

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



**MUH. YUDO KURNIYAWAN**  
**NIT. 21.43.031**

**KETATALAKSANAAN ANGKUTAN LAUT DAN**  
**KEPELABUHANAN**

**PROGRAM PENDIDIKAN DIPLOMA IV PELAYARAN POLITEKNIK**  
**ILMU PELAYARAN MAKASSAR**  
**TAHUN 2025**

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

Skripsi

Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program

Pendidikan Diploma IV Pelayaran

Program Studi

**KETATALAKSANAAN ANGKUTAN LAUT DAN  
KEPELABUHANAN**

Disusun dan Diajukan Oleh

MUH. YUDO KURNIYAWAN

Nit : 21.43.031

**PROGRAM PENDIDIKAN DIPLOMA IV  
POLITEKNIK ILMU PELAYARAN MAKASSAR  
2025**

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

Disusun dan Diajukan Oleh :

**MUH. YUDO KURNIYAWAN**  
**NIT : 21.43.031**

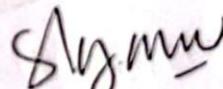
Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Skripsi  
Pada tanggal 14 Maret 2025

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II

  
Drs. Laode Hibay Umar, M.Si  
NIP. -

  
Sitti Syamsiah, S.Si.T., M.A.P  
NIP. 197703222002122002

Mengetahui:

a.n Direktur  
Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar  
Pembantu Direktur I

Ketua Program studi KALK

  
  
Capt. Faisal Saransi, M.T., M. Mar.  
NIP. 19750329 199903 1 002

  
Jumriani, S.E., M.Adm., S.D.A.  
NIP. 19671210 199903 1 004

## PRAKATA

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan kekuatan dan kesehatan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sesuai batas waktu, yang diberi judul. **“ANALISIS PELAKSANAAN RECRUITMENT AWAK KAPAL PADA PERUSAHAAN PT KARTIKA SAMUDRA ADIJAYA SITE BANJARMASIN”**

Penulisan skripsi ini berdasarkan pengetahuan yang penulis peroleh selama mengikuti perkuliahan dan berdasarkan pengalaman yang penulis dapatkan selama melaksanakan penelitian di PT KARTIKA SAMUDRA ADIJAYA SITE BANJARMASIN. Adapun maksud dari penulisan skripsi ini adalah merupakan persyaratan akhir untuk menyelesaikan program Diploma-IV Ketatalaksanaan Angkutan Laut dan Kepelabuhanan di Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.

Skripsi ini penulis persembahkan kepada kedua Orang Tua yang tercinta Bapak Bahtiar dan Ibu Ira Dhamayanti serta saudari tercinta Novia dwi Aprillia yang senantiasa memberikan doa, semangat, kasih sayang dan motivasi selama penulis menyelesaikan Pendidikan.

Dalam penyusunan skripsi akhir ini, penulis tidak bisa mengabaikan kontribusi dan bimbingan dari beberapa pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Bapak Capt. Rudy Susanto, M.Pd., yang menjabat sebagai Direktur Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar
2. Bapak Capt. Faisal Saransi, M. T., M.Mar., yang menjabat sebagai Pembantu Direktur I Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.
3. Ibu Jumriani, SE.,M.Adm SDA., selaku Ketua Program Studi Ketatalaksanaan Angkutan Laut dan Kepelabuhanan.
4. Bapak Drs. Laode Hibay Umar M.Si selaku pembimbing I atas semua panduan dan bimbingan yang diberikan selama penulisan skripsi ini.
5. Ibu Sitti Syamsiah S.SiT.,M.A.P selaku pembimbing II atas semua

- bimbingan dan arahan yang diberikan selama penulisan skripsi ini.
6. Seluruh dosen dan Staf Prodi Ketatalaksanaan Angkutan Laut dan Kepelabuhanan (KALK).
  7. Bapak Toni effendi selaku Kepala Cabang PT Kartika Samudra Adijaya Site Banjarmasin yang memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian di PT Kartika Samudra Adijaya
  8. Ibu Zaitun dan Ibu Rahmihayati pada bagian *RecruitmentCrewing* yang telah mengajar dan membimbing penulis selama melaksanakan penelitian.
  9. Seluruh Civitas Akademik Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.
  10. Semua teman Taruna/I Angkatan XLII, terutama dari jurusan KALK patut mendapat penghargaan karena selalu memberikan bantuan dan masukan yang sangat berarti bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Semoga keikhlasan dan kebaikan yang penulis berikan membawa keberkahan bagi kita semua. Sebagai individu biasa, penulis menyadari adanya berbagai kesenjangan atau kekurangan dalam pengetahuan dan pengalaman mengenai pokok bahasan yang dibahas dalam skripsi ini, Demikian juga, tulisan ini masih memiliki kekurangan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman saya sebagai penulis. Oleh karena itu, saya sangat menghargai masukan konstruktif dari pembaca berupa kritik dan saran untuk meningkatkan kualitas penulisan skripsi selanjutnya.

Akhir kata penulis berharap semoga karya tulis ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang membaca dan yang membutuhkan

Makassar, 14 Maret 2025



Muh. Yudo Kurniyawan

21.43.031

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Nama : Muh. Yudo Kurniyawan

Nomor Induk Taruna : 21.43.031

Program Studi : Ketatalaksanaan Angkutan Laut dan Kepelabuhanan

Menyatakan bahwa karya akhir dengan judul :

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

Karya ini merupakan ciptaan asli. Semua gagasan yang dikemukakan dalam skripsi ini, yang saya rujuk dalam bentuk kutipan, merupakan gagasan hasil kompilasi saya sendiri. Jika ada bukti yang menunjukkan sebaliknya, saya siap menerima konsekuensi yang ditetapkan Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.

Makassar, 14 Maret 2025



Muh. Yudo Kurniyawan

21.43.031

## ABSTRAK

**Muh. Yudo Kurniyawan 2024.** *Analisis Pelaksanaan Recruitment Awak kapal pada perusahaan PT KARTIKA SAMUDRA ADIJAYA SITE BANJARMASIN..* (Dibimbing oleh Bapak Laode Hibay Umar, dan Ibu Sitti Syamsiah).

