping penggunaan sistem pengelolaan yang efektif, korporasi pun perlu memiliki sumber daya manusia yang terampil saat menggunakan teknologi modern pendukung aktivitas kerjanya. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu menyediakan dan mengembangkan tenaga kerja yang ahli, kompeten, dan siap dioperasikan untuk menjalankan tugas-tugas yang makin memerlukan kapasitas kerja tingkat lanjut. Hal ini penting guna membentuk personel kerja yang berkualitas dan mencapai pencapaian yang maksimal.

PT. Pelayaran Kartika Samudra Adijaya adalah badan usaha pelayaran yang menyediakan layanan logistik batubara (*coal*) yang mengelola armada, menyewakan unit kapal, serta mempekerjakan stafnya (*crew* kapal) di atas kapal. Kapasitas untuk memikat dan mengembangkan *crew* yang terampil adalah syarat penting untuk mencapai kesuksesan suatu perusahaan. Seringkali, *crew* baru yang diterima tidak sepenuhnya memiliki keterampilan yang diperlukan dalam menjalankan tanggung jawab dan fungsinya di atas kapal. Bahkan *crew* yang sudah berpengalaman pun perlu belajar dan beradaptasi dengan kebijakan serta prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Mereka juga memerlukan pelatihan agar dapat menjalankan tugas secara profesional, sehingga tidak menghadapi kendala dalam melaksanakan aktivitas di atas kapal.

Secara umum, salah satu metode untuk mencari Sumber Daya Manusia (sumber daya manusia unggulan adalah dengan metode seleksi tenaga kerja. Rekrutmen pada dasarnya adalah tahapan untuk mengidentifikasi dan merekrut yang memiliki kemampuan untuk bergabung dalam korporasi. Perusahaan berharap dapat melakukan proses seleksi yang tepat guna untuk mencukupi kebutuhan ABK yang cukup kompeten untuk mendukung laba korporasi. Namun, ekspektasi tersebut bukan selalu dapat direalisasikan dan seringkali terdapat kendala yang perlu diatasi.

1. Fokus masalah dalam penelitian ini diarahkan pada dua hal utama, yaitu pertama, menelaah sejauh mana **PT. Pelayaran Kartika Samudra Adijaya Site Samarinda** telah optimal dalam mempersiapkan crew kapal, baik melalui pelatihan, sertifikasi sesuai *Standards of Training, Certification, and Watchkeeping for Seafarers* (STCW), pembinaan disiplin, maupun pemahaman mengenai keselamatan dan budaya kerja yang berpengaruh langsung terhadap keselamatan pelayaran serta efisiensi operasional; kedua, mengkaji bagaimana proses rekrutmen crew kapal di perusahaan tersebut dilaksanakan serta kendala yang dihadapi, mulai dari seleksi

administrasi, verifikasi dokumen, pemeriksaan kesehatan, hingga uji keterampilan, yang dalam praktiknya sering terkendala keterbatasan tenaga kerja bersertifikat, ketidaksesuaian kualifikasi pelamar dengan kebutuhan perusahaan, serta faktor eksternal seperti tingginya *turnover* dan persaingan global dalam perekrutan pelaut.

2. KAJIAN PUSTAKA

A. Pengertian Optimalisasi

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, istilah optimasi sering digunakan untuk menggambarkan upaya mencapai kinerja terbaik dengan pemanfaatan sumber daya secara efektif dan efisien. Menurut Poerdwadarminta (Ali, 2014), optimasi adalah upaya untuk mencapai hasil yang diinginkan guna memperoleh pencapaian optimal dan tepat guna. Optimasi adalah tentang hasil yang diinginkan tercapai. Oleh karena itu, optimasi adalah tentang bagaimana cara meraih target secara optimal dan hemat sumber daya.

Menurut Rande (2021), peningkatan efektivitas merupakan indikator pencapaian target. Optimalisasi juga mengacu pada cara di mana semua kebutuhan dapat dipenuhi oleh aktivitas yang dilakukan. Berdasarkan pada teori yang telah dipaparkan di atas, maka optimasi umumnya melibatkan pencarian nilai terbaik yang tersedia di antara beberapa fungsi yang ditentukan dalam suatu konteks.

