

**SKRIPSI**

**ANALISIS PELAKSANAAN REKRUTMEN  
CREW KAPAL DI PT.ALIYAH EST INDONESIA**



**MUH. TASRIQ ANANTA**

**18.43.050**

**KETATALAKSANAAN ANGKUTAN LAUT DAN  
KEPELABUHANAN**

**PROGRAM PENDIDIKAN DIPLOMA IV PELAYARAN  
POLITEKNIK ILMU PELAYARAN MAKASSAR  
TAHUN 2022**

**ANALISIS PELAKSANAAN REKRUTMEN CREW KAPAL DI  
PT.ALIYAH EST INDONESIA**

Skripsi

Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program  
Pendidikan Diploma IV Pelayaran

Program Studi  
Ketatalaksanaan Angkutan Laut dan Kepelabuhanan

Disusun dan Diajukan Oleh

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Muh. Tasriq Ananta', with a horizontal line extending from the end of the signature.

MUH. TASRIQ ANANTA  
NIT : 18.43.050

**PROGRAM PENDIDIKAN DIPLOMA IV  
POLITEKNIK ILMU PELAYARAN MAKASSAR  
TAHUN 2022**

**SKRIPSI**  
**ANALISIS PELAKSANAAN REKRUTMEN CREW KAPAL**  
**DI PT. ALIYAH EST INDONESIA**

Disusun dan Diajukan Oleh

**MUH. TASRIQ ANANTA**

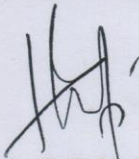
**NIT. 18.43.050**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Skripsi  
Pada Tanggal 05 Juli 2022

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II


  
**Jumriani, S.E.,M.Adm,S.D.A**  
Penata Tk. I (III/d)  
NIP. 19731201 199803 2 008


  
**Dr. Ir. Abdoellah Djabier, DESS**  
Pembina Utama Muda (IV/c)  
NIP. 19620427 198803 1 001

Mengetahui :

An. Direktur  
Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar  
Pembantu Direktur I

Ketua Program Studi KALK

  
**Capt. Hadi Setiawan, M.T., M.Mar**  
Pembina (IV/a)  
NIP. 19751224 199808 1 001

  
**Jumriani, S.E.,M.Adm,S.D.A**  
Penata Tk. I (III/d)  
NIP. 19731201 199803 2 008



## PRAKATA

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan kasih dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik. Skripsi ini dibuat untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan program diploma IV jurusan Ketatalaksanaan Angkutan Laut dan Kepelabuhanan pada Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar. Dengan judul skripsi :”**Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Crew kapal Di PT.Aliyah Est Indonesia**”

Penulis memahami tanpa bantuan, doa, dan bimbingan dari semua orang akan sangat sulit untuk menyelesaikan Skripsi ini. Maka dari itu penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada orang-orang yang telah membantu penulis secara langsung maupun tidak langsung, kepada yang terhormat:

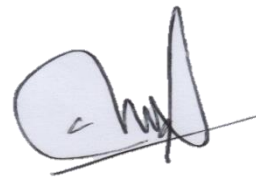
1. Bapak Capt. Sukirno, M.MTr., M.Mar., selaku Direktur Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.
2. Bapak Capt. Hadi Setiawan, MT.,M.Mar., selaku pembantu direktur I Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.
3. Ibu Jumriani,S.E.M,Adm,SDA selaku ketua prodi ketatalaksanaan angkutan laut dan kepelabuhanan serta selaku Pembimbing I.
4. Bapak Dr.Ir.Abdoellah Djabier,DESS selaku Dosen Pembimbing II.
5. Seluruh Dosen dan staff jurusan Ketatalaksanaan Angkutan Laut dan Kepelabuhanan (KALK).
6. Bapak Syawal yasin selaku direktur PT.Aliyah Est Indonesia yang telah memberikan izin dan kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan praktek darat sehingga penelitian ini berlangsung dengan baik.
7. Bapak Chandra dan Senior Nurul Kartika,S.Tr.Pel selaku penanggung jawab dan pembimbing penulis selama melaksanakan praktek darat di PT.Aliyah Est Indonesia.
8. Seluruh staff PT.Aliyah Est Indonesia yang tidak dapat disebutkan

satu persatu yang juga selalu mendukung dan membantu penulis selama melaksanakan Prada di PT.Aliyah Est Indonesia.

9. Seluruh Teman barak yang selalu mendukung dan memberikan saran sehingga skripsi ini bisa terselesaikan dengan baik.
10. Teman praktek saya Nurul Fatihah dan Manik kusumanintyas yang selalu mendukung dan memberikan saran.
11. Kedua orangtua saya yang selalu mendukung dalam memberikan semangat dan selalu mendoakan sepanjang waktu.

Sebagai manusia biasa, tentunya penulis masih memiliki banyak kekurangan pengetahuan dan pengalaman pada topik yang diangkat dalam skripsi ini, begitu pula dalam penulisannya masih banyak terdapat kekurangan. Oleh karena itu, penulis akan sangat senang jika menerima berbagai masukan dari para pembaca baik berupa kritik maupun saran yang sifatnya membangun demi penyempurnaan penulisan – penulisan skripsi di masa yang akan datang.

Makassar, 05 Juli 2022

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, rounded initial 'M' followed by a series of loops and a long, sweeping horizontal stroke at the end.

MUH.TASRIQ ANANTA

NIT: 18.43.050

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

NAMA : MUH.TASRIQ ANANTA  
NIT : 18.43.050  
PROGRAM STUDI : Ketatalaksanaan Angkutan Laut dan  
Kepelabuhanan

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul :

### **ANALISIS PELAKSANAAN REKRUTMEN CREW KAPAL DI PT.ALIYAH EST INDONESIA**

Merupakan karya asli. Seluruh ide yang ada dalam skripsi ini yang saya nyatakan sebagai kutipan, merupakan ide yang saya susun sendiri.

Jika pernyataan diatas terbukti sebaliknya, maka saya bersedia menerima sanksi yang ditetapkan oleh Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.

Makassar, 05 Juli 2022



MUH.TASRIQ ANANTA

NIT: 18.43.050

## ABSTRAK

**MUH.TASRIQ ANANTA,2022.** Analisis pelaksanaan Rekrutmen *Crew* Kapal di PT. Aliyah EST Indonesia (Dibimbing oleh Jumriani dan Abdoellah Djabier)

Tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Hambatan apa saja yang dihadapi oleh PT. Aliyah Est Indonesia dalam pelaksanaan rekrutmen *crew* kapal.

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor PT. Aliyah Est Indonesia, selama penulis melaksanakan praktek darat (PRADA) dari bulan Agustus 2020 hingga bulan Juli 2021. Sumber data yang diperoleh merupakan data primer yang langsung diperoleh dari tempat penelitian dengan cara observasi, wawancara langsung kepada pegawai perusahaan serta sumber data sekunder yaitu literatur-literatur yang berkaitan dengan judul skripsi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan rekrutmen *Crew* Kapal di PT. Aliyah Est Indonesia terdapat beberapa kendala yang mengakibatkan proses rekrutmen *crew* kapal berjalan lambat. beberapa kendala masalah yang mengakibatkan keterlambatan perekrutan *crew* kapal di PT. Aliyah Est Indonesia antara lain pemilihan *crew* yang sesuai dengan permintaan pihak owner belum bias tepat waktu, sertifikat dan dokumen *crew* yang sudah *expired* atau mendekati *expired* sebelum habis kontrak, dan komunikasi antara pihak aliyah dengan owner yang lambat di karenakan perbedaan waktu antara Indonesia dengan luar negri.

Kata kunci : Rekrutmen, PT. Aliyah Est Indonesia, Crew Kapal.

## **ABSTRACT**

**MUH.TASRIQ ANANTA,2022.** *Analysis of the implementation of Ship Crew Recruitment at PT. Aliyah EST Indonesia* (Guided by Jumriani and Abdoellah Djabier).

The aim to be achieved from this research is to find out what obstacles are faced by PT. Aliyah Est Indonesia in the implementation of ship crew recruitment.