*Recruitment* adalah langkah-langkah untuk mencari, menyaring, dan merekrut individu secara aktif untuk mengisi suatu posisi atau pekerjaan tertentu. Namun, tidak selalu harapan perusahaan terwujud, dan seringkali menghadapi tantangan yang memerlukan solusi. Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui peran dan fungsi Divisi *crewing* dalam menyiapkan awak kapal PT Kartika Samudra Adijaya Site Banjarmasin, Untuk mengetahui faktor yang di alami dalam proses *recruitment* awak kapal pada perusahaan PT Kartika Samudra Adijaya Site Banjarmasin.

Dalam penelitian ini, menggunakan jenis penelitian Deskriptif Kualitatif, yaitu pengolahan data kualitatif yang telah diperoleh melalui hasil observasi, wawancara dan dokumentasi yang di lakukan oleh penulis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses *recruitment* di PT Kartika Samudra Adijaya Site Banjarmasin terdapat beberapa kendala seperti kurangnya optimalisasi dalam persiapan awak kapal saat terjadi pergantian awak kapal dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan, baik dalam hal waktu, tenaga, maupun biaya. Situasi ini berpengaruh pada persiapan awak kapal yang akan bergabung di kapal (*onboard*).

**Kata kunci** :awak kapal, *Recruitment*

## ABSTRACT

**Muh. Yudo Kurniyawan 2024.** Analysis of the Implementation of Crew Recruitment at PT KARTIKA SAMUDRA ADIJAYA SITE BANJARMASIN.. (Guided by Mr. Laode Hibay Umar, and Mrs. Sitti Syamsiah).

Recruitment is the steps to actively search for, screen and recruit individuals to fill a particular position or job. However, the company's hopes do not always come true, and they often face challenges that require solutions. The aim of this research is to determine the role and function of the crewing division in preparing PT ship crews. Kartika Samudra Adijaya Site Banjarmasin, To find out the factors experienced in the crew recruitment process at the company PT Kartika Samudra Adijaya Site Banjarmasin The purpose of this study is to find out the role and function of the Crewing Division in preparing the crew of PT Kartika Samudra Adijaya Site Banjarmasin, To find out the factors experienced in the recruitment process of crew members at the company of PT Kartika Samudra Adijaya Site Banjarmasin.

In this research, it uses a type of qualitative descriptive research, namely the processing of qualitative data that has been obtained through the results of observation, interviews and documentation conducted by the author.

The research results show that the recruitment process at PT Kartika Samudera Adijaya Site Banjarmasin has several obstacles, such as a lack of optimization in crew preparation when a crew change occurs, which can cause losses for the company, both in terms of time, energy and costs. This situation affects the preparation of the crew who will join the ship (onboard).

**Keyword :** *Ship crew, Recruitment*

## DAFTAR ISI

<b>PRAKATA</b>	<b>v</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRACT</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	4
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	<b>6</b>
A. Pengertian Recruitment	6
B. Pengertian Kapal	10
C. Pengertian <i>Crew</i> atau awak Kapal	12
D. Pengertian <i>Sign On</i> Awak Kapal	14
E. Pengertian PKL (Perjanjian Kerja Laut)	15
F. Pengertian Perusahaan Pelayaran	16
G. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	17
H. Kerangka Pikir	18
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	<b>19</b>
A. Jenis Penelitian	19
B. Desain Penelitian	19
C. Unit Analisis	20
D. Teknik Pengumpulan Data	20

E. Teknik Analisis Data	21
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	<b>22</b>
A. Hasil Penelitian	22
B. Pembahasan	30
C. Analisis Masalah	48
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN</b>	<b>53</b>
A. SIMPULAN	53
B. SARAN	53
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	<b>55</b>
<b>LAMPIRAN</b>	<b>57</b>
<b>RIWAYAT HIDUP</b>	<b>77</b>

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pikir	18
Gambar 4 1 Kantor PT Kartika Samudera Adijaya Site Banjarmasin	24
Gambar 4 2 Struktur organisasi PT Ksa site Banjarmasin	28
Gambar 4 3 salah satu kapal PT Kartika Samudra Adijaya	30
Gambar 4 4 <i>Flow Chart Recruitmen crew</i> PT KSA Banjarmasin	33
Gambar 4 5 CV kandidat Juru mudi	34
Gambar 4 6 Hasil Pengerjaan Psikotest	36
Gambar 4 7 Ijazah pelaut	39
Gambar 4 8 Sertifikat BST	40
Gambar 4 9 Sertifikat AFF	41
Gambar 4 10 Sertifikat MCU	42
Gambar 4 11 Buku pelaut	43
Gambar 4 12 Surat Keterangan kerja ( <i>Sign On</i> )	44
Gambar 4 13 PKL ( Perjanjian Kerja Laut )	45
Gambar 4 14 PKL ( Perjanjian Kerja Laut)	46

## DAFTAR TABEL

Tabel 4. 1 Data Perusahaan	23
Tabel 4. 2 Nama kapal PT Kartika Samudra Adijaya	29

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Transkrip Wawancara	58
Lampiran 2 Sertifikat <i>Safe Manning</i>	63
Lampiran 3 <i>Crewlist</i> Awak kapal	66
Lampiran 4 Buku Sijil Awak kapal	67
Lampiran 5 Surat Keterangan kerja ( <i>Sign On</i> )	68
Lampiran 6 PKL (Perjanjian kerja laut )	69
Lampiran 7 PKL (Perjanjian Kerja Laut)	70
Lampiran 8 <i>Endorsment</i>	71
Lampiran 9 Ijazah Pelaut	72
Lampiran 10 Buku Pelaut	73
Lampiran 11 BST ( <i>Basic Safety Training</i> )	74
Lampiran 12 AFF ( <i>Advanced Fire Fighting</i> )	75
Lampiran 13 Sertifikat Kesehatan Pelaut	76

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Industri pelayaran merupakan salah satu sektor penting dalam perekonomian global, yang berperan dalam transportasi barang dan penumpang antar negara melalui jalur laut. Kegiatan operasional kapal memerlukan sumber daya manusia yang memiliki keahlian dan kompetensi tertentu, baik dalam aspek teknis maupun manajerial. Oleh karena itu, perusahaan pelayaran membutuhkan tenaga kerja yang terampil, profesional, dan siap menghadapi tantangan di laut yang beragam. Indonesia sebagai negara yang terdiri dari berbagai pulau yang dikelilingi oleh laut, mengandalkan laut sebagai sarana pengangkutan utama. Laut memiliki peran yang sangat penting dalam perkembangan ekonomi suatu negara. Untuk menciptakan sistem transportasi laut yang efektif, diperlukan tata kelola transportasi laut yang efektif, didukung oleh system transportasi terpadu yang dapat terhubung secara global. Transportasi, yang merupakan kegiatan pemindahan barang dan penumpang dari satu lokasi ke lokasi lainnya, terpusat di pelabuhan sebagai pusat kegiatan tersebut.