1. Pengertian Peran

Berdasarkan Kamus Bahasa Indonesia (2018:-1051), peran ialah seperangkat perilaku yang menjadi ekspektasi dari orang-orang di tengah komunitas sosial. Peran bersifat stabil dan ditentukan oleh kondisi sosial internal dan eksternal. Pengertian Pelabuhan.

Menurut Undang-Undang Pelayaran Nomor 17 Tahun 2008, pelabuhan adalah tempat yang terdiri dari daratan dan perairan di sekitarnya dengan batas-batas tertentu sebagai tempat kegiatan pemerintahan dan kegiatan ekonomi dipergunakan sebagai tempat kapal bersandar, berlabuh, naik turun penumpang dan/ atau bongkar muat barang yang dilengkapi dengan fasilitas keselamatan pelayaran dan kegiatan penunjang pelabuhan serta sebagai tempat perpindahan intra dan antar moda transportasi.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa peran merupakan seperangkat perilaku yang diharapkan dalam interaksi sosial dan dipengaruhi oleh kondisi sosial yang ada, sedangkan pelabuhan dipahami sebagai pusat aktivitas pemerintahan dan ekonomi di wilayah darat dan perairan tertentu yang berfungsi

melayani kapal, penumpang, maupun barang dengan dukungan fasilitas keselamatan dan transportasi antar moda. Dengan demikian, keduanya menegaskan pentingnya keteraturan sosial dan kelembagaan dalam mendukung kelancaran aktivitas masyarakat maupun sektor pelayaran.

2. Peran dan Fungsi Pelabuhan

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 61 Tahun 2009 tentang Kepelabuhanan pada bab II pasal 4, menjelaskan peran pelabuhan mencakup :

- a. Simpul dalam jaringan transportasi sesuai dengan hierarkinya
- b. Pintu gerbang kegiatan perekonomian
- c. Tempat kegiatan alih moda transportasi
- d. Penunjang kegiatan industri dan atau perdagangan
- e. Tempat distribusi, produksi, konsolidasi muatan atau barang
- f. Mewujudkan wawasan nusantara dan kedaulatan negara

3. Perusahaan Pelayaran

Perusahaan Pelayaran adalah Perusahaan Umum, atau Perusahaan Swasta yang berbentuk Perusahaan Negara, Perseroan Terbatas (PT), Perseroan Terbatas (Persero), dll, yang melakukan usaha jasa di bidang tata letak. Kamar di kapal yang ditujukan untuk pengangkutan kargo penumpang (orang). Kargo diangkut dari pelabuhan pemberangkatan ke pelabuhan tujuan (*unloading*), darat (*ship-to-ship*) dan laut (*by sea*).

4. Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen ialah proses pengambilan keputusan dalam strategi pengelolaan SDM terkait jumlah karyawan yang dibutuhkan, waktu yang tepat untuk merekrut, dan persyaratan yang dibutuhkan oleh institusi. Menurut (Malthis:2001) Penarikan (rekrutmen) karyawan adalah langkah sistematis organisasi dalam memperoleh personel baru melalui identifikasi, seleksi, dan penempatan.

Hasibuan (2008) menegaskan bahwa rekrutmen adalah proses menjaring dan menarik calon pekerja agar tertarik pada peluang kerja. Sementara itu, menurut Simamora (2004), rekrutmen ialah proses strategis untuk menemukan kandidat bermotivasi tinggi dan kompeten guna menutupi kekosongan posisi kerja.