This research was conducted at the Office of PT. Aliyah Est Indonesia, as long as the author carries out land practice (PRADA) from August 2020 to July 2021. The source of the data obtained is primary data directly obtained from the research site by means of observation, direct interviews with company employees and secondary data sources, namely literature related to thesis title.

The results showed that the implementation of the recruitment of Ship Crew at PT. Aliyah Est Indonesia there are several obstacles that cause the ship crew recruitment process to run slowly. several problems that cause delays in recruiting ship crews at PT. Aliyah Est Indonesia include crew selection according to the owner's request that has not been able to be on time, certificates and crew documents that has expired or is approaching expiration before the contract expires, and communication between the aliyah party and the owner is slow due to the time difference between Indonesia and abroad.

Keywords: Recruitment, PT.Aliyah Est Indonesia, Crew Ship



## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b>	i
<b>HALAMAN PENGAJUAN</b>	ii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b>	iii
<b>PRAKATA</b>	iv
<b>PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI</b>	vi
<b>ABSTRAK</b>	vii
<b>ABSTRACT</b>	viii
<b>DAFTAR ISI</b>	ix
<b>DAFTAR TABEL</b>	xi
<b>DAFTAR GAMBAR</b>	xii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian	3
D. Manfaat Penelitian	4
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Pengertian Analisis	5
B. Pengertian Rekrutmen	5
C. Pengertian Crew Kapal	10
D. Pengertian Perusahaan Pelayaran	12
E. Kerangka Pikir	13
F. Hipotesis	13
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Desain dan Variabel Penelitian	14
B. Defenisi Operasional Variabel	14
C. Populasi Dan Sampel Penelitian	15
D. Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian	15

E. Teknik Analisis Data	16
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN</b>	
A. Gambaran Umum PT.Aliyah Est Indonesia	17
B. Perekrutan Dan Penempatan Awak Kapal	22
C. Perekrutan Sesuai Tingkat Tanggung Jawab (Level)	23
D. Pembahasan Hasil Penelitian	23
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Simpulan	37
B. Saran	37
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	38
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Nomor		Halaman
1.Tabel 4.1	Standar uji nilai kelulusan <i>marlin test</i>	30
2.Tabel 4.2	Standar uji nilai kelulusan <i>seagull cest test</i>	32

## DAFTAR GAMBAR

Nomor		Halaman
1.Gambar 2.1	Kerangka Pikir	13
2.Gambar 4.1	Kantor PT.Aliyah Est Indonesia	18
3.Gambar 4.2	struktur organisasi PT.Aliyah Est Indonesia	21
4.Gambar 4.3	Halaman resmi Web PT.Aliyah Est Indonesia	25
5.Gambar 4.4	<i>List Crew On Board</i>	28

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Menurut Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 84 Tahun 2013 Pasal 1 Ayat 2 tentang Perekrutan dan Penempatan Awak Kapal, Usaha Keagenan Awak Kapal (*Ship Manning Agency*) adalah usaha jasa keagenan awak kapal yang berbentuk badan hukum yang bergerak di bidang rekrutmen dan penempatan awak kapal di atas kapal sesuai kualifikasi. Menurut Undang-undang No. 17 Tahun 2008 Tentang Pelayaran, awak kapal merupakan 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.

Semakin berkembang dan meningkatnya kebutuhan masyarakat, semakin ketat pula persaingan antara perusahaan yang satu dengan yang lain demi mendapatkan perhatian dari masyarakat yang nantinya diharapkan dapat mendatangkan laba bagi perusahaan itu sendiri. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan asset bagi suatu perusahaan. Faktor produksi tidak dapat berjalan tanpa adanya Sumber Daya Manusia yang mengoperasikannya. Dibandingkan dengan faktor yang lain, faktor tenaga kerja adalah faktor yang paling susah untuk dikelola karena manusia sebagai tenaga kerja memiliki akal dan pikiran yang berbeda-beda.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan (Dessler, 2006, p. 5). MSDM dapat membantu perusahaan dalam mendapatkan karyawan/pekerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Proses seleksi dan rekrutmen yang tepat menjadi hal utama dalam suatu perusahaan. Badan Pusat Statistik (BPS) merilis indeks pembangunan manusia 2020-2021 Jakarta Utara. BPS menyatakan bahwa pada tahun 2020 indeks pembangunan manusia di Jakarta Utara yaitu 80,29 sedangkan 2021 tumbuh 0,27% menjadi 80,51.

Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia, yang selanjutnya disingkat SKKNI, adalah rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan/atau keahlian serta sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Sistem Standardisasi Kompetensi Kerja Nasional adalah tatanan keterkaitan komponen standardisasi kompetensi kerja nasional yang komprehensif dan sinergis dalam rangka mencapai tujuan standardisasi kompetensi kerja nasional di Indonesia.

PT. Aliyah Est Indonesia adalah sebuah perusahaan keluarga yang berupaya untuk membangun sistem SDM yang kuat secara terpadu dan bertahap baik secara kuantitas dan kualitas, pada unit bisnis utama maupun pendukung, yang berorientasi pada *human capital*. Proses perekrutan dan seleksi *crew*/anak buah kapal (ABK) PT. Aliyah Est Indonesia selama ini dilakukan ala kadarnya saja tanpa menggunakan kriteria ideal. Pelamar kerja yang ingin bekerja di perusahaan menyerahkan surat lamaran kepada perusahaan yang kemudian surat lamaran tersebut akan diseleksi menurut kriteria perusahaan. Selain itu, banyaknya tenaga kerja (ABK) yang direkrut secara eksternal oleh perusahaan membuat peneliti menjadi tertarik dengan proses rekrutmen yang dilakukan dan seberapa efisien proses rekrutmen ABK PT. Aliyah Est Indonesia mengingat PT. Aliyah Est Indonesia bergerak di bidang industri perkapalan dan pastinya memerlukan jumlah ABK yang cukup banyak dan handal.

Pada umumnya salah satu cara dalam mencari SDM yang berkualitas, yaitu melalui sistem rekrutmen. Rekrutmen pada

hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu bekerja dalam suatu perusahaan. Perusahaan menginginkan tercapainya perekrutan yang efisien dan efektif agar kapal mendapatkan Anak Buah Kapal yang cukup handal untuk mendapatkan keuntungan perusahaan. Tetapi harapan itu tidak selamanya akan tercapai dan mungkin sering dijumpai masalah dan kendala yang harus dicari jalan pemecahannya.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam dan mengemukakan dalam penulisan skripsi dengan judul **“Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Crew Kapal di PT.Aliyah Est Indonesia”**

## **B. Rumusan Masalah**

Untuk itu agar memudahkan penelitian maupun pembahasan pokok permasalahan yang ada kaitannya dengan topik tersebut, maka penulis merumuskan permasalahan yaitu

Apa yang menjadi kendala dalam proses rekrutmen *crew* pada PT.Aliyah Est Indonesia?

## **C. Tujuan Penelitian**

Dalam penelitian ini ada beberapa tujuan yang hendak penulis capai, adapun tujuan yang ingin dicapai penulis dalam penyusunan skripsi ini yaitu:

Untuk mengetahui kendala-kendala yang terjadi selama proses rekrutmen *crew* pada PT.Aliyah Est Indonesia.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Memberi wawasan kepada pembaca tentang proses rekrutmen *crew*. Ada beberapa manfaat yang dapat kita ambil dari kegiatan penelitian ini, baik secara praktis maupun secara teoritis. Adapun manfaat yang dapat kita peroleh dari hasil penelitian ini adalah:

##### **1. Secara Praktis**

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

##### **2. Secara Teoritis**

Secara teoritis dapat menambah ilmu pengetahuan dan kemajuan ilmu dalam bidang Ketatalaksanaan Angkutan Laut dan Kepelabuhanan khususnya pada materi Proses Rekrutmen dan Seleksi *Crew* Kapal.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Pengertian Analisis**

Analisis adalah penguraian suatu pokok atas berbagai bagiannya dan penelaahan bagian itu sendiri, serta hubungan antar bagian untuk memperoleh pengertian yang tepat dan pemahaman arti keseluruhan. Sedangkan menurut kamus besar bahasa Indonesia edisi baru (2008:58), analisis adalah penyelidikan terhadap suatu peristiwa (karangan, perbuatan, dan sebagainya) untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya (sebab, musabab, duduk perkaranya, dan sebagainya), penguraian suatu pokok atau berbagai bagiannya dan penelaahannya bagian itu sendiri serta hubungan antar bagian untuk memperoleh pengertian yang tepat dan pemahaman arti keseluruhan, dikaji sebaik-baiknya, proses pemecahan persoalan yang dimulai dengan dugaan akan kebenarannya.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa analisis adalah kegiatan untuk memecahkan masalah dan melakukan suatu penyelidikan yang terjadi atas suatu peristiwa.