Proses rekrutmen awak kapal menjadi sangat krusial karena awak kapal yang kompeten tidak hanya berperan dalam menjaga kelangsungan operasional kapal, tetapi juga bertanggung jawab dalam memastikan keselamatan dan keamanan pelayaran sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi internasional, seperti IMO (*International Maritime Organization*) dan STCW (*Standards of Training, Certification, and Watchkeeping*).

Menurut Undang-Undang No. 17 Tahun 2008 tentang pelayaran, awak kapal merupakan orang yang bekerja atau di pekerjakan di atas kapal oleh pemilik atau operator kapal untuk melakukan tugas di atas

kapal sesuai dengan jabatan yang tercantum dalam buku siji dan PKL.

Di tengah persaingan global di industri pelayaran banyak tantangan baru yang muncul, seperti perkembangan teknologi, peraturan keselamatan, dan kebutuhan terhadap tenaga kerja yang semakin terampil, perusahaan pelayaran harus terus beradaptasi dengan tuntutan pasar. Oleh karena itu, analisis terhadap rekrutmen awak kapal menjadi sangat penting untuk memastikan bahwa perusahaan tidak hanya mendapatkan awak yang memenuhi kualifikasi, tetapi juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang aman dan produktif.

Dengan permintaan yang tinggi dari pengguna jasa pelayaran setiap perusahaan pelayaran meningkatkan kualitas dalam pelayanannya. Berbagai strategi dilakukan perusahaan pelayaran untuk bersaing memberikan pelayanan terbaik. Hal tersebut sangat berguna untuk berlangsungnya pengoperasian kapal yang akan memberikan keuntungan bagi perusahaan. Salah satu strategi tersebut adalah pemilihan awak kapal yang berkualitas, karena awak kapal merupakan operator yang menjalankan seluruh kegiatan operasional kapal. Dalam usaha mengembangkan suatu perusahaan pelayaran, sumber daya awak kapal menjadi faktor penting penentu dan harus diperhatikan. Sumber daya tersebut akan memberikan jaminan dalam kelancaran pengiriman muatan, serta menjadi modal perusahaan yang besar serta didukung dengan fasilitas kapal yang modern.

Perkembangan perusahaan dipengaruhi oleh perkembangan teknologi, karena untuk dapat berkembang selain di dukung oleh sistem manajemen yang baik, perusahaan juga harus mempunyai tenaga kerja yang handal dalam penggunaan peralatan yang canggih untuk kegiatan operasionalnya. Disini perusahaan harus mampu menyediakan dan menciptakan tenaga-tenaga yang terampil, cakap ahli, serta siap pakai dalam melaksanakan pekerjaan - pekerjaan yang semakin menuntut kemampuan kerja yang lebih tinggi. Untuk

menciptakan tenaga-tenaga tersebut dan membuahkan hasil yang optimal.

PT Pelayaran Kartika Samudera Adijaya (KSA) adalah sebuah perusahaan penyedia layanan logistik berupa pengangkutan batubara serta menyediakan jasa pengangkutan barang lain seperti pasir silika, bijih besi dan batu koral ke negara-negara di Asia Tenggara. PT KSA merupakan salah satu penyedia layanan logistik terbesar di Indonesia yang memiliki banyak armada kapal dan tongkang yang tersebar di perairan Indonesia, oleh karena itu PT KSA selalu memperhatikan kondisi kapal dan Awak kapalnya sebagai bentuk upaya dalam meningkatkan sistem pelayanan yang efisien dan kompetitif.

Manajemen Sumber Daya Manusia SDM merupakan rangkaian proses yang melibatkan perekrutan, pelatihan, penilaian dan pemberian kompensasi kepada karyawan, sambil memperhatikan aspek hubungan kerja, Kesehatan, keamanan, dan keadilan waktu kerja. Melalui manajemen SDM perusahaan dapat berhasil mendapatkan awak kapal yang sesuai dengan kebutuhan dan kriteria perusahaan.

Pada dasarnya salah satu cara dalam mencari Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan berkompeten yaitu melalui sistem seleksi atau *recruitment*. *Recruitment* adalah langkah-langkah untuk mencari, menyaring, dan merekrut individu secara aktif untuk mengisi suatu posisi atau pekerjaan tertentu. Proses *recruitment* mencakup semua tahap, dimulai dari perencanaan hingga pengintegrasian awak kapal baru ke dalam tim perusahaan. Namun, tidak selalu harapan perusahaan terwujud, dan seringkali menghadapi tantangan yang memerlukan solusi. Salah satu contohnya adalah ketika banyak calon awak kapal yang ingin bergabung belum memperpanjang sertifikat seperti BST, AFF, MCU, dan Buku Pelaut atau belum sesuai dengan kriteria yang diinginkan oleh perusahaan.

Dengan mempertimbangkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk melakukan analisis lebih mendalam dalam penyusunan skripsi dengan judul :“**Analisis Pelaksanaan *Recruitment* Awak Kapal Pada Perusahaan PT Kartika Samudra Adijaya Site Banjarmasin**”

## **B. Rumusan Masalah**

Merumuskan masalah menjadi langkah utama dalam sebuah penelitian ilmiah. Perumusan masalah menjadi panduan utama untuk melaksanakan penelitian dan mencari solusi yang tepat serta sesuai. Berdasarkan uraian latar belakang sebelumnya, penulis menetapkan perumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana peran dan fungsi divisi *crewing* dalam menyiapkan Awak kapal Kartika Samudra Adijaya Site Banjarmasin ?
2. Kendala – kendala apa saja dalam perekrutan Awak kapal pada PT Kartika Samudra Adijaya Site Banjarmasin?