5. Crewing

Crewing dalam bidang pelayaran merupakan tahapan pengembangan SDM yang dirancang untuk memastikan kapal dioperasikan oleh kru yang kompeten,

berkualifikasi, dan terlatih sesuai dengan regulasi internasional. Proses ini mencakup berbagai aspek, seperti rekrutmen, pelatihan, penempatan, hingga pemantauan kinerja *crew*. *Crewing* menjadi elemen penting dalam operasional kapal karena *crew* memainkan peran utama dalam menjalankan fungsi teknis dan operasional yang mendukung keselamatan pelayaran, efisiensi operasional, serta keberlanjutan bisnis maritim.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dipakai ialah metode kualitatif. Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif kualitatif. Unit Analisis pada skripsi ini adalah PT. Pelayaran Kartika Samudra Adijaya *site* Samarinda yang berdomisili di Kota Samarinda. PT. Pelayaran Kartika Samudra Adijaya memiliki kegiatan usaha dibidang *ship owner tug and barge* dengan jumlah armada tiga puluh unit *tug and barge* dengan jumlah armada yang begitu banyak diperlukan *crew* yang banyak pula, maka PT. Pelayaran Kartika Samudra Adijaya membuka divisi *crewing* untuk menangani hal yang berkaitan dengan *crew* kapal yang sekaligus menjadi unit analisis penelitian penulis.

Dalam dalam kajian ini, digunakan pendekatan pengumpulan data yang bervariasi yang dianggap tepat, yakni; Metode Observasi, wawancara, dan dokumentasi. Metode observasi adalah metode akuisisi informasi tentang sesuatu yang dapat diamati, disertai melalui observasi langsung tentang keadaan atau tingkah laku yang dapat diamati. Teknik wawancara adalah interaksi dua pihak dalam bentuk diskusi tanya jawab dan mampu menginterpretasikan beberapa pernyataan. Narasumber pada wawancara skripsi ini yaitu *staff crewing*. Teknik dokumentasi mencakup pengumpulan informasi dari arsip atau dokumen yang diarsipkan dalam bentuk salinan, buku, surat kabar, foto, dll.

Analisis sistematis data dilaksanakan dengan menyatukan hasil tanya jawab, pemantauan, serta dokumentasi. Berdasarkan data yang diperoleh, dimanfaatkan metode analisis deskriptif kualitatif yang didasarkan pada data lapangan yang mendalam dan informasi yang diperoleh terkait proses rekrutmen *crew* kapal yang dilakukan oleh divisi *crewing*.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

PT. Pelayaran Kartika Samudra Adijaya adalah badan usaha pelayaran yang menyediakan layanan logistik batubara (*coal*) yang mengelola armada, menyewakan unit kapal, serta mempekerjakan stafnya (*crew* kapal) di atas kapal. Kapasitas untuk memikat dan mengembangkan *crew* yang terampil adalah syarat penting untuk

mencapai kesuksesan suatu perusahaan. Seringkali, *crew* baru yang diterima tidak sepenuhnya memiliki keterampilan yang diperlukan dalam menjalankan tanggung jawab dan fungsinya di atas kapal. Bahkan *crew* yang sudah berpengalaman pun perlu belajar dan beradaptasi dengan kebijakan serta prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Mereka juga memerlukan pelatihan agar dapat menjalankan tugas secara profesional, sehingga tidak menghadapi kendala dalam melaksanakan aktivitas di atas kapal.

Lokasi perusahaan menjadi faktor strategis karena berdampak pada daya saing dan keberlangsungan. Proses memilih dan memutuskan lokasi perusahaan mengharuskan pertimbangan sejumlah elemen yang berdampak pada pilihan demi menyesuaikan Lokasi bisnis pada area strategis sesuai sasaran bisnis perusahaan dan hasil yang diharapkan.

Lokasi operasional PT. Pelayaran Kartika Samudra Adijaya di Samarinda sangat mendukung fungsi bisnisnya sebagai penyedia transportasi, dengan pertimbangan efisiensi ekonomi dan akses pelabuhan.

Visi, Misi Perusahaan

a. Visi PT. Pelayaran Kartika Samudra Adijaya

“Menjadi perusahaan pelayaran nasional yang bersaing dan menjadi pilihan utama bagi pelanggannya di sektor *tug and barge operator*”.

b. Misi PT. Pelayaran Kartika Samudra Adijaya

“Membangun sebuah perusahaan yang disegani di bidang *tug and barge* dengan memberikan layanan yang fleksibel, efektif, dan efisien dengan menjalin hubungan yang saling menguntungkan”.

a. Metode Observasi

Berikut adalah hasil observasi selama penulis menjalankan praktek di PT. Pelayaran Kartika Samudra Adijaya *Site* Samarinda selama setahun.