#### **B. Pengertian Rekrutmen**

Rekrutmen merupakan suatu cara mengambil keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu organisasi. Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan, untuk itu ada dua sumber tenaga kerja yakni sumber dari luar (*eksternal*) organisasi dan sumber dari dalam (*internal*) organisasi.

Penarikan (rekrutmen) karyawan merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan

karyawan melalui berbagai tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga kerja. Penarikan karyawan bertujuan untuk menyediakan karyawan yang cukup agar manajemen dapat memilih karyawan yang memenuhi kualifikasi yang mereka perlukan di perusahaan

Rekrutmen yang efektif memerlukan tersedianya informasi yang akurat dan berkesinambungan mengenai jumlah dan kualifikasi individu yang diperlukan untuk melaksanakan berbagai pekerjaan dalam perusahaan. Aktifitas rekrutmen akan menyisihkan pelamar yang kurang tepat dan memfokuskan kemampuannya pada calon yang akan dipanggil kembali. Aktifitas rekrutmen dapat membangun opini publik yang menguntungkan dengan cara mempengaruhi sikap pelamar sedemikian rupa terlepas mereka diangkat atau tidak dalam organisasi tersebut.

Rekrutmen merupakan masalah yang penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan dalam hal pengadaan tenaga kerja. Jika proses rekrutmen berhasil atau dengan kata lain banyak pelamar yang memasukan lamarannya, maka peluang perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang baik akan menjadi semakin terbuka lebar, karena perusahaan akan memiliki banyak pilihan yang terbaik dari para calon pelamar.

## **1. Penentuan Dasar Rekrutmen**

Proses rekrutmen (penarikan) saat ini memiliki beberapa istilah populer seperti: *Job Analysis*, *Job Description*, *Job Specification*, *Job Evaluation* dan *Job Classification*. Uraianya adalah sebagai berikut:

### **a. *Job Analysis* (Analisis Jabatan)**

Analisis jabatan merupakan prosedur untuk menentukan tanggung jawab dan persyaratan, keterampilan dari sebuah pekerjaan dan jenis orang yang akan dipekerjakan.

b. *Job Description* (Uraian Jabatan)

Uraian jabatan adalah mengikhtisarkan fakta-fakta yang diberikan oleh analisis jabatan dalam susunan yang sistematis. Uraian jabatan merupakan garis-garis besar yang ditulis dan dimaksudkan untuk memberikan penjelasan tentang fakta-fakta yang penting dari jabatan yang diberikan.

c. *Job Spesification* (Persyaratan Jabatan)

Persyaratan jabatan adalah catatan mengenai syarat-syarat orang yang minimum harus dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

d. *Job Evaluation* (Penilaian Jabatan)

Penilaian jabatan adalah penilaian kegiatan yang dilakukan guna membandingkan nilai dari suatu jabatan dengan nilai dari suatu jabatan lainnya.

e. *Job Classification* (Penggolongan Jabatan)

Penggolongan jabatan adalah pengelompokan jabatan-jabatan yang memiliki nilai yang sama.

## 2. Penentuan Sumber-Sumber Rekrutmen

a. Sumber Internal

Sumber internal adalah karyawan yang akan mengisi lowongan kerja yang diambil dari dalam perusahaan tersebut. Hal ini dapat dilakukan dengan cara melakukan mutasi atau memindahkan karyawan yang memenuhi spesifikasi jabatan atau pekerjaan tersebut.

Pemindahan karyawan bersifat vertikal (promosi atau demosi) maupun bersifat horizontal. Jika masih ada karyawan yang memenuhi spesifikasi pekerjaan, sebaiknya perusahaan mengambil dari dalam perusahaan khususnya untuk jabatan manajerial. Hal ini sangat penting untuk memberikan kesempatan promosi bagi karyawan yang ada.

Adapun kebaikan dari sumber internal adalah:

- 1) Tidak terlalu mahal.
- 2) Dapat memelihara loyalitas dan mendorong motivasi karyawan yang ada.
- 3) Karyawan telah terbiasa dengan suasana dan budaya perusahaan.

Sedangkan kelemahan dari sumber internal yaitu:

- 1) Pembatasan terhadap bakat-bakat.
- 2) Mengurangi peluang.
- 3) Dapat meningkatkan puas diri.

Adapun sumber-sumber internal melalui:

- 1) Penawaran terbuka untuk suatu jabatan (*Job Posting Program*)

Rekrutmen terbuka ini merupakan sistem mencari pekerjaan yang memiliki kemampuan tinggi untuk mengisi jabatan yang kosong dengan memberikan kesempatan kepada semua karyawan yang berminat.

- 2) Perbantuan Pekerja (*Departing Employees*)

Rekrutmen ini dapat dilakukan melalui perbantuan pekerja untuk suatu jabatan dari unit kerja lain.

b. Sumber Eksternal

Sumber eksternal adalah karyawan yang akan mengisi jabatan yang dilakukan perusahaan dari sumber-sumber yang berasal dari luar perusahaan. Sumber-sumber eksternal berasal dari:

- 1) Kantor penempatan tenaga kerja
- 2) Lembaga-lembaga pendidikan
- 3) Referensi karyawan atau rekan
- 4) Serikat-serikat buruh
- 5) Pencangkakan dari perusahaan lain

- 6) Nepotisme atau leasing
- 7) Pasar tenaga kerja dengan memasang iklan melalui media massa
- 8) Dan sumber-sumber lainnya.

### **3. Sikap Dalam Rekrutmen**

Terdapat 4 (empat) sikap yang berbeda di lingkungan organisasi/perusahaan dalam melakukan rekrutmen karyawan. Keempat sikap tersebut adalah:

- 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.
- b. Rekrutmen berdasarkan perbedaan, rekrutmen ini dilakukan secara aktif untuk mengelompokkan para pelamar, dengan hanya menerima 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.

Berdasarkan keempat sikap tersebut, maka keputusan dalam rekrutmen dan penentuan staf sebaiknya dilakukan berdasarkan kasus masing-masing. Dengan demikian ras dan jenis kelamin yang sering kali menjadi masalah dapat dijadikan salah satu faktor dalam pengambilan keputusan untuk menerima atau menolak calon pelamar.

#### **4. Metode – Metode Rekrutmen**

Metode yang diterapkan pada proses rekrutmen akan berpengaruh sangat besar terhadap banyaknya lamaran yang masuk ke dalam perusahaan. Metode calon karyawan baru, dibagi menjadi metode terbuka dan metode tertutup.

##### **a. Metode Terbuka**

Metode terbuka adalah dimana rekrutmen diinformasikan secara luas dengan memasang iklan pada media massa baik cetak atau elektronik, ataupun dengan cara dari mulut ke mulut (kabar orang lain) agar tersebar ke masyarakat luas. Dengan metode terbuka ini diharapkan dapat menarik banyak lamaran yang masuk, sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang *qualified* menjadi lebih besar.

##### **b. Metode Tertutup**

Metode tertutup yaitu dimana rekrutmen diinformasikan kepada para karyawan atau orang tertentu saja. Akibatnya lamaran yang masuk relatif sedikit, sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang baik akan semakin sulit.