## **C. Tujuan Penelitian**

Dalam setiap penulisan skripsi harus ditentukan tujuan penelitian agar skripsi yang telah dibuat lebih memiliki daya guna. Tujuan penelitian ini tidak dipisahkan dari latar belakang penelitian dan rumusan masalah. Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai dalam penulisan skripsi ini adalah :

1. Untuk mengetahui peran dan fungsi divisi *crewing* dalam menyiapkan Awak kapal pada perusahaan PT Kartika Samudra Adijaya Site Banjarmasin.
2. Untuk mengetahui Kendala apa yang di alami dalam proses *recruitment* Awak kapal pada perusahaan PT Kartika Samudra Adijaya Site Banjarmasin.

## **D. Manfaat Penelitian**

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat bermanfaat bukan hanya bagi penulis tetapi juga bermanfaat bagi pembaca, khususnya bagi

Cadet PIP Makassar Program Studi Ketatalaksanaan Angkutan Laut dan Kepelabuhanan (KALK) tentang *recruitment* Awak kapal, serta Adapun manfaat dari penulisan proposal ini yaitu :

1. Secara Teoritis

Penulis berharap agar hasil penelitian ini dapat memberikan tambahan wawasan dan informasi mengenai proses rekrutmen awak kapal di perusahaan pelayaran PT Kartika Samudra Adijaya Site Banjarmasin. Selain itu, diharapkan dapat memberikan kontribusi pada peningkatan ilmu pengetahuan dan kemajuan dalam bidang ketatalaksanaan Angkutan Laut dan Kepelabuhanan.

2. Secara Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan, atau saran kepada pihak perusahaan dalam menghadapi permasalahan yang berkaitan dengan pelaksanaan rekrutmen awak kapal, sehingga perusahaan dapat mengerti, memahami proses nya.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Pengertian Recruitment

*Recruitment* adalah proses mencari dan memilih kandidat yang tepat untuk mengisi posisi tertentu dalam mengisi suatu organisasi atau perusahaan. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki tenaga kerja yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. sehingga dapat berkontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Proses *recruitment* meliputi pencarian kandidat, seleksi, dan penempatan karyawan yang sesuai dengan kualifikasi, kompetensi dan kriteria yang telah ditetapkan. Selain itu, *recruitment* juga dilakukan untuk memperoleh variasi dalam hal latar belakang dan pengalaman kerja kandidat, sehingga perusahaan dapat memilih karyawan yang beragam dan dapat memberikan nilai tambah bagi perusahaan.

1. Berikut adalah jenis-jenis *recruitment*
  - a. *Recruitment* internal ialah suatu proses recruitment dengan menggunakan atau mempromosikan orang-orang yang sudah bekerja diperusahaan. Recruitment internal ini yang mana dilakukan secara internal atau hanya yang didalam sekitar organisasi tersebut.
  - b. *Recruitment* eksternal adalah suatu proses rekrutman yang dimana melibatkan kandidat dari luar perusahaan untuk mengisi posisi yang kosong di perusahaan tersebut. HRD harus menyeleksi dan menyaring surat lamaran dan CV (*Curriculum Vitae*) yang masuk untuk mendapatkan kandidat terbaik bagi perusahaan.

## 2. Pengertian *Recruitment* Menurut ahli

### a. Menurut Hendry Simamora (1997:2012)

*Recruitment* adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.

### b. Menurut Randall S. Schuler dan Susan E. Jackson (1997:227)

*Recruitment* adalah meliputi upaya pencarian sejumlah calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah tertentu sehingga dari mereka perusahaan dapat menyeleksi orang-orang yang paling tepat untuk mengisi lowongan pekerjaan yang ada.

### c. Menurut Noe at. All (2000)

*Recruitment* didefinisikan sebagai “pelaksanaan atau aktifitas organisasi awal dengan tujuan untuk mengidentifikasi dan mencari tenaga kerja yang potensial.

## 3. Tujuan *Recruitment*

Tujuan *Recruitment* adalah untuk menarik dan memilih kandidat yang tepat untuk mengisi posisi tertentu di perusahaan. Tujuan utama *recruitment* adalah untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang diperlukan oleh perusahaan dalam menghadapi persaingan dan ekspansi bisnis. Selain itu tujuan *recruitment* juga dapat meliputi :

- a. kandidat yang memiliki keterampilan, keahlian, Mendapatkan dan pengalaman yang diperlukan untuk mengisi posisi yang dibutuhkan perusahaan.
- b. Meningkatkan keberagaman dan inklusivitas perusahaan dengan merekrut kandidat dari berbagai latar belakang dan pengalaman.
- c. Mengurangi biaya perusahaan dalam jangka panjang dengan

merekrut kandidat yang tepat untuk posisi tersebut.

- d. Membangun citra positif perusahaan dengan merekrut dan memilih kandidat yang berkualitas, yang dapat mempengaruhi reputasi perusahaan dan daya tariknya bagi kandidat masa depan.
- e. Meningkatkan produktivitas dan efektivitas organisasi dengan merekrut kandidat yang tepat untuk posisi tersebut, yang dapat membantu perusahaan mencari tujuan bisnisnya.
- f. Menyediakan sekumpulan calon tenaga kerja/karyawan yang memenuhi syarat.
- g. Agar konsisten dengan strategi, wawasan dan nilai perusahaan
- h. Untuk membantu mengurangi kemungkinan keluarnya karyawan yang belum lama bekerja

#### 4. Sikap Dalam *Recruitment*

Terdapat empat sikap yang berbeda dalam lingkungan organisasi atau perusahaan. Keempat sikap tersebut melibatkan :

- a. Sikap pasif tanpa diskriminasi, sikap ini merupakan sikap para eksklusif di lingkungan organisasi / perusahaan untuk meniadakan perbedaan dan memberlakukan secara sama dalam mengangkat, menggaji dan memberikan promosi bagi para calon dan pekerja. Sikap pasif tanpa diskriminasi sikap ini merupakan sikap para eksklusif di lingkungan organisasi / perusahaan untuk meniadakan perbedaan dan memberlakukan secara sama dalam mengangkat, menggaji dan memberika promosi bagi para calon dan pekerja.
- b. Rekrutmen berdasarkan perbedaan, rekrutmen ini dilakukan secara aktif untuk mengelompokkan para pelamar, dengan hanya menerima kelompok tertentu. *Recruitment* dengan alokasi jatah merujuk pada proses penerimaan yang melibatkan penentuan atau penetapan jumlah penerimaan khusus untuk

kelompok tertentu.

