

ANALISIS PELAKSANAAN *RECRUITMENT* AWAK KAPAL PADA PT KARTIKA SAMUDRA ADIJAYA SITE BANJARMASIN

Muh Yudo Kurniawan¹⁾, Laode Hibay Umar²⁾, Sitti Syamsiah³⁾

Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar
Program Studi Ketatalaksanaan Angkutan Laut dan Kepelabuhanan
Jln. Tentara Pelajar No. 173 Makassar, Kode Pos. 90172
Email: muhyudo96@gmail.com¹⁾, hibayumar1952@gmail.com²⁾,
sittisyamsiah@pipmakassar.ac.id³⁾

ABSTRAK

Rekrutmen awak kapal merupakan salah satu aspek krusial dalam manajemen sumber daya manusia di sektor pelayaran, yang secara langsung memengaruhi kinerja dan keselamatan operasional kapal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pelaksanaan proses rekrutmen awak kapal di PT Kartika Samudra Adijaya Site Banjarmasin, serta mengevaluasi peran dan fungsi divisi crewing dalam menyiapkan tenaga kerja yang profesional dan kompeten. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Data dikumpulkan melalui observasi langsung, wawancara mendalam dengan pihak terkait, serta studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen masih menghadapi beberapa kendala, antara lain kurang optimalnya pengelolaan dokumen administrasi, rendahnya kualitas dan kuantitas pelamar yang memenuhi kualifikasi, serta tingginya risiko tindakan “jump ship” oleh awak kapal. Meskipun divisi crewing telah menjalankan tugasnya sesuai prosedur yang ditetapkan, namun masih diperlukan peningkatan dalam aspek sistem seleksi, verifikasi dokumen, serta pembinaan berkelanjutan terhadap calon awak kapal. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi kontribusi dalam pengembangan strategi rekrutmen yang lebih efektif dan efisien di bidang pelayaran.

Kata Kunci: Rekrutmen, Awak Kapal, Divisi Crewing, Manajemen SDM, Industri Pelayaran

1. PENDAHULUAN

Industri pelayaran memiliki peran strategis dalam mendukung mobilitas barang dan komoditas secara global, khususnya bagi negara maritim seperti Indonesia. Sebagai negara kepulauan yang sebagian besar wilayahnya terdiri dari perairan, Indonesia sangat bergantung pada moda transportasi laut dalam menunjang kegiatan logistik dan perdagangan nasional maupun internasional. Untuk mendukung kelancaran operasional pelayaran, keberadaan sumber daya manusia yang kompeten, khususnya awak kapal, menjadi faktor penentu yang tidak dapat diabaikan. Awak kapal tidak hanya berfungsi sebagai tenaga operasional, tetapi juga bertanggung jawab terhadap keselamatan pelayaran, efisiensi kerja kapal, dan kepatuhan terhadap standar internasional seperti IMO dan STCW.

PT Kartika Samudra Adijaya merupakan salah satu perusahaan pelayaran nasional yang bergerak di bidang logistik dan pengangkutan barang tambang seperti batubara, pasir silika, dan bijih besi. Perusahaan ini memiliki armada tugboat dan tongkang dalam jumlah besar, yang tersebar di berbagai wilayah perairan Indonesia. Untuk menjamin kelangsungan

operasional kapal-kapal tersebut, PT Kartika Samudra Adijaya melalui site Banjarmasin menjalankan proses rekrutmen awak kapal secara mandiri. Divisi crewing bertanggung jawab penuh dalam mencari, menyaring, dan menempatkan awak kapal sesuai dengan kebutuhan operasional.