#### **C. Pengertian Crew Kapal**

*Crew* kapal atau 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 sijiil, termasuk Nakhoda. Nakhoda adalah seorang dari awak kapal yang menjadi pimpinan umum di atas kapal serta menjadi wewenang dan tanggung jawab tertentu sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Anak kapal adalah mereka yang tercantum dalam daftar anak kapal (KUHD). Anak Buah Kapal (ABK) adalah anak kapal selain Nakhoda ataupun pemimpin kapal.

## 1. Perwira Departemen Deck

- a. Kapten/*Nakhoda*/Master adalah pimpinan dan penanggung jawab pelayaran.
- b. Mualim 1/*Chief Officer/Chief Mate* bertugas pengatur muatan, persediaan air tawar dan sebagai pengatur arah navigasi.
- c. Mualim 2/*Second Officer/Second Mate* bertugas membuat jalur/*route* peta pelayaran yang akan dilakukan dan pengatur arah navigasi.
- d. Mualim 3/*Third Officer/Third Mate* bertugas sebagai pengatur, memeriksa, memelihara semua alat alat keselamatan kapal dan juga bertugas sebagai pengatur arah navigasi.
- e. Markonis/*Radio Officer/Spark* bertugas sebagai operator radio/komunikasi serta bertanggung jawab menjaga keselamatan kapal dari marabahaya baik itu yang ditimbulkan dari alam seperti badai, ada kapal tenggelam, dll.

## 2. Perwira Departemen Engine

- a. KKM (Kepala Kamar Mesin)/*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*, dll.
- b. Masinis 1/*First Engineer* bertanggung jawab atas mesin induk.
- c. Masinis 2/*Second Engineer* bertanggung jawab atas semua mesin bantu.
- d. Masinis 3/*Third Engineer* bertanggung jawab atas semua mesin pompa.
- e. Juru Listrik/*Electrician* bertanggung jawab atas semua mesin yang menggunakan tenaga listrik dan seluruh tenaga cadangan.
- f. Juru minyak/*Oiler* pembantu para Masinis/*Engineer*

### 3. **Ratings** atau bawahan

Bagian *deck*:

- a. *Boatswain* atau Bosun atau Serang (Kepala kerja bawahan)
- b. *Able Bodied Seaman* (AB) atau Jurumudi
- c. *Ordinary Seaman* (OS) atau Kelasi atau Sailor
- d. *Pumpman* atau Juru Pompa, khusus kapal-kapal tanker (kapal pengangkut cairan)

Bagian *engine*:

- a. Mandor (Kepala Kerja *Oiler* dan *Wiper*)
- b. *Fitter* atau Juru Las
- c. *Oiler* atau Juru Minyak
- d. *Wiper*

Bagian Permakanan:

- a. Juru masak/*cook* bertanggung jawab atas segala makanan, baik itu memasak, pengaturan menu makanan dan persediaan makanan.
- b. *Mess boy*/pembantu bertugas membantu Juru masak.

### D. **Pengertian Perusahaan Pelayaran**

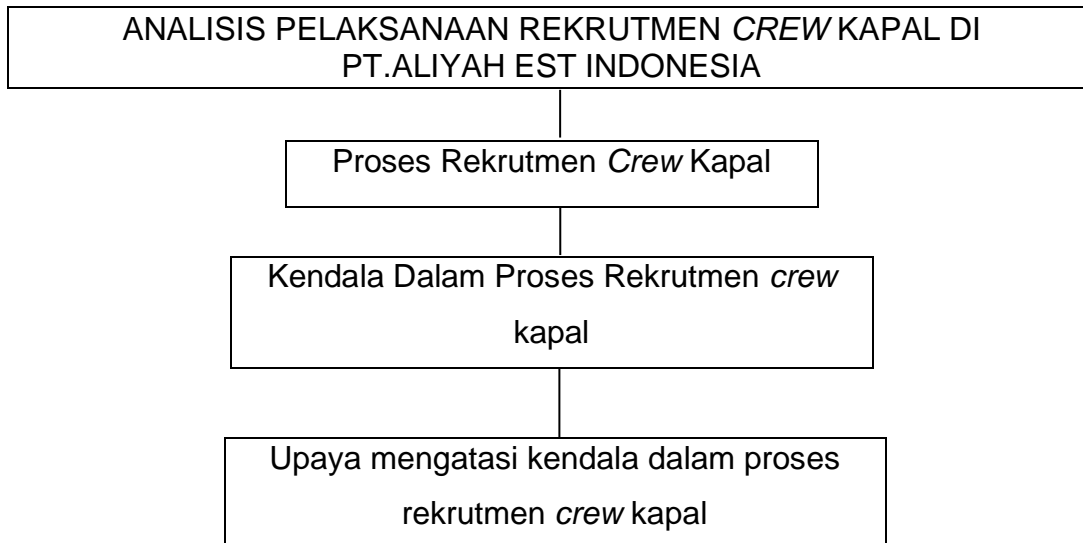
Perusahaan Pelayaran adalah suatu badan yang menjalankan perusahaan dengan cara mengoperasikan kapal atau usaha lain yang erat hubungannya dengan kapal. Perusahaan pelayaran merupakan usaha industri jasa transportasi laut yang memberikan manfaat sangat besar bagi perpindahan suatu barang melalui perairan, baik secara *place utility* maupun *time utility*.

Berdasarkan kegiatannya pelayaran terbagi atas pelayaran niaga (*shipping business, commercial shipping, merchant marine*) dan pelayaran non-niaga. Adapun berdasarkan trayek yang dilayari terbagi atas kegiatan pelayaran nasional dan kegiatan pelayaran internasional.



## E. Kerangka Pikir

Gambar 2.1 Kerangka Pikir



## F. Hipotesis

Berdasarkan masalah pokok yang telah dikemukakan, maka penulis membuat hipotesis yaitu: diduga pelaksanaan rekrutmen dan seleksi Anak Buah Kapal atau Crew Kapal di PT.Aliyah Est Indonesia mengalami kendala.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis, Desain dan Variabel Penelitian**

##### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis pada saat melakukan penelitian adalah jenis penelitian deskriptif kualitatif. deskriptif adalah data yang diperoleh berupa informasi-informasi sekitar pembahasan, baik secara lisan maupun tulisan.

##### **2. Desain Penelitian**

Desain penelitian adalah keseluruhan dari penelitian ini mencakup hal-hal yang akan dilakukan peneliti mulai dari membuat hipotesis dan implikasinya secara operasional sampai pada analisis akhir data yang selanjutnya disimpulkan dan diberi saran.

##### **3. Variabel Penelitian**

Variabel yang digunakan dalam penelitian adalah jenis variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang memberikan dampak, hasil, ataupun akibat kepada objek penelitian. Maka penulis mengambil variabel penelitian adalah **“Analisis Pelaksanaan Rekrutmen Crew Kapal Di PT.Aliyah Est Indonesia”**

#### **B. Definisi Operasional Variabel/Deskripsi Fokus**

Dalam penelitian ini Variabel penelitian adalah Pelaksanaan rekrutmen *crew* adalah proses atau kegiatan yang dilakukan perusahaan pelayaran untuk mencari atau menemukan orang yang akan bekerja di atas kapal atau yang akan menjadi *crew* kapal secara tepat di dalam posisi yang tepat pula.

### **C. Populasi dan Sampel Penelitian**

#### 1. Populasi

Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah seluruh pelamar / calon crew .

#### 2. Sampel

Maka sampel dari populasi tersebut adalah pelamar / calon *crew* yang ingin melamar di PT.Aliyah Est Indonesia.

### **D. Teknik Pengumpulan Data dan Instrumentasi Penelitian**

#### 1. Metode Observasi (Pengamatan Langsung)

Metode Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan lebih mendekati pada masalah yang ada, karena dengan observasi penyusun bisa langsung mengadakan kegiatan di lapangan. Maka instrument penelitian dari metode observasi adalah *checklist*.

#### 2. *Interview* atau Wawancara

Dalam melakukan metode *interview*, penulis menanyakan langsung kepada karyawan/petugas yang berhubungan tentang rekrutmen dan seleksi *crew* kapal. *Interview* sebagai alat pengumpulan data. Menghendaki adanya komunikasi langsung antara penelitian dengan sasaran penelitian. Maka instrument penelitian dari metode *interview* yaitu pedoman *interview* atau wawancara.