- c. Rekrutmen berdasarkan prioritas, rekrutmen ini dilakukan dengan cara mendahulukan atau memprioritaskan kelompok tertentu.
- d. Rekrutmen dengan penjatahan, rekrutmen ini dilakukan dengan cara menetapkan jatah terhadap kelompok tertentu.

#### 5. Metode *Recruitment*

Metode yang diterapkan dalam proses perekrutan memiliki dampak signifikan pada jumlah pelamar yang bergabung dengan perusahaan. Proses perekrutan karyawan baru dapat dibedakan menjadi terbuka dan metode tertutup.

##### a. Metode Terbuka

Metode terbuka merupakan pendekatan di mana pengumuman *recruitment* disebar secara luas melalui berbagai saluran, seperti iklan dalam media massa. Tujuannya adalah agar informasi tersebut dapat mencapai khalayak yang luas, sehingga diharapkan akan menarik sebanyak mungkin pelamar. Dengan metode terbuka ini, diinginkan agar peluang mendapatkan karyawan yang berkualitas menjadi lebih besar. Contohnya :

- 1) Iklan lowongan kerja
- 2) *Referral* atau pengajuan diri
- 3) Pameran kerja
- 4) *Recruitment* kampus
- 5) Program magang

##### b. Metode tertutup

Dalam upaya memperoleh tenaga kerja yang berkualitas, metode *recruitment* tertutup mengfokuskan pada potensi dan keterampilan karyawan internal perusahaan. Metode tertutup yaitu dimana *recruitment* di informasikan kepada para

karyawan atau orang tertentu saja. Akibatnya lamaran yang masuk relatif sedikit, sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang baik akan semakin sulit. Dalam hal ini, perusahaan dapat memanfaatkan beberapa cara untuk mengoptimalkan talenta internal yang ada ; promosi, tranfer atau rotasi karyawan.

#### 6. Perekrutan Sesuai Tingkat Tanggung Jawab (Level)

##### a. Management Level

Penanggung jawab tugas sebagai Nahkoda, Mualim I, Masinis atau KKM (Kepala Kamar Mesin) dan memastikan bahwa semua fungsi dalam setiap jabatan, bertanggung jawab sebagaimana mestinya.

##### b. Operational Level

Penanggung jawab tugas sebagai perwira jaga nautika dan teknika atau sebagai teknisi yang ditugaskan menjalankan mesin (pesawat bantu) dan operator radio di atas kapal dan menjalankan pengawasan langsung atas semua fungsi dalam setiap jabatan agar berlangsung sebagaimana mestinya.

##### c. Support Level

Pelaksanaan pendukung yang bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas yang ditentukan serta diawal oleh penanggung jawab pada level operasional.

### **B. Pengertian Kapal**

Kapal adalah kendaraan air dengan bentuk dan jenis tertentu, yang digerakkan dengan tenaga angin, tenaga mekanik, energi lainnya, ditarik atau ditunda, termasuk kendaraan yang berdaya dukung dinamis, kendaraan di bawah permukaan air, serta alat apung dan bangunan terapung yang tidak berpindah-pindah (UU No. 17 Tahun 2008 Tentang pelayaran). Kapal adalah kendaraan pengangkut baik manusia, hewan, tumbuhan, kendaraan maupun material-material yang lain yang beroperasi di perairan yang terdiri atas beberapa jenis mulai

dari kapal kecil sampai kapal yang lebih besar. Dalam pasal 309 Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (KUHD) yang menyatakan bahwa kapal sebagai alat berlayar, bagaimanapun namanya, dan apapun sifatnya. Dari pengertian menurut KUHD ini dapat dipahami bahwa benda-benda apapun yang dapat terapung dapat dikatakan kapal selama ia bergerak.

1. Jenis-Jenis Kapal Menurut Andre Kurniawan (2020) kapal terbagi atas empat golongan yaitu:

a. Kapal Barang

Kapal ini memiliki ukuran yang besar karena memiliki fungsi untuk mengangkut dan memuat barang dalam jumlah besar secara massal. Adapun jenis dari kapal ini yaitu kapal kontainer, kapal tanker, kapal pengangkut barang curah, dan kapal pengangkut mobil.

b. Kapal Penumpang

Kapal penumpang berfungsi untuk mengangkut penumpang dalam jumlah yang banyak. Jenis kapal penumpang yaitu, kapal pesiar, kapal samudra, dan kapal ferry.

Jenis kapal yang terakhir yaitu kapal fungsional. Sesuai dengan namanya, kapal jenis ini hanya digunakan untuk menjalankan tugas-tugas tertentu. Jenis dari kapal fungsional seperti kapal tunda, kapal derek, kapal pengeboran, dan kapal pengeruk.

Adapun kapal yang beroperasi pada perusahaan PT Kartika Samudra adijaya adalah kapal *Tug Boat* atau kapal penarik adalah jenis kapal yang dirancang khusus untuk menarik atau mendorong kapal lain, seperti *Barge* (tongkang), kapal barang, kapal tanker, kapal pesiar, atau kapal-kapal besar lainnya, terutama ketika mereka berlayar di pelabuhan atau perairan yang sempit. Tug boat sering digunakan untuk melakukan manuver yang memerlukan kekuatan dan ketelitian tinggi, seperti saat kapal akan merapat ke pelabuhan (docking), keluar dari

pelabuhan (undocking), atau saat beroperasi di area yang memiliki kedalaman air yang terbatas.

### C. Pengertian Crew atau awak Kapal

Awak kapal, atau sering disebut sebagai Crew kapal, merujuk pada individu yang di pekerjakan atau ditempatkan di atas kapal oleh pemilik atau operator kapal untuk melaksanakan tugas sesuai dengan posisi yang terdaftar dalam buku siji, termasuk Nahkoda. Nahkoda sendiri adalah seorang anggota awak kapal yang bertindak sebagai pemimpin umum di atas kapal, memegang peranan dan tanggung jawab tertentu sesuai dengan peraturan hukum yang berlaku.