Namun, dalam pelaksanaannya, proses rekrutmen tidak selalu berjalan secara ideal. Beberapa kendala umum yang ditemukan meliputi kurangnya kesiapan dokumen pelamar, seperti buku pelaut dan sertifikat yang mendekati masa kedaluwarsa, serta pelamar yang belum memenuhi kualifikasi teknis maupun administratif. Selain itu, fenomena “jump ship” atau awak kapal yang meninggalkan kapal tanpa izin juga menjadi tantangan tersendiri yang dapat mengganggu operasional perusahaan. Kendala-kendala ini tidak hanya berdampak pada efisiensi waktu dan biaya, tetapi juga dapat berimplikasi terhadap keselamatan dan kelancaran pelayaran.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pelaksanaan rekrutmen awak kapal di PT Kartika Samudra Adijaya Site Banjarmasin. Fokus utama penelitian ini adalah mengevaluasi peran dan fungsi divisi crewing dalam menyiapkan awak kapal serta mengidentifikasi faktor-faktor yang menjadi hambatan dalam proses rekrutmen. Melalui pendekatan deskriptif kualitatif, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran menyeluruh mengenai efektivitas sistem rekrutmen yang diterapkan dan memberikan masukan konstruktif bagi peningkatan manajemen sumber daya manusia di lingkungan perusahaan pelayaran.

2. KAJIAN PUSTAKA

a. Rekrutmen dalam Industri Pelayaran

Rekrutmen dalam dunia pelayaran memiliki peran yang sangat strategis dalam menjamin kelangsungan operasi kapal dan keselamatan pelayaran. Menurut Syahputra & Sari (2020), proses rekrutmen awak kapal harus dilakukan secara sistematis dan mempertimbangkan kompetensi teknis, kesehatan fisik, serta legalitas dokumen. Proses ini tidak hanya sekedar mengisi posisi yang kosong, tetapi juga merupakan upaya untuk membentuk tim kerja yang solid dan profesional di atas kapal.

Dalam penelitian Sihombing (2019), disebutkan bahwa tantangan utama dalam proses rekrutmen awak kapal adalah kesulitan mendapatkan SDM yang memiliki kualifikasi sesuai standar internasional (STCW) serta kendala administratif, terutama dalam kelengkapan dan keabsahan dokumen pelaut.

b. Peran Divisi Crewing dalam Manajemen SDM Pelayaran

Divisi crewing memiliki tanggung jawab utama dalam pengelolaan awak kapal, mulai dari perencanaan kebutuhan personel, seleksi dan rekrutmen, pengelolaan jadwal naik-turun kapal (crew change), hingga pembinaan karier. Menurut Wibowo & Utami (2021), efektivitas kerja divisi crewing sangat menentukan kualitas operasional pelayaran. Divisi ini menjadi penghubung utama antara awak kapal dengan manajemen perusahaan.

Penelitian Pratama & Nugroho (2022) menunjukkan bahwa kinerja divisi crewing dipengaruhi oleh kemampuan manajerial, sistem informasi yang digunakan, serta adanya SOP (Standard Operating Procedure) yang jelas dalam proses perekrutan. Penerapan sistem digitalisasi dalam database pelaut juga terbukti dapat meningkatkan efisiensi dalam proses seleksi.

c. Permasalahan Umum dalam Proses Rekrutmen Awak Kapal

Beberapa penelitian terdahulu telah mengidentifikasi berbagai permasalahan dalam proses rekrutmen awak kapal. Menurut Hidayat & Ramadhani (2020), tantangan paling umum adalah kurangnya pelaut yang memiliki sertifikasi lengkap dan pengalaman kerja yang memadai. Hal ini sering kali menyebabkan keterlambatan dalam pergantian crew dan berdampak pada operasional kapal.

Fenomena “jump ship” juga menjadi isu serius dalam dunia pelayaran. Suryanto (2018) menjelaskan bahwa tindakan meninggalkan kapal secara tidak sah sering kali terjadi karena ketidakpuasan pelaut terhadap manajemen perusahaan, tekanan kerja di atas kapal, serta kurangnya pemahaman tentang sanksi hukum yang berlaku.

d. Standar Kompetensi dan Sertifikasi Awak Kapal

Kelayakan seorang pelaut untuk dipekerjakan sangat tergantung pada pemenuhan standar kompetensi dan sertifikasi. Dalam jurnal oleh Lestari & Prasetyo (2019), dijelaskan bahwa standar kompetensi pelaut diatur oleh konvensi internasional seperti STCW (Standards of Training, Certification and Watchkeeping), dan wajib dipenuhi oleh semua pelaut yang bekerja di kapal berbendera Indonesia maupun asing.