#### 3. Teknik Dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah cara mengumpulkan data melalui peninggalan tertulis, seperti arsip-arsip dan termasuk juga buku-buku tentang pendapat, teori, dalil atau hukum dan lain-lain yang berhubungan dengan masalah penelitian. Maka instrument penelitian dari teknik dokumentasi yaitu *checklist* dokumentasi.

## **E. Teknik Analisis Data**

Teknik analisa data yang digunakan adalah teknik analisis deskriptif kualitatif. menganalisa data yang berupa kata-kata, catatan lapangan dan dokumen yang dapat mendukung penelitian serta tulisan yang berisikan tentang paparan uraian yang didapatkan dari studi kepustakaan dan hasil pengamatan.

Setelah seluruh data diperoleh dari pengamatan lalu dipelajari, setelah itu mengadakan reduksi data yaitu suatu usaha untuk membuat rangkuman dan memilih hal-hal yang secara pokok serta memfokuskan hal-hal yang penting dari hasil observasi atau pengamatan tersebut.

Langkah selanjutnya dengan membuat penyajian data, penyajian data adalah penyampaian informasi berdasarkan data yang dimiliki dan disusun secara baik sehingga mudah dilihat, dibaca dan dipahami, sehingga kita lebih mudah dalam membuat kesimpulan.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum PT.Aliyah Est Indonesia**

Pengenalan Tentang Perusahaan Pelayaran Sesuai dengan judul yang diangkat yakni “Analisis Rekrutmen *Crew* Kapal di PT.Aliyah Est Indonesia”, maka sebagai deskripsi dan akan dijelaskan tentang keadaan sebenarnya yang terjadi di perusahaan pelayaran, sehingga dengan deskripsi ini penulis mengharapkan agar pembaca mampu dan bisa merasakan tentang semua hal yang terjadi selama penulis melaksanakan penelitian.

Sejarah PT.Aliyah Est Indonesia yaitu didirikan pada tahun 2014 sebagai perusahaan pelayaran nasional Indonesia yang bertujuan untuk melakukan bisnis dengan tingkat tertinggi dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang mengatur. PT.Aliyah Est Indonesia berkantor di Jl.Mawar Luar No.11,RT.08,RW.06,Kel.Tugu Utara, Kec.Koja, Jakarta Utara. PT.Aliyah Est Indonesia sekarang menjadi salah satu perusahaan agen pengiriman dan keagenan *crew* terkemuka di Indonesia dengan pengalaman dan profesionalisme yang luas.PT.Aliyah Est Indonesia adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa pelayaran berbasis di Jakarta utara.

PT.Aliyah Est Indonesia bertujuan untuk melakukan bisnis dengan tingkat tertinggi perilaku etis dan kepatuhan penuh terhadap hukum, peraturan yang mengatur dan perusahaan ini juga bertujuan untuk tetap menjadi pilihan pertama pelanggan dengan:

- a. Memahami perubahan kebutuhan dan harapan dari klien.
- b. Beroperasi dengan aman dan biaya yang efisien.
- c. Perbaikan terus menerus sistem QHSE perusahaan.
- d. Pengembangan tujuan dan inovasi di seluruh organisasi.

PT.Aliyah Est Indonesia berkomitmen untuk mencapai standar tertinggi dalam semua tingkat operasinya dengan audit regular dan

pelatihan karyawan. Penekanan khusus ditempatkan pada penyediaan lingkungan kerja yang aman dan aplikasi konsisten dari *working practices* aman untuk memastikan keselamatan hidup, keamanan *cargo*, keselamatan *property*, perlindungan dan peningkatan lingkungan.

PT.Aliyah Est Indonesia percaya bahwa penting untuk bertindak dengan integritas dalam semua kegiatan, untuk memperlakukan semua karyawan dan pelanggan secara adil dan hormat. PT.Aliyah Est Indonesia berusaha untuk mencapai keunggulan dalam semua aspek kegiatan. Perusahaan telah bertahun-tahun berhasil beroperasi lengkap dengan Sistem Manajemen Terpadu.

Gambar 4.1 Kantor PT.Aliyah Est Indonesia



Sumber: Dokumentasi 2021

PT. Aliyah Est Indonesia mempunyai bagian yang siap untuk mengembangkan perusahaan dan melayani klien sesuai kebutuhan

yang diinginkan klien, ke bagian ini memiliki tugas dan fungsi masing-masing sesuai dengan keadilan dan kemampuan dari masing-masing staf yang sudah dimodali dengan pengalaman lokal dan internasional di semua aspek. Bagian tersebut antara lain:

a. *Crew Management*

*Crew management* adalah manajemen kru PT.Aliyah Est Indonesia yang meliputi berbagai kegiatan seperti perekrutan, penempatan *crew*, menindak lanjuti selama masa cuti dan pelatihan wajib dan khusus sesuai peraturan internasional dan persyaratan principal perusahaan.

Layanan manajemen kru dikelola oleh tim staf yang berdedikasi yang terletak di kantor PT.Aliyah Est Indonesia di Jakarta. Manajemen kru PT.Aliyah Est Indonesia juga memiliki program *cadet* yakni untuk merekrut *cadet* dari berbagai akademi *maritime* di seluruh Indonesia.

PT.Aliyah Est Indonesia sudah dengan sukses menerapkan suatu sistem manajemen secara total yang mengintegrasikan standar-standar *ISM Code*, ISO 9001:2008, dan MLC 2006.

b. *Services* PT. Aliyah Est Indonesia

Keutamaan *services* PT.Aliyah Est Indonesia termasuk bermacam aktivitas termasuk:

1. Manajemen Pengawakan dan Agen Pengawakan
2. Pendukung Teknis dan Jasa

Suatu keseluruhan jasa pengawasan kepelautan yang termasuk berbagai rencana-rencana pengawasan, pemeriksaan-pemeriksaan dan survei-survei disediakan kepada para pemilik dan pengelola.

c. Manajemen Pengawakan

1. Awak kapal Aliyah, para pelaut yang berpengalaman terhadap bermacam-macam kapal-kapal pihak ketiga. Satu pool pengawakan atas pelaut-pelaut international dan Indonesia yang terlatih dibawah standard mutu atau DNV's *Crew Manning Officers*.
2. Awak kapal Aliyah direkrut didasarkan pada kriteria-kriteria yang jelas setelah beberapa tes dan wawancara. Kriteria-kriteria untuk pemilihan termasuk pengalaman, latar belakang, pendidikan dan hasil dari *Computer Based Test (CBT)* atas pengetahuan, keterampilan dan kemampuan bahasa Inggris.
3. Program pelatihan perusahaan itu termasuk bekerja dengan lembaga, institusi yang bersertifikat di darat maupun di atas kapal. Pelatihan dapat juga dibuat untuk menyesuaikan kebutuhan pemilik.

d. Faktor Manusia di dalam Dunia Pelayaran

1. Aliyah memahami bahwa faktor manusia adalah suatu unsur yang penting di dalam penyesuaian yang sukses dari sebuah bisnis pelayaran.
2. Kapal terbaik yang di *manage* oleh operator terbaik tidak dapat menjamin operasional kapal berhasil, apabila kapal tersebut diawaki oleh awak kapal yang tidak berkualitas.
3. Menyediakan awak kapal berkualitas dengan sikap yang benar dan memelihara peringkat tertinggi adalah suatu tantangan yang utama di pasar pelayaran belakangan ini.