1) Peran *Crewing* PT. Pelayaran Kartika Samudra Adijaya

- a) Sebagai penghubung antara perusahaan dan *crew* kapal
- b) Memastikan kepatuhan terhadap regulasi
- c) Penyediaan tenaga kerja
- d) Menjamin keselamatan operasional kapal

2) Fungsi *Crewing* dalam Mempersiapkan *Crew* Kapal

Terdapat beberapa fungsi *crewing* dalam mempersiapkan *Crew*.

- a) Melaksanakan rekrutmen *crew* kapal
- b) Menyiapkan kontrak dan gaji *crew*

- c) Bertindak sebagai pewawancara.
- d) Mengecek dan menyiapkan dokumen *crew*. Adapun dokumen *crew* kapal yaitu :

(1) Dokumen Keberangkatan

Dokumen keberangkatan yang diperlukan adalah buku pelaut.

(2) Sertifikat Pendukung

Sertifikat pendukung yang dimaksud merupakan *Certificate of GMDSS Radio Operator*.

(3) Sertifikat Kesehatan

Sertifikat kesehatan yang dimaksud yaitu MCU, yang merupakan hasil pemeriksaan kesehatan yang dilakukan oleh staf di rumah sakit atau klinik.

(4) Perjanjian Kerja Laut (PKL)

Perjanjian kerja laut adalah kontrak kerja antara seorang pelaut dan majikan atau pemilik kapal. Perjanjian kerja laut diatur oleh hukum internasional dan nasional, serta mencakup ketentuan-ketentuan tentang kondisi kerja, gaji, waktu kerja, cuti, kesehatan, keselamatan, dan keamanan. Isi kontrak kerja maritim harus memenuhi standar minimum berdasarkan peraturan nasional atau internasional, termasuk:

- (a) Nama lengkap pelaut; Tempat dan tanggal lahir; Kode pelaut (*seafarer code*); Nama dan bendera kapal; Nama pemilik operator kapal; Alamat pemilik operator kapal; Nama agen awak kapal; Alamat agen awak kapal; Jabatan di atas kapal (*rank*); Gaji, upah lembur, dan upah cuti tahunan (*leave*); Pemulangan (*repatriation*); Durasi kerja dan waktu istirahat; perlindungan asuransi, kesehatan, dan keselamatan kerja menjadi tanggung jawab operator kapal;

3) Proses Rekrutmen *Crew* Kapal Perusahaan PT. Pelayaran Kartika Samudra Adijaya

Proses rekrutmen di PT. Pelayaran Kartika Samudra Adijaya bertujuan untuk menemukan individu atau *crew* yang sesuai untuk posisi tertentu, sehingga mereka dapat bekerja secara efisien dan bertahan lama di atas kapal. Hasil dari perekrutan ini berupa tenaga kerja yang akan melanjutkan ke fase

berikutnya, yaitu fase penentuan calon mana yang sesuai memenuhi syarat untuk mengisi posisi yang tersedia di perusahaan. Berikut adalah proses rekrutmen di PT. Pelayaran Kartika Samudra Adijaya :

a) Rekrutmen (*Screening CV*)

Langkah awal bagi pelamar *crew* kapal adalah mengirimkan *Curriculum Vitae* (CV) melalui email atau mengunjungi perusahaan secara langsung. Selanjutnya, *Crewing Officer* akan melakukan penyaringan atau pemeriksaan terhadap CV tersebut. Jika CV memenuhi semua kriteria yang ditetapkan, proses akan dilanjutkan dengan wawancara.

b) Seleksi Wawancara (*Interview*)

Seleksi wawancara *crew* kapal di PT. Pelayaran Kartika Samudra Adijaya dilakukan melalui zoom. Adapun materi *interview* yang diberikan oleh pewawancara kepada kandidat *crew* kapal adalah sebagai berikut :