Anak buah kapal merujuk kepada individu yang tercatat dalam daftar anak kapal sesuai dengan KUHD (Kitab Undang-Undang Hukum Dagang). Anak Buah Kapal (ABK) adalah istilah yang mencakup anak buah kapal yang bekerja dibawah Nahkoda atau pemimpin kapal.

0. Posisi atau jabatan yang ada di kapal Tunda (*Tug Boat*).

a. Departemen *Deck*

1) Kapten/Nahkoda (*Master*)

Mempunyai kekuasaan mutlak di atas kapal dan mempunyai wewenang penuh pada semua tahapan pengoperasian di laut, di Pelabuhan maupun di darat. Nahkoda mempunyai wewenang yang sah menurut undang-undang, terhadap semua orang yang berada di atas kapal.

2) Mualim I, (*Chief Officer*)

Bertanggung jawab atas pengelolaan kegiatan di atas kapal, termasuk pengawasan terhadap awak kapal, peralatan, dan kelancaran operasional. dan bertindak sebagai pengatur arah navigasi di kapal.

3) Mualim II, (*Second Officer*)

Bertugas membantu nahkoda dan mualim I dalam pelaksanaan manuver kapal, terutama dalam pelabuhan

atau area terbatas. Ini melibatkan pengawalan dan pengawasan proses manuver tugboat saat menarik atau mendorong Tongkang atau kapal besar yang memerlukan bantuan.

4) Juru Mudi

Juru Mudi pada kapal *Tugboat* memiliki peran yang sangat penting dalam mengoperasikan dan mengendalikan kapal, terutama dalam hal manuver dan pengendalian kapal selama operasi yang kompleks, seperti menarik atau mendorong kapal besar di pelabuhan atau perairan terbatas. Meskipun Juru Mudi tidak memiliki tanggung jawab untuk merencanakan atau mengawasi keseluruhan perjalanan kapal seperti Nahkoda atau Muallim, mereka bertanggung jawab langsung dalam mengendalikan arah kapal berdasarkan instruksi yang diberikan oleh Nahkoda atau Muallim I.

b. Departemen *Engineer*

1) Kepala Kamar Mesin / KKM (*Chief Engineer*)

Memiliki tanggung jawab utama dalam pengelolaan dan pemeliharaan semua sistem mesin dan peralatan teknis kapal. Meskipun *tugboat* lebih kecil dibandingkan kapal besar lainnya, peran KKM tetap sangat krusial karena tugboat bergantung pada mesin yang kuat untuk melakukan tugas penarikan.

2) Masinis II (*Second Engineer*)

Memiliki peran penting dalam pengoperasian dan pemeliharaan teknis kapal, khususnya pada sistem mesin dan peralatan di ruang mesin. Meskipun *Chief Engineer* (KKM) memiliki tanggung jawab lebih besar dalam pengelolaan keseluruhan sistem teknis kapal, Masinis II

bertanggung jawab atas pengawasan dan pemeliharaan rutin mesin serta sistem lainnya, di bawah supervisi KKM.

3) Masinis III (*Third Engineer*)

Bertanggung jawab untuk memastikan bahwa persediaan bahan bakar, oli, pelumas, dan bahan kimia lainnya selalu tersedia di ruang mesin.

4) Juru minyak, atau *Oiler*

Bertanggung jawab untuk membantu menjaga kondisi mesin utama dan mesin bantu kapal dengan melakukan pemeliharaan rutin.

**D. Pengertian *Sign On* Awak Kapal**

*Sign on* awak kapal adalah proses resmi di mana seorang awak kapal secara formal terdaftar atau masuk ke dalam daftar *Crew* kapal untuk bekerja pada suatu perjalanan atau masa kerja tertentu. Proses ini biasanya melibatkan penandatanganan kontrak kerja atau dokumen yang berkaitan dengan pekerjaan mereka di kapal tersebut. *Sign on* juga mencakup pemeriksaan administratif terkait kelengkapan dokumen, kesehatan, serta kesiapan awak kapal untuk memulai tugas mereka.

Pada umumnya, proses *sign on* dilakukan sebelum kapal berangkat atau ketika kapal baru memasuki pelabuhan. Awak kapal akan melakukan *sign on* untuk memastikan bahwa mereka telah siap dan sah secara hukum untuk bekerja sesuai dengan kontrak kerja yang telah disepakati.

Langkah-Langkah Proses *Sign On* Awak Kapal:

1. Pemeriksaan Dokumen

Awak kapal harus memastikan dokumen-dokumen yang diperlukan seperti paspor, visa, sertifikat medis, sertifikat keahlian, dan dokumen lainnya sudah lengkap.

2. Penandatanganan Kontrak Kerja

Awak kapal akan menandatangani kontrak kerja atau perjanjian dengan perusahaan pelayaran yang mempekerjakan mereka.

3. Pemeriksaan Kesehatan

Sebelum berangkat, beberapa perusahaan pelayaran mewajibkan pemeriksaan kesehatan untuk memastikan bahwa awak kapal dalam kondisi fisik yang baik untuk bekerja.

4. Pelaporan pada Otoritas

Setelah proses *sign on* selesai, perusahaan pelayaran atau agen biasanya melaporkan nama-nama awak kapal kepada otoritas pelabuhan atau otoritas terkait.

#### **E. Pengertian PKL (Perjanjian Kerja Laut)**

Perjanjian Kerja Laut merupakan perjanjian yang dibuat antara perusahaan pelayaran sebagai pihak pertama dengan awak kapal sebagai pihak kedua dimana pihak kedua menyanggupi untuk diperintah melakukan pekerjaan oleh pihak pertama dengan mendapat upah sesuai dengan perjanjian yang tertera dalam PKL (KUHD pasal 395). Berdasarkan PP RI No. 7 Tahun 2000 Tentang Kepelautan. Perjanjian Kerja Laut adalah perjanjian kerja perorangan yang ditandatangani oleh pelaut Indonesia dengan pengusaha angkutan di perairan.

PKL bertujuan untuk memberikan perlindungan hukum kepada awak kapal yang dapat dijadikan alat bukti bila terjadi perselisihan antara kedua belah pihak. Dalam PKL berisikan :

1. Nama lengkap pelaut
2. Tempat dan tanggal lahir pelaut

3. Nama kapal dimana pelaut ditempatkan
4. Tanggal PKL tersebut diatas kapal
5. Jabatan pelaut diatas kapal
6. Jumlah upah pelaut
7. Tunjangan kesehatan dan perlindungan jaminan sosial yang diberikan perusahaan kepada pelaut.