Dokumen wajib yang harus dimiliki antara lain adalah BST (Basic Safety Training), sertifikat keahlian sesuai jabatan, dan buku pelaut. Perusahaan pelayaran melalui divisi crewing bertanggung jawab untuk memverifikasi keabsahan dokumen-dokumen tersebut sebelum calon awak diberangkatkan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan pendekatan studi kasus untuk menggambarkan pelaksanaan rekrutmen awak kapal di PT Kartika Samudra Adijaya Site Banjarmasin secara mendalam. Fokus penelitian diarahkan pada peran divisi crewing dan hambatan yang dihadapi dalam proses rekrutmen.

Unit analisis dalam penelitian ini adalah **PT Kartika Samudra Adijaya Site Banjarmasin**, yang merupakan salah satu cabang operasional dari perusahaan pelayaran nasional. Unit ini bertanggung jawab atas perekrutan dan penempatan awak kapal, khususnya untuk kapal **tugboat** dan kapal pendukung operasional lainnya. Fokus analisis difokuskan pada aktivitas divisi crewing di kantor site Banjarmasin.

a. Unit Analisis

Unit analisis adalah PT Kartika Samudra Adijaya Site Banjarmasin, sebagai salah satu cabang operasional yang bertanggung jawab terhadap perekrutan awak kapal untuk operasional kapal tugboat.

b. Teknik Pengumpulan Data

Data diperoleh melalui tiga metode utama:

- a. Observasi langsung terhadap proses rekrutmen mulai dari seleksi berkas hingga penempatan onboard.
- b. Wawancara semi-terstruktur dengan staf divisi crewing dan beberapa calon awak kapal.
- c. Dokumentasi, mencakup CV, sertifikat pelaut, buku pelaut, dan PKL.

3. Analisis Data

Analisis dilakukan melalui tiga tahap:

- a. Reduksi data: menyaring informasi penting.
- b. Penyajian data: dalam bentuk narasi dan deskripsi tematik.
- c. Penarikan kesimpulan dan verifikasi: mengkaji ulang hasil untuk memastikan keakuratan temuan.

Metode ini memberikan pemahaman komprehensif terkait efektivitas dan kendala rekrutmen awak kapal di lingkungan perusahaan.

4. HASIL PENELITIAN

Pelaksanaan rekrutmen awak kapal di PT Kartika Samudra Adijaya Site Banjarmasin merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk menyediakan tenaga kerja laut yang sesuai dengan kebutuhan operasional perusahaan. Proses rekrutmen ini dikoordinasikan oleh divisi crewing, yang memiliki tanggung jawab dalam pengelolaan sumber daya manusia kapal mulai dari perencanaan kebutuhan awak kapal hingga proses onboard.

Secara umum, proses rekrutmen yang diterapkan di perusahaan meliputi beberapa tahapan sebagai berikut:

a. Permintaan Kebutuhan Tenaga Kerja dari Divisi Manning

Proses rekrutmen diawali dengan adanya permintaan tenaga kerja dari divisi manning, baik karena habis masa kontrak, adanya pengunduran diri, pemutusan hubungan kerja, maupun penambahan awak kapal pada armada baru. Permintaan ini selanjutnya diteruskan ke bagian crewing untuk ditindaklanjuti.