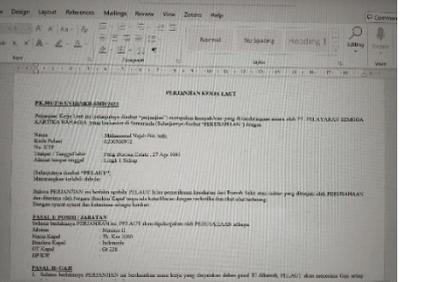
- (1) Kandidat *crew* kapal akan mulai dengan menyampaikan profil, diikuti melalui uraian mengenai struktur kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan. Sebelum masuk tahap berikutnya ke proses wawancara, kandidat wajib menerima besaran upah dan pola pembayaran yang ditawarkan oleh perusahaan.
- (2) Loyalitas dapat dilihat dari pengalaman kerja kandidat di perusahaan-perusahaan sebelumnya. Jika seorang kandidat *crew* sering berpindah tempat kerja, hal ini akan menjadi pertimbangan negatif, karena dapat menunjukkan adanya masalah ketika berada di tempat kerja terdahulu dan dinilai kurang loyal terhadap institusi.
- (3) Terkait materi yang relevan dengan jabatan, yaitu *Operational Officer* dan *Technical Officer*, pertanyaan yang diajukan umumnya mencakup pekerjaan dan kewajiban selama pelayaran, dengan latar yang sesuai ketentuan. Selain itu, akan ada pertanyaan yang lebih spesifik yang disesuaikan dengan jabatan kandidat *crew*. Setelah kandidat *crew* dinyatakan lulus, *Crewing Officer* akan mengarahkan mereka ke kantor.

b. Dokumentasi

Pada saat melaksanakan penelitian penulis melakukan dokumentasi selama melaksanakan praktek darat berupa kegiatan yang dilaksanakan oleh staf divisi *crewing* di PT. Pelayaran Kartika Samudra Adijaya *site* Samarinda.

Tabel 4. 1 dokumentasi kegiatan staf divisi *crewing* PT. Pelayaran Kartika

Samudra Adijaya

No	Dokumentasi	Kegiatan
1.		<p>Pelaksanaan kegiatan interview oleh HRD terhadap kandidat crew kapal baru</p>
2.		<p>Penyerahan dokumen crew baru kepada staf crewing</p>
3.		<p>Pendataan BPJS Kesehatan & BPJS Ketenagakerjaan</p>
4.		<p>Pembuatan Perjanjian Kerja Laut</p>
5.		<p>Proses dimana buku pelaut, PKL dan Sijil telah disahkan oleh Syahbandar</p>

6.		Pelaksanaan Induksi terhadap crew baru
----	---	--

Sumber : Crewing PT. Pelayaran Kartika Samudra Adijaya

c. Wawancara

Wawancara dilakukan oleh penulis dengan narasumber yaitu *HR & Crewing Dept* dan *Staff Crewing Dept* pada PT. Pelayaran Kartika Samudra Adijaya Site Samarinda.

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber yang menjawab bahwa pelaksanaan rekrutmen yang telah dilaksanakan pada PT. Pelayaran Kartika Samudra Adijaya Site Samarinda telah dijalankan sesuai dengan SOP tetapi pada pelaksanaannya masih terdapat beberapa proses rekrutmen yang kurang optimal dari segi penentuan dan pemberitahuan mengenai kriteria crew yang dibutuhkan serta kurangnya *interviewer* dengan *background* pelaut.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT. Pelayaran Kartika Samudra Adijaya telah berupaya menjalankan fungsi crewing dalam mempersiapkan crew kapal melalui berbagai tahapan, mulai dari pengecekan dokumen, penyusunan kontrak kerja laut, hingga pemberian pelatihan dasar bagi crew baru. Upaya ini sejalan dengan pandangan Poerdwadarminta (Ali, 2014) yang menekankan bahwa optimasi adalah usaha mencapai hasil secara tepat guna dan efisien. Dalam konteks pelayaran, optimalisasi tidak hanya terkait dengan penggunaan sumber daya, tetapi juga menyangkut aspek keselamatan, profesionalitas, dan kepatuhan terhadap standar internasional seperti *International Safety Management Code (ISM Code)* dan *Standards of Training, Certification, and Watchkeeping for Seafarers (STCW)*. Artinya, perusahaan telah berusaha mengintegrasikan prinsip optimasi dalam pengelolaan sumber daya manusia maritim.