e. Struktur Organisasi

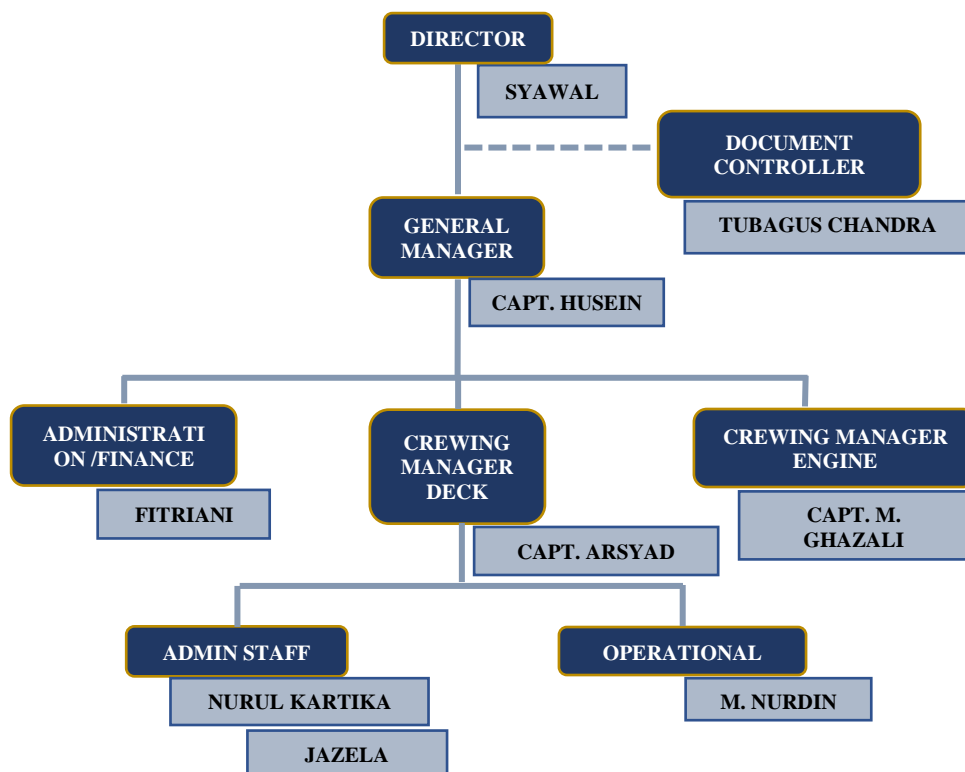
Struktur organisasi PT.Aliyah Est Indonesia mampu mengkoordinir tuntutan pengembangan usaha dan disertai kemampuan untuk mengarahkan dan mengkoordinir semua sistem yang terlibat di dalamnya agar bekerja lebih efisien, efektif dan



produktif. Struktur organisasi kami di formulasikan dan diatur berdasarkan spesialisasi dan fungsi dari masing-masing anggota atau staf di dalam unit kerja perusahaan. Struktur ini mampu mengantisipasi dan menangani kebutuhan organisasi yang lebih baik dan kinerja yang efisien dalam mencapai target dan tujuan perusahaan.

Struktur organisasi PT.Aliyah Est Indonesia secara jelas menunjukkan pembagian wewenang dan tanggung jawab serta tata kerja yang sedemikian rupa sehingga Direktur dan Manager lebih mudah melakukan pengawasan secara efektif dan efisien menyangkut pekerjaan masing-masing staf tentunya demi mencapai tujuan perusahaan dan kepuasan para klien.

Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT.ALIYAH EST INDONESIA



Sumber: PT. Aliyah Est Indonesia

## **B. Perekrutan dan Penempatan Awak Kapal**

1. Perusahaan angkutan laut adalah perusahaan angkutan laut berbadan hukum Indonesia yang melakukan kegiatan angkutan laut di dalam wilayah perairan Indonesia dan/atau dari dan ke pelabuhan di luar negeri.
2. Usaha keagenan awak kapal (*Ship Manning Agency*) adalah usaha jasa keagenan awak kapal yang berbentuk badan hukum yang bergerak di bidang rekrutmen dan penempatan awak kapal di atas sesuai kualifikasi.
3. Serikat pekerja adalah organisasi pekerja yang sesuai dengan ketentuan nasional dan/atau organisasi pekerja internasional yang berafiliasi dengan serikat pekerja/serikat buruh internasional.
4. Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) adalah perjanjian kerja kolektif yang dibuat dan ditandatangani oleh perusahaan angkutan laut dan/atau pemilik dan/atau operator kapal dengan serikat pekerja pelaut dan diketahui oleh Direktorat Jenderal Perhubungan Laut.
5. Perjanjian Kerja Laut (*Seafarer's Employment Agreement*) adalah perjanjian kerja perseorangan yang dibuat oleh perusahaan angkutan laut atau perusahaan keagenan dengan pelaut yang akan dipekerjakan sebagai awak kapal.
6. Kesepakatan Kerja adalah kesepakatan antara pekerja/pelaut mandiri dengan pemilik/operator kapal yang wajib diketahui oleh pejabat yang ditunjuk atau perwakilan Republik Indonesia di luar negeri yang terdekat.
7. Pelaut adalah setiap orang yang mempunyai kualifikasi keahlian dan/atau keterampilan sebagai awak kapal.
8. Kegiatan usaha keagenan awak kapal dilakukan oleh badan usaha yang didirikan khusus untuk usaha keagenan awak kapal.
9. Badan usaha yang didirikan khusus untuk keagenan awak kapal dalam melaksanakan perekrutan dan penempatan pelaut di kapal wajib memiliki izin usaha keagenan awak kapal dari Menteri.

10. Perusahaan angkutan laut nasional dapat melaksanakan kegiatan perekrutan dan penempatan awak kapal hanya untuk kebutuhan perusahaan angkutan laut nasional sendiri.

### **C. Perekrutan Sesuai Tingkat Tanggung Jawab (Level)**

#### *1. 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.

#### *2. 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.

#### *3. Support Level*

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

### **D. Pembahasan Hasil Penelitian**

#### *1. Proses Rekrutmen Crew Kapal Perusahaan PT. Aliyah Est Indonesia*

Proses perekrutan pada PT. Aliyah Est Indonesia bertujuan utama dari proses rekrutan dan seleksi adalah untuk mendapatkan orang atau *crew* yang tepat bagi suatu jabatan tertentu, sehingga *crew* tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan di atas kapal untuk waktu yang lama. Meskipun tujuannya terdengar sangat sederhana, proses tersebut sangat kompleks, memakan waktu yang cukup lama dan biaya yang tidak sedikit dan sangat

terbuka peluang untuk melakukan kesalahan dalam memilih *crew* kapal yang tepat. Hasil yang didapatkan dari proses rekrutmen adalah sejumlah tenaga kerja yang akan memasuki proses seleksi, yakni proses untuk menentukan kandidat yang mana yang paling layak untuk mengisi jabatan tertentu yang tersedia di perusahaan.

Adapun tujuan dari PT. Aliyah Est Indonesia merekrut calon tenaga kerja yaitu:

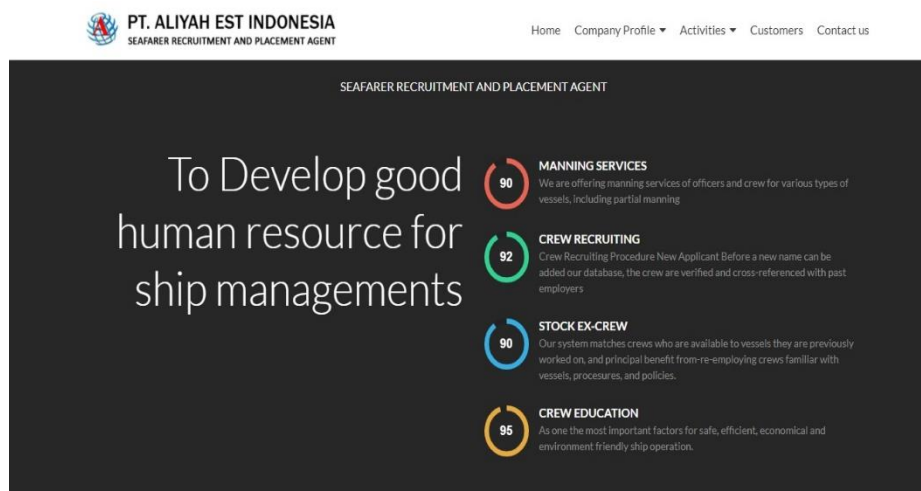
- a. Menyiapkan calon tenaga kerja/kru yang memenuhi syarat
- b. Agar konsisten dengan strategi, wawasan dan nilai perusahaan
- c. Untuk membantu mengurangi kemungkinan keluarnya kru yang belum lama bekerja
- d. Untuk mengkoordinasikan upaya perekrutan dengan program seleksi dan pelatihan
- e. Untuk memenuhi tanggung jawab perusahaan dalam upaya menciptakan kesempatan kerja.