b. Seleksi Administratif dan Pemeriksaan Dokumen

Pada tahap ini, kandidat diwajibkan menyerahkan dokumen administrasi seperti Curriculum Vitae (CV), buku pelaut, ijazah pelaut, sertifikat keselamatan (BST, AFF), *Medical Check-Up* (MCU), dan endorsement. Pemeriksaan dilakukan secara menyeluruh untuk memastikan keabsahan, masa berlaku, dan kesesuaian dengan jabatan yang dilamar. Hanya kandidat dengan dokumen lengkap dan masih berlaku yang dapat melanjutkan ke tahap berikutnya.

c. Psikotes Online

Tahap ini merupakan bentuk uji kemampuan dan kesiapan psikologis calon awak kapal. Tes dilakukan secara daring dan mengukur aspek seperti IQ, kepribadian, dan pengetahuan dasar sesuai dengan jabatan yang dilamar. Standar nilai yang ditetapkan yaitu IQ minimal 90 untuk jabatan kadet dan rating, serta 100 untuk jabatan perwira.

d. Wawancara oleh Supervisor Crewing

Calon awak yang lolos psikotes kemudian mengikuti wawancara dengan supervisor crewing. Wawancara ini bertujuan untuk menilai pengalaman kerja, pemahaman terhadap tanggung jawab di atas kapal, kedisiplinan, serta motivasi kerja. Pada tahap ini juga dibahas mengenai gaji, durasi kontrak, dan peraturan perusahaan.

e. Induksi HSE dan Pemeriksaan Kesehatan

Sebelum sign-on, calon awak mengikuti induksi HSE (Health, Safety, Environment) untuk memahami standar keselamatan kerja yang berlaku di perusahaan. Selain itu, pemeriksaan kesehatan menyeluruh dilakukan untuk memastikan bahwa pelaut dalam kondisi fit to work.

f. Pembuatan Kontrak (PKL) dan Proses Sign-On

Setelah seluruh tahapan dilalui, kandidat akan menandatangani Perjanjian Kerja Laut (PKL) dan dinyatakan resmi onboard sebagai bagian dari awak kapal. Data pelaut kemudian didaftarkan ke instansi pelabuhan terkait sebagai bagian dari prosedur legalisasi sign-on.

2. Kendala dalam Pelaksanaan Rekrutmen Awak Kapal

Meskipun proses telah ditetapkan secara sistematis, dalam praktiknya perusahaan masih menghadapi beberapa kendala teknis maupun administratif yang dapat menghambat kelancaran rekrutmen. Kendala-kendala tersebut antara lain:

a. Kurangnya Kesiapan Dokumen Pelamar

Banyak calon awak kapal yang belum memperbarui dokumen penting seperti buku pelaut, sertifikat BST, AFF, dan MCU. Sertifikat yang sudah mendekati masa kedaluwarsa membuat pelamar tidak bisa langsung diproses, sehingga memperlambat penempatan awak di kapal.

b. Ketidaksesuaian Kualifikasi

Beberapa kandidat belum memenuhi kualifikasi teknis dan administratif yang ditetapkan perusahaan. Hal ini termasuk kurangnya pengalaman kerja, tidak memiliki endorsement jabatan, serta kurang memahami prosedur operasional kapal tugboat. Ketidaksesuaian ini menyebabkan banyak pelamar harus gugur di tahap awal seleksi.

c. Fenomena "Jump Ship"

Salah satu permasalahan krusial yang dihadapi adalah perilaku awak kapal

yang melakukan jump ship, yaitu meninggalkan kapal secara tidak sah sebelum masa kontrak berakhir. Hal ini dapat merugikan perusahaan, baik secara operasional maupun finansial, serta menimbulkan reputasi negatif terhadap tenaga kerja laut Indonesia di mata mitra bisnis.