Divisi crewing dalam perusahaan ini juga memiliki peran strategis yang tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga sebagai penghubung utama antara perusahaan dan crew kapal. Berdasarkan hasil observasi, peran crewing mencakup memastikan kepatuhan terhadap regulasi, penyediaan tenaga kerja yang kompeten, dan menjaga keselamatan operasional kapal. Hal ini sejalan dengan definisi “peran”

menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2018), yakni seperangkat perilaku yang diharapkan oleh masyarakat, serta diperkuat oleh teori organisasi Robbins dan Judge (2019) yang menegaskan bahwa peran dalam organisasi menentukan keberhasilan pencapaian tujuan kolektif. Dengan demikian, divisi crewing tidak hanya melaksanakan kewajiban administratif, tetapi juga memegang tanggung jawab strategis yang berimplikasi langsung pada keberlangsungan operasi pelayaran.

Proses rekrutmen crew kapal di PT. Pelayaran Kartika Samudra Adijaya berjalan melalui beberapa tahap, mulai dari pengiriman CV, seleksi wawancara daring, hingga verifikasi dokumen dan sertifikasi. Secara teoritis, mekanisme ini sejalan dengan pandangan Dessler (2020) yang menekankan bahwa rekrutmen merupakan proses penting untuk mendapatkan tenaga kerja sesuai kebutuhan organisasi. Akan tetapi, berdasarkan hasil wawancara dengan pihak perusahaan, pelaksanaan rekrutmen belum sepenuhnya optimal karena terdapat kendala pada penentuan kriteria crew yang dibutuhkan serta keterbatasan interviewer yang memiliki latar belakang kepelautan. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara praktik rekrutmen dengan konsep *person-job fit* yang menekankan kesesuaian antara kualifikasi individu dengan tuntutan pekerjaan.

Kendala tersebut juga relevan dengan temuan Yuniarti dan Fitri (2018), yang menyatakan bahwa perusahaan pelayaran di Indonesia kerap menghadapi keterbatasan tenaga kerja bersertifikasi STCW dan tingginya angka *turnover* pelaut. Demikian pula, teori rekrutmen Armstrong (2017) menegaskan bahwa hambatan dalam seleksi dapat memengaruhi kualitas tenaga kerja yang diterima. Dalam konteks PT. Pelayaran Kartika Samudra Adijaya, tantangan ini semakin kompleks dengan adanya kebutuhan mendesak akan crew yang kompeten, sehingga diperlukan sistem rekrutmen yang lebih terstruktur, transparan, dan didukung oleh interviewer yang memahami seluk-beluk operasional kapal.

Secara keseluruhan, pembahasan ini menegaskan bahwa meskipun perusahaan telah melaksanakan proses rekrutmen dan persiapan crew sesuai dengan standar yang berlaku, masih terdapat ruang perbaikan yang perlu mendapat perhatian. Mengacu pada teori manajemen mutu *continuous improvement* yang dikemukakan Deming (1986), perbaikan berkelanjutan dalam sistem rekrutmen dan pelatihan akan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, memperkuat daya saing perusahaan, serta menjaga reputasi PT. Pelayaran Kartika Samudra Adijaya sebagai perusahaan pelayaran nasional yang profesional dan dipercaya. Dengan

strategi yang tepat, perusahaan tidak hanya dapat memastikan keberlangsungan bisnis, tetapi juga mendukung terciptanya tenaga pelaut yang kompeten dan siap menghadapi tantangan global di sektor maritim.