Proses pelaksanaan perekrutan dan seleksi biasanya terdiri dari beberapa langkah atau tahapan, yaitu:

1. Mengidentifikasi jabatan yang diperlukan dan berapa jumlah tenaga yang diperlukan. Proses rekrutmen dimulai saat diperlukannya *crew* kapal baru, *crew* kapal yang pindah atau dipromosikan ke posisi lain, mengajukan pengunduran diri, adanya PHK atau karena pensiun yang direncanakan.
2. Mencari informasi jabatan melalui analisis jabatan untuk memperoleh uraian jabatan serta spesifikasi jabatan sebagai landasan dalam membuat persyaratan jabatan.
3. Jika persyaratan jabatan telah tersusun, maka langkah berikutnya adalah menentukan dimana kandidat yang tepat harus dicari. Dua *alternative* untuk mencari kandidat yakni dari dalam perusahaan atau dari luar perusahaan.

Pada dasarnya PT. Aliyah Est Indonesia melakukan rekrutmen melalui sumber eksternal yaitu proses mendapatkan tenaga kerja dari pasar tenaga kerja di luar organisasi atau perusahaan. Untuk calon *Crew* Pihak Aliyah biasanya memasang iklan pada halaman Instagram PT.Aliyah Est Indonesia dan apabila calon *crew* ingin melamar bisa mengirim CV melalui *email* yang tertera di iklan ataupun datang langsung ke kantor PT.Aliyah Est Indonesia untuk memasukkan CV nya, apabila persyaratan untuk menjadi calon *crew* terpenuhi, maka calon *crew* datang ke kantor PT. Aliyah Est Indonesia untuk mengikuti beberapa seleksi sedangkan untuk calon *Crew Cadet* pihak rekrutmen dari PT. Aliyah Est Indonesia langsung menghubungi pihak kampus-kampus *maritime* untuk mengadakan beberapa tes dan menunjuk taruna terbaiknya untuk melakukan prala di Aliyah.

Gambar 4.3 Halaman Resmi Web PT. Aliyah Est Indonesia



Sumber: Halaman web Aliyah.co.id

Adapun syarat-syarat wajib yang harus dipenuhi untuk dapat bekerja sebagai anak buah kapal sesuai dengan Pasal 17 Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2000 tentang Kepelautan, antara lain:

- a. Memiliki sertifikat keahlian pelaut atau sertifikat keterampilan pelaut.
- b. Berumur sekurang-kurangnya 18 tahun.
- c. Memiliki buku pelaut (passport untuk yang bekerja di luar negeri).
- d. Sehat jasmani dan rohani berdasarkan hasil pemeriksaan kesehatan yang khusus dilakukan untuk itu.
- e. Disijl.
- f. Sudah menandatangani PKL (Perjanjian Kerja Laut).

Dalam tahap rekrutmen ada beberapa persyaratan yang harus dipenuhi oleh calon *crew* untuk masing-masing jabatan, sebagai berikut:

- a) *Master* atau Nahkoda
  - 1) Pria dengan usia minimal 40 tahun
  - 2) Pendidikan pelayaran dengan ijazah sertifikat ANT I
  - 3) Pengalaman minimal 3 tahun dengan jabatan nahkoda pada kapal minimum GT diatas 8.000
- b) *Chief Engineer, 2<sup>nd</sup> Engineer* dan *3<sup>rd</sup> Engineer*
  - 1) Pria dengan usia minimal 32 tahun (C/E), pria dengan usia minimal 27 tahun (2/E) dan pria dengan usia minimal 24 tahun (3/E)
  - 2) Pendidikan pelayaran dengan ijazah sertifikat ATT I (C/E), ATT II (2/E) dan ATT III (3/E)
  - 3) Pengalaman minimal 1 tahun dengan jabatan yg sama pada kapal minimum GT diatas 5.000
- c) *Chief Officer, 2<sup>nd</sup> Officer* dan *3<sup>rd</sup> Officer*
  - 1) Pria dengan usia minimal 32 tahun (C/O), pria dengan usia minimal 27 tahun (2/O) dan pria dengan usia minimal 24 tahun (3/O)
  - 2) Pendidikan pelayaran dengan ijazah sertifikat ANT I (C/O), ANT II (2/O) dan ANT III (3/O)

- 3) Pengalaman minimal 1 tahun dengan jabatan yg sama pada kapal minimum GT di atas 5.000
- d) Mandor Mesin atau *Foreman*
    - 1) Pria minimal usia 32 tahun
    - 2) Pendidikan pelayaran dengan ijazah ATT D
    - 3) Pengalaman minimal 2 tahun dengan jabatan *foreman*
  - e) Juru Minyak atau *Oiler*
    - 1) Pria dengan usia minimal 21 tahun
    - 2) Pendidikan pelayaran dengan ijazah sertifikat ATT D
    - 3) Pengalaman minimal 1 tahun dengan jabatan *oiler*
  - f) Kelasi Mesin atau *Wiper*
    - 1) Pria dengan usia minimal 21 tahun
    - 2) Pendidikan pelayaran dengan ijazah sertifikat ATT D
    - 3) Pengalaman minimal 1 tahun dengan jabatan *Wiper*
  - g) Bosun
    - 1) Pria dengan usia minimal 32 tahun
    - 2) Pendidikan pelayaran dengan ijazah sertifikat ANT D
    - 3) Pengalaman minimal 2 tahun dengan jabatan bosun
  - h) *A/B Seaman* dan *Ordinary Seaman*
    - 1) Pria dengan usia minimal 21 tahun
    - 2) Pendidikan pelayaran dengan ijazah sertifikat ANT D
    - 3) Pengalaman minimal 1 tahun dengan jabatan *A/B Seaman* atau *Ordinary Seaman*
  - i) Juru Masak atau *Chief Cook*
  - j) Juru Las atau *Fitter*
    - 1) Pria dengan usia minimal 21 tahun
    - 2) Pendidikan pelayaran dengan ijazah sertifikat ATT D
    - 3) Pengalaman minimal 1 tahun dengan jabatan *fitter*.

Apabila persyaratan tersebut telah terpenuhi maka tahap kedua yaitu Proses Seleksi *Crew*.

Jumlah pelamar yang rencana akan *on board* pada saat saya melakukan praktek di PT.Aliyah Est Indonesia adalah 28 orang pelamar yaitu dari kapal MV.Brave Worth, MT.Chem Fortune, LPG Glory Harvest, LPG Bright Honor, LPG Peace Worth, MT.Exuberant Star, MT.Chem Luck.