Awak kapal yang melakukan penandatanganan PKL dengan perusahaan mendapatkan informasi yang jelas serta diberikan kesempatan untuk meneliti dan meminta masukan sebelum penandatanganan untuk memastikan awak kapal secara terbuka melakukan perjanjian dengan pemahaman yang memadai atas hak dan tanggung jawab mereka. Perpanjangan masa tugas bagi awak kapal dibuatkan addendum untuk mengganti PKL yang lama. Perpanjangan masa tugas di atas kapal dapat dilakukan maksimum 9 bulan yang dihitung mulai dari masa berlaku PKL sebelumnya dan dituangkan dalam addendum PKL.

#### **F. Pengertian Perusahaan Pelayaran**

Perusahaan pelayaran adalah badan usaha milik negara atau swasta, berbentuk perusahaan negara, persero, perseorangan terbatas (PT), perseroan comanditer (CV), dan lain-lain yang melakukan usaha jasa dalam bidang penyediaan ruang kapal laut untuk kepentingan mengangkut muatan penumpang (orang) dan barang (dagangan) dari suatu pelabuhan asal (muat) ke pelabuhan tujuan (bongkar), baik di dalam negeri (*interinsulair*) maupun luar negeri (*ocean going shipping*). (Suwarno, 2011:128).

Pelayaran dilihat dari kegiatannya ada dua macam, yaitu :

- a. Pelayaran Niaga (*Shipping Business, Commercial Shipping atau merchant marine*) adalah usaha jasa dalam bidang penyediaan rungan pada angkutan air atau angkutan laut untuk kepentingan mengangkut muatan penumpang dan barang dagangan dari suatu

pelabuhan asal (muat) kepelabuhan tujuan (bongkar), baik didalam negeri (*interinsulair*) maupun luar negeri (*ocean going shipping*)

- b. Pelayanan bukan niaga/non niaga, yaitu pelayaran angkatan perang, pelayaran dinas pos, pelayaran dinas penambang, pelayaran penjagaan Pantai, pelayaran hidrografi, dan sebagainya. Berdasarkan rute yang ditempuh, kegiatan pelayaran dibagi menjadi pelayaran nasional dan internasional.

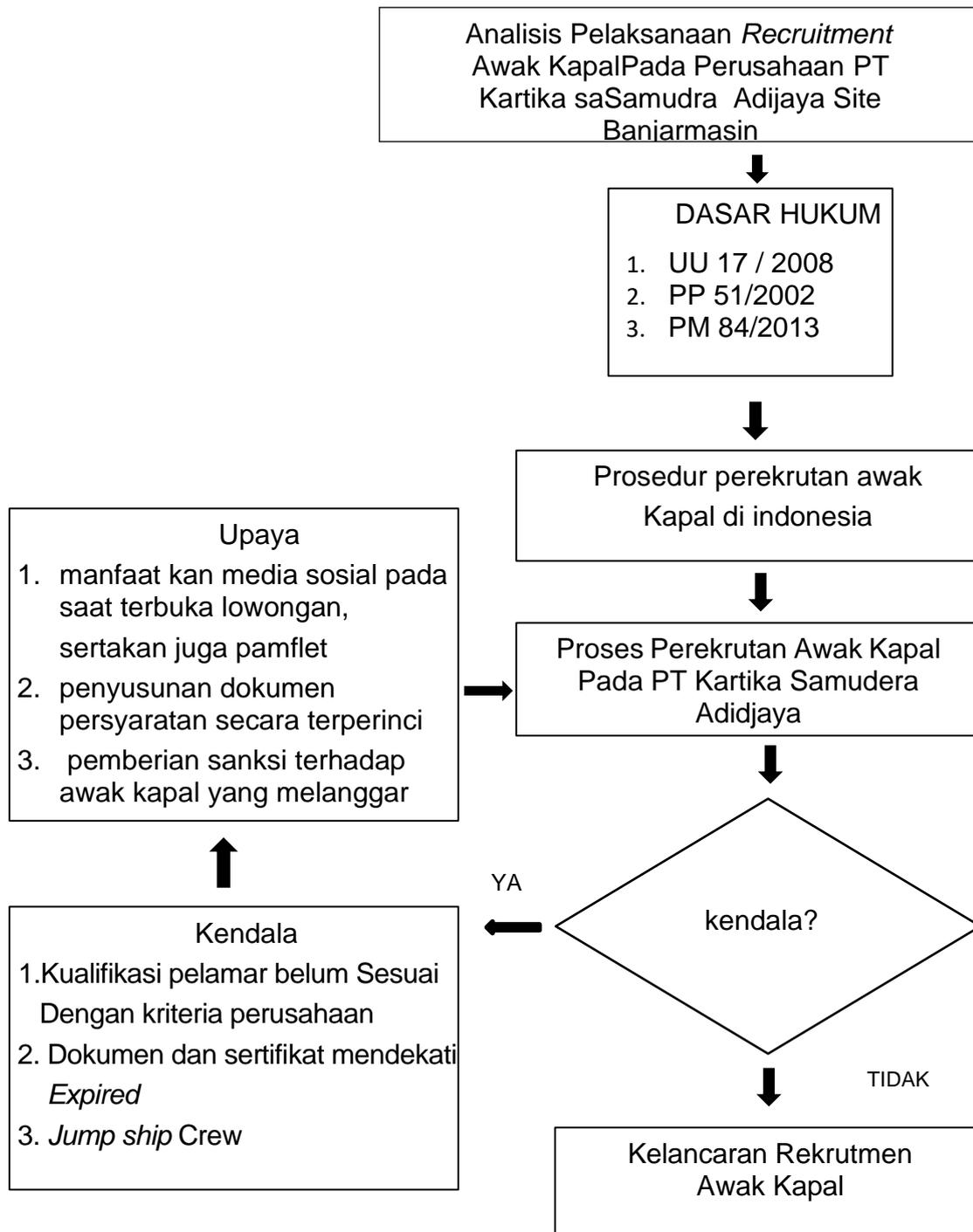
### **G. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagian atau unit yang biasanya mengurus SDM adalah Departemen Sumber Daya Manusia atau dalam bahasa Inggris disebut HRD atau human resource department. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukan nya.