5. PENUTUP

a. Kesimpulan

Dari temuan riset ini, simpulan yang diperoleh ialah kegiatan rekrutmen pada PT. Pelayaran Kartika Samudra Adijaya *Site* Samarinda telah dijalankan sesuai dengan SOP tetapi masih terdapat beberapa proses rekrutmen yang kurang optimal. Fakta ini diperkuat oleh hasil pengamatan dan tanya jawab penulis menunjukkan bahwa proses rekrutmen masih kurang optimal dalam beberapa aspek pada SOP yaitu penyusunan kriteria dan wawancara dengan pelaksanaan kegiatan di lapangan.

Proses rekrutmen di PT. Pelayaran Kartika Samudra Adijaya meliputi penyaringan CV, wawancara, pemeriksaan dokumen, induksi keselamatan, dan pendataan BPJS. Setelah itu, dilakukan proses *Sign On* dengan penyerahan dokumen dan penandatanganan perjanjian kerja laut.

b. Saran

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan selama menjalani praktek di PT. Pelayaran Kartika Samudra Adijaya, penulis memberikan beberapa saran guna meningkatkan efektivitas proses rekrutmen dan seleksi crew kapal. Pertama, perusahaan disarankan untuk menambahkan interviewer yang memiliki latar belakang pelaut dalam setiap tahapan wawancara. Kehadiran interviewer dengan pengalaman langsung di dunia pelayaran akan memberikan perspektif yang lebih mendalam mengenai kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan calon crew, sehingga efektivitas proses seleksi dapat ditingkatkan.

Dengan cara ini, perusahaan dapat lebih memastikan bahwa kandidat yang dipilih benar-benar memenuhi standar keterampilan dan kesiapan kerja sesuai tuntutan operasional kapal. Selain itu, penulis juga menyarankan agar perusahaan melengkapi tahapan seleksi dengan tes psikotes. Penerapan psikotes akan membantu menilai aspek psikologis dan kepribadian calon crew, termasuk kemampuan mereka untuk bekerja dalam tim, menjaga stabilitas emosi, serta menghadapi tekanan di lingkungan kerja yang dinamis. Dengan menggabungkan wawancara teknis dan psikotes, proses rekrutmen akan menjadi lebih komprehensif dan holistik, sehingga diharapkan dapat menghasilkan

tenaga kerja maritim yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki kualitas kepribadian yang mendukung profesionalitas kerja di atas kapal.

6. DAFTAR PUSTAKA

- [1]. Ali, M. (2014). *Konsep Optimasi dalam Ilmu Teknik*. Jakarta: Pustaka Ilmu.
- [2]. Alma Tandi, A. (2020). *Analisis Rekrutmen Crew Kapal pada PT. Surf Marine Indonesia (Bourbon)*. Tesis, Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.
- [3]. Arsyad, Dwi Tantri Ayu Safitri, et al. "Strategi Peningkatan Keselamatan
- [4]. Hasibuan, M. S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [5] Hasibuan, M. S. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- [6]. Indonesia. (2002). *Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2002 tentang Awak Kapal*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 94. Jakarta: Sekretariat Negara.
- [7]. Indonesia. (2008). *Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 64. Jakarta: Sekretariat Negara.
- [8]. Indonesia. (2009). *Undang-Undang Nomor 62 Tahun 2009 tentang Kepelabuhanan*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 158. Jakarta: Sekretariat Negara.
- [9]. International Maritime Organization. (2020). *Guidelines on the Training, Recruitment, and Placement of Seafarers*. London: IMO Publishing.
- [10]. International Maritime Organization. (2020). *International convention on standards of training, certification, and watchkeeping for seafarers (STCW) including the 2010 Manila Amendments*. IMO Publishing. [4] Hasibuan, Malayu. 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [11]. Kamus Besar Bahasa Indonesia. (2018). *Peran* (hlm. 1051). Balai Pustaka.
- [12]. Malthis, R. L., & Jackson, J. H. (2001). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat..
- [13]. Muh. Natzir. (1983). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- [14]. Muhammad, A. H. (2023). *Peran Keagenan Awak Kapal dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Kru Kapal di PT. Kartika Samudra Adijaya*. Tesis, Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang.
- [15]. Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar, (2020). *Pedoman Penulisan Skripsi*.
- [16]. Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Yogyakarta: STIE YKPN.