3. Strategi dan Upaya Perbaikan yang Dilakukan Perusahaan

Dalam menghadapi kendala-kendala tersebut, PT Kartika Samudra Adijaya Site Banjarmasin telah melakukan berbagai langkah strategis untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas sistem rekrutmen. Beberapa upaya perbaikan yang dilaksanakan antara lain:

a. Pemanfaatan Media Sosial dan Platform Digital

Perusahaan mulai aktif menggunakan media sosial dan jaringan komunikasi online untuk mengumumkan lowongan kerja secara terbuka. Informasi disebarluaskan melalui WhatsApp group pelaut, akun media sosial resmi, dan relasi kampus pelayaran untuk menjangkau calon pelaut yang lebih luas.

b. Penyusunan Dokumen Persyaratan Secara Terstruktur

Divisi crewing menyusun panduan dokumen persyaratan yang lebih rinci agar pelamar memahami dengan jelas apa saja yang harus dipenuhi sebelum melamar. Hal ini meminimalkan kesalahan administratif dan mempercepat proses seleksi.

c. Penegakan Disiplin dan Pemberian Sanksi

Terhadap awak kapal yang melakukan pelanggaran kontrak, perusahaan menerapkan sanksi administratif dan mencatat pelanggaran dalam database internal sebagai referensi pada rekrutmen berikutnya. Penegakan disiplin ini juga dimaksudkan untuk menjaga integritas dan profesionalisme seluruh awak kapal.

Melalui evaluasi berkala dan perbaikan prosedur, PT Kartika Samudra Adijaya berupaya membentuk sistem rekrutmen yang adaptif terhadap tantangan industri pelayaran, sekaligus memastikan terpenuhinya kebutuhan tenaga kerja laut yang handal dan profesional.

5. PENUTUP

a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pelaksanaan rekrutmen awak kapal pada PT Kartika Samudra Adijaya Site Banjarmasin, dapat disimpulkan bahwa:

1. Divisi crewing memiliki peran strategis dan terstruktur dalam menjalankan proses rekrutmen awak kapal, dimulai dari perencanaan kebutuhan tenaga kerja, seleksi administratif, tes psikotes, wawancara, pemeriksaan kesehatan, hingga sign-on dan penempatan. Proses ini telah mengikuti standar operasional yang ditetapkan oleh perusahaan dan memperhatikan regulasi pelayaran nasional maupun internasional.
2. Proses rekrutmen masih menghadapi sejumlah kendala, terutama terkait kesiapan dokumen pelamar yang sering kali mendekati masa kedaluwarsa atau belum

lengkap. Selain itu, banyak pelamar belum memenuhi kualifikasi teknis yang dibutuhkan untuk jabatan tertentu. Fenomena “jump ship” oleh awak kapal yang meninggalkan kapal sebelum masa kontrak berakhir juga menjadi tantangan serius yang berpengaruh terhadap kelangsungan operasional perusahaan.

3. Perusahaan telah melakukan sejumlah upaya perbaikan, antara lain melalui pemanfaatan media sosial untuk menjangkau pelamar, penyusunan dokumen persyaratan secara lebih sistematis, serta pemberian sanksi bagi awak kapal yang melanggar aturan. Langkah-langkah ini menunjukkan komitmen perusahaan dalam menciptakan sistem rekrutmen yang efisien, profesional, dan berkelanjutan.

b. Saran

Sebagai bentuk kontribusi terhadap peningkatan kualitas proses rekrutmen awak kapal, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Peningkatan sosialisasi dan komunikasi kepada calon pelamar mengenai dokumen dan kualifikasi yang harus dipenuhi, baik melalui media sosial, pamflet, atau kerja sama dengan institusi pendidikan pelayaran. Hal ini dapat membantu mengurangi jumlah pelamar yang tidak memenuhi syarat administratif.
2. Penerapan sistem database digital terintegrasi untuk mendokumentasikan riwayat dan status kandidat, termasuk pelanggaran kontrak sebelumnya. Dengan sistem ini, proses seleksi dapat dilakukan secara lebih cepat dan akurat.
3. Peningkatan pelatihan dan pembinaan internal, khususnya terhadap awak kapal baru dan cadet, agar mereka memahami etika kerja, kedisiplinan, serta komitmen terhadap kontrak kerja laut. Hal ini dapat menjadi salah satu upaya preventif terhadap tindakan indisipliner seperti “*jump ship*”.
4. Kerja sama yang lebih erat dengan regulator dan lembaga pendidikan pelayaran, agar proses sertifikasi dan perpanjangan dokumen pelaut dapat difasilitasi dengan lebih efisien dan cepat, sehingga mengurangi hambatan administratif dalam proses rekrutmen.