Di lain pihak, manajemen mencakup fungsi-fungsi perencanaan (penetapan apa yang harus dilakukan), pengorganisasian (perancangan dan penugasan kelompok kerja), penyusunan personalia (penarikan, seleksi, pengembangan, pemberian kompensasi dan penilaian produktivitas kerja), pengarahan (motivasi, kepemimpinan, integritas dan pengelolaan konflik) dan pengawasan. Lalu apa definisi sumber daya manusia? Manajemen sumber daya manusia mempunyai kekhususan dibandingkan dengan manajemen secara umum, karena yang di "manage" adalah manusia, sehingga keberhasilan atau kegagalan manajemen sumber daya manusia ini mempunyai dampak yang luas.

## H. Kerangka Pikir

Gambar 2. 1 Kerangka Pikir



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian merupakan suatu upaya untuk menemukan, mengembangkan, dan menguji kebenaran ilmu pengetahuan secara ilmiah. Kata “penelitian” sendiri berasal dari Bahasa Inggris “*research*” yang dalam beberapa terjemahan juga disebut sebagai “riset”. Asal usul kata “*research*” dapat ditarik dari gabungan kata “*re*” yang berarti “kembali”, dan “*to search*” yang berarti mencari”. Oleh karena itu, esensi dari *research* atau riset sebenarnya adalah “mencari kembali”.

Metodologi penelitian mengacu pada pendekatan atau teknik yang digunakan dalam suatu penelitian. Untuk memastikan keakuratan data, suatu penelitian harus bergantung pada bahan data yang akurat. Pentingnya ini adalah agar hasil penelitian dapat dipertanggung jawabkan, baik secara ilmiah maupun dalam konteks praktis di lapangan, sehingga hasil penelitian memiliki nilai posuistif.

Selain itu, tujuan dari penelitian adalah untuk menyelidiki implikasi atau dampak suatu kondisi khusus. Secara umum, metode penelitian dapat diartikan sebagai pendekatan ilmiah untuk memperoleh data, dengan tujuan dan kegunaan tertentu

#### **A. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah hasil dari sebuah penelitian lapangan dengan pendekatan studi kasus : Penelitian ini menggunakan metode Deskriptif Kualitatif, di mana peneliti mengumpulkan data berupa informasi terkait topik penelitian, baik melalui wawancara lisan maupun dokumen tertulis.

#### **B. Definisi Konsep**

Adalah suatu rangkaian komprehensif dari suatu penelitian yang melibatkan semua tahap yang akan dilakukan oleh peneliti, dimulai dari

pembuatan hipotesis, dan operasionalisasi, hingga analisis akhir data yang selanjutnya disimpulkan dengan memberikan rekomendasi.

### **C. Unit Analisis**

Unit analisis dari penelitian ini adalah PT Kartika Samudra Adijaya Site Banjarmasin yang bertempat di Kota Banjarmasin Provinsi Kalimantan Selatan. dengan kegiatan usaha sebagai perusahaan yang bergerak di bidang Penyedia Layanan Angkutan Laut yang berfokus pada *Transshipment* Batubara. sehingga informasi mengenai penelitian ini sebagian besar diperoleh dari unit analisis.

### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik penulisan data dalam penelitian ini diterapkan melalui beberapa metode :

#### 1. Metode *Observasi* (pengamatan langsung)

Metode *Observasi* adalah Teknik pengumpulan data tentang sesuatu yang dapat diamati, disertai dengan pengamatan tentang keadaan atau tingkah laku yang dapat diamati. Orang yang mengamati disebut pengamat (*observasi*), dan orang yang di amati disebut pengamat. Dengan melakukan pengamatan langsung terhadap objek, penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data yang mendekati diri pada permasalahan yang sedang diinvestigasi. Metode observasi memungkinkan peneliti untuk terlibat langsung dalam kegiatan lapangan, mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam terkait masalah yang dihadapi. Oleh karena itu, instrumen penelitian dari observasi adalah melibatkan proses *recruitment crew*. Di samping itu, pengamatan dianggap sebagai alat pengumpulan data langsung yang memiliki signifikansi besar dalam konteks penelitian ini.

#### 2. Metode *Interview* (Wawancara)

Wawancara sebagai metode pengumpulan data ketika peneliti melakukan penelitian awal dan menemukan pertanyaan yang

menarik. Wawancara merupakan interaksi antara dua individu yang bertukar informasi dan gagasan melalui pertanyaan dan jawaban, memungkinkan interpretasi terhadap beberapa pernyataan. Dalam penerapan metode observasi, penulis melakukan tanya jawab secara langsung kepada karyawan atau petugas yang terkait dengan proses *recruitment* dan seleksi Awak kapal. Oleh karena itu, instrument penelitian untuk wawancara melibatkan penggunaan pedoman wawancara atau panduan interview.

### 3. Dokumentasi

Metode dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang melibatkan informasi dari catatan atau dokumen yang disimpan dalam berbagai bentuk seperti salinan, buku, surat kabar, foto, arsip buku, dan lain-lain dengan fokus penelitian. Maka dari itu, penelitian dokumentasi memiliki kepentingan yang besar mendukung dasar argumentasi penulis.

## **E. Teknik Analisis Data**

Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif. Analisis melibatkan pembacaan dan implementasi terhadap data berupa kata-kata, catatan lapangan, dan dokumen yang mendukung penelitian. Selain itu, juga mencakup tulisan yang berisi uraian yang diperoleh dari studi kepustakaan.

Setelah mendapatkan semua data dari pengamatan dan mempelajarinya, Langkah selanjutnya adalah melakukan reduksi data. Reduksi data merupakan upaya untuk membuat rangkuman, memilih aspek-aspek yang esensial, serta meningkatkan pada aspek-aspek yang signifikan dari hasil observasi atau pengamatan tersebut.

Tahapan berikutnya adalah penyajian data, yang merupakan cara untuk menyampaikan informasi berdasarkan data yang ada. Data disusun rapi untuk memudahkan pembacaan dan pemahaman, sehingga mempermudah membuat kesimpulan.