6. DAFTAR PUSTAKA

- [1]. Beni A.S., 2008, *Metode Penelitian*, Bandung: Pustaka Setia.
- [2]. Hasibuan. (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [3]. KBBI, (2023). *Kamjus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)* [Online] Available at <https://kbbi.web.id/analisis> [Diakses 21 November 2023]
- [4]. Kementrian Perhubungan Republik Indonesia (2008). Undang – Undang Republik Indonesia Tentang Pelayaran, Nomor 17 tahun 2008.
- [5]. Kitab Undang-Undang Hukum Dagang, KUHD Pasal 309.
- [6]. Kosasi Engkos & Soewedo Hananto 2007 *Manajemen Perusahaan Pelayaran*, Jakarta : Rajawali Pers.
- [7]. Kurniawan Andre. “Mengenal Jenis-jenis Kapal Beserta Fungsinya, Bukan Hanya untuk MenyeberangLaut” Situs Merdeka.com (2020)
- [8]. Hidayat, R., & Ramadhani, D. (2020). Analisis Kendala Proses Rekrutmen Pelaut pada Perusahaan Pelayaran. *Jurnal Transportasi Laut*, 8(1), 45–53
- [9]. Lestari, A., & Prasetyo, T. (2019). Sertifikasi dan Kompetensi Pelaut dalam Penerapan STCW. *Jurnal Maritim Indonesia*, 11(2), 67–74
- [10]. Pratama, F., & Nugroho, D. (2022). Efektivitas Divisi Crewing dalam Manajemen Awak Kapal. *Jurnal Administrasi Bisnis Maritim*, 6(1), 15–25.
- [11]. Sihombing, B. (2019). Tantangan Rekrutmen Awak Kapal pada Perusahaan Nasional. *Jurnal Ilmu Kelautan dan Kepelautan*, 10(3), 90–99.
- [12]. Suryanto, H. (2018). Fenomena “Jump Ship” di Kalangan Awak Kapal dan Dampaknya Terhadap Perusahaan. *Jurnal Hukum Maritim*, 5(2), 32–41
- [13]. Syahputra, R., & Sari, L. (2020). Manajemen SDM Pelaut di Era Digitalisasi. *Jurnal Sistem Informasi Maritim*, 4(2), 88–95.
- [14]. Wibowo, A., & Utami, N. (2021). Optimalisasi Sistem Crewing dalam Perekrutan Awak Kapal. *Jurnal Manajemen Transportasi Laut*, 3(1), 22–29
- [15]. S. Schuler, Randall. dan Susan E. Jackson, 1997 *Manajemen Sumber Daya Manusia, (Menghadapi Abad Ke-21)*, Jakarta:PT Gelora Aksara Pratama 1997.
- [16]. Suharso dan Ana Retnoningsih. 2005. Kamus Besar Bahasa Indonesia. Semarang: Widya Karya.
- [17]. Peraturan Pemerintah RI Nomor 7 Tahun 2000, Tahun 2000, Tentang Kepelautan, Jakarta
- [18]. Peraturan Pemerintah RI Nomor 51 Tahun 2002 *Tentang Perkapalan*
- [19]. Peraturan Republik Indonesia (2013) Keputusan Menteri Perhubungan No PM 84 Tentang Perekrutan dan Penempatan Awak Kapal.
- [20]. Wiradi. 2006. Analisis Sosial. Bandung: Yayasan AKATIGA