Gambar 4.4 List Crew On Board

LIST CREW ON BOARD						
NO.	VESSEL	FLAG	OPERATORS	FULL NAME	RANK	SIGN ON
1	BRAVE WORTH	PANAMA	W.S SHIPPING CO LTD	EKA PRAMUDITIA	OS	19.04.2021
2	BRAVE WORTH	PANAMA	W.S SHIPPING CO LTD	SYARIFUDDIN EKO UMAR	BOSUN	19.04.2021
3	MT. CHEM FORTUNE	SINGAPORE	MARINETRUST SHIP MANAGEMENT	MASUDIN	CHIEF OFFICER	20.04.2021
4	MT. CHEM FORTUNE	SINGAPORE	MARINETRUST SHIP MANAGEMENT	JAINUR ROHMAN	CHIEF ENGINEER	20.04.2021
5	MT. CHEM FORTUNE	SINGAPORE	MARINETRUST SHIP MANAGEMENT	NASRUM	THIRD OFFICER	20.04.2021
6	MT. CHEM FORTUNE	SINGAPORE	MARINETRUST SHIP MANAGEMENT	JUMASTAN	BOSUN	20.04.2021
7	MT. CHEM FORTUNE	SINGAPORE	MARINETRUST SHIP MANAGEMENT	ISHAK USMAN	AB	20.04.2021
8	MT. CHEM FORTUNE	SINGAPORE	MARINETRUST SHIP MANAGEMENT	HERMAN JABER	OS	20.04.2021
9	MT. CHEM FORTUNE	SINGAPORE	MARINETRUST SHIP MANAGEMENT	RUDIANSYAH	OS	20.04.2021
10	MT. CHEM FORTUNE	SINGAPORE	MARINETRUST SHIP MANAGEMENT	MUH IRSAN	WIPER	20.04.2021
11	LPG GLORY HARVEST	PANAMA	CHINA SUN SHIPPING	ZAINAL ABIDIN	OILER	21.06.2021
12	LPG GLORY HARVEST	PANAMA	CHINA SUN SHIPPING	HERY HOLMES	OILER	21.06.2021
13	LPG BRIGHT HONOR	PANAMA	CHINA SUN SHIPPING	ADHI MUSTAPA	OILER	27.06.2021
14	LPG BRIGHT HONOR	PANAMA	CHINA SUN SHIPPING	WIRA WIDYANATA	OILER	27.06.2021
15	LPG BRIGHT HONOR	PANAMA	CHINA SUN SHIPPING	RIDWAN KOSASIH	COOK	27.06.2021
16	LPG BRIGHT HONOR	PANAMA	CHINA SUN SHIPPING	RISMAL	AB	27.06.2021
17	LPG BRIGHT HONOR	PANAMA	CHINA SUN SHIPPING	LOBIANUS YARNO	AB	27.06.2021
18	LPG PEACE WORTH	HONGKONG	CHINA SUN SHIPPING	ISKANDAR	FITTER	27.06.2021
19	LPG PEACE WORTH	HONGKONG	CHINA SUN SHIPPING	AHMAD WASIL	AB	27.06.2021
20	LPG PEACE WORTH	HONGKONG	CHINA SUN SHIPPING	A. MUH YASSER ARAFAH	CADET	27.06.2021
21	MT. EKUBERANT STAR	PANAMA	CHINA SUN SHIPPING	SANDY SONGKO	CHIEF ENGINE	03.07.2021
22	MT. EKUBERANT STAR	PANAMA	CHINA SUN SHIPPING	ANDRI HARDIANTO	SECOND OFFICER	03.07.2021
23	MT. EKUBERANT STAR	PANAMA	CHINA SUN SHIPPING	SEVEN SINULINGGA	SECOND ENGINE	03.07.2021
24	MT. EKUBERANT STAR	PANAMA	CHINA SUN SHIPPING	KASRIADI	THIRD ENGINE	03.07.2021
25	MT. EKUBERANT STAR	PANAMA	CHINA SUN SHIPPING	PADLI	OS	03.07.2021
26	MT. EKUBERANT STAR	PANAMA	CHINA SUN SHIPPING	IRWAN	OILER	03.07.2021
27	MT. CHEM LUCK	SINGAPORE	MARINETRUST SHIP MANAGEMENT	MIKAEL TARAKKA	SECOND ENGINE	14.07.2021
28	MT. CHEM LUCK	SINGAPORE	MARINETRUST SHIP MANAGEMENT	HENDRA SALIM	THIRD OFFICER	14.07.2021

Sumber: PT.Aliyah Est Indonesia

## 2. Seleksi Crew Kapal pada Perusahaan PT. Aliyah Est Indonesia

Pada tahap seleksi ini ada beberapa tes yang harus dilewati untuk sampai pada tahap terakhir. Adapun tahap seleksi tersebut yaitu:

### a. Pemeriksaan Dokumen

Proses pemeriksaan dokumen ini dilakukan apabila *crew* yang bersangkutan telah lolos pada proses test yang dilaksanakan oleh perusahaan. Pemeriksaan dokumen ini dilakukan oleh *admin staff* dan dilakukan pada kantor PT. Aliyah Est Indonesia. Pemeriksaan ini dilakukan hanya untuk memastikan bahwa dokumen dari pada *crew* tersebut sesuai dengan syarat dan ketentuan untuk jabatan yang akan



ditempati oleh *crew* itu sendiri dan juga agar bisa memastikan bahwa dokumen yang dimiliki *crew* tersebut masih aktif atau belum *expired*.

Pemeriksaan dokumen *crew* ini meliputi:

- 1) Buku pelaut
- 2) Passpor (apabila *crew* tersebut akan naik ke kapal yang mempunyai rute ke luar negeri)
- 3) Sertifikat diperiksa berdasarkan jabatan dan kapal yang akan ditempati bekerja oleh *crew* dan masa berlaku dari sertifikat tersebut.
- 4) Ijazah pelaut diperiksa masa berlakunya.
- 5) Buku kuning atau *yellow book* diperiksa masa berlaku *vaccin yellow fever* dan *typhoid*.

Apabila pemeriksaan dokumen telah dilaksanakan dan dokumen *crew* telah dinyatakan memenuhi syarat untuk menggantikan atau menempati posisi atau jabatan yang dibutuhkan maka *crew* tersebut sudah bisa melanjutkan ke tes berikutnya.

b. Mengikuti *Marlins Test*

*Marlins English test* atau kerap disebut Tes Marlin adalah test yang biasanya dilakukan oleh seluruh agen maupun staf kapal untuk mengetahui kemampuan bahasa Inggris yang dimiliki oleh *candidate* mereka. *Marlins Test* merupakan tes bahasa Inggris online dengan media komputer yang hasilnya langsung bisa diketahui saat itu juga.

*Marlins Test* ini dibuat oleh Marlin, sebuah lembaga pelatihan calon tenaga kerja kapal pesisir yang pertama kali didirikan di Inggris Tahun 1994. Lembaga ini berstandar Internasional dan diakui organisasi kelautan dunia (IMO) di Indonesia sendiri *Marlins Test* diaplikasikan sejak Tahun 2000,

*Marlins Test* ini meliputi *Listening, Grammar, Vocabulary, Time and Number* dan *Reading*.

*Marlins Test* terdiri dari 85 pertanyaan, maksimum waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tes 60 menit. Namun saat ini ada *Marlins Test* yang hanya menyediakan 50 pertanyaan dengan maksimum waktu 30 menit. Sebelum para calon *crew* menempuh tes online ini biasanya calon *crew* akan diberikan kesempatan untuk latihan dahulu, baru kemudian calon *crew* menempuh tes sesungguhnya. Setelah mendapatkan *score* dalam tes online tersebut.

Tes Marlin ini diawasi langsung oleh staf yang ditunjuk oleh perusahaan untuk mengawasi jalannya test tersebut. Standar nilai dari test tersebut yaitu calon *crew* yang mendapatkan nilai 70% untuk *Senior Officer*, 65% untuk *Junior Officer* dan 70% untuk *Rating*.

Apabila calon *crew* yang melaksanakan tes telah berhasil memperoleh hasil minimal maka *crew* tersebut bisa melanjutkan ke tes berikutnya yaitu *Seagull CES Test* namun apabila *crew* tidak mampu menyelesaikan *Marlins Test* atau tidak mendapatkan nilai yang ditentukan oleh Perusahaan maka calon *crew* tersebut tidak dapat diterima di Perusahaan PT.Aliyah Est Indonesia.

Adapun Standar uji nilai kelulusan *Marlins Test* yaitu

Tabel 4.1 Standar Uji Nilai Kelulusan *Marlins Test*

Group	Principle	Rank	Marlin
A	vrontados, ws shipping	Senior Officer	70%
		Junior Officer	65%
		Rating	70%
B	marine trust, china sun interorient ship	Senior Officer	65%
		Junior Officer	60%
		Rating	55%

Sumber: PT. Aliyah Est Indonesia

c. Mengikuti *Seagull Crew Evaluation Sistem (CES) Test*

*CES* adalah suatu test penilaian yang dilaksanakan secara online untuk mengevaluasi pengetahuan latar belakang pelaut dengan tujuan untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan. Tes ini terdiri dari 5000 pertanyaan pilihan ganda, khusus untuk bidang pengetahuan yang didefinisikan dalam STCW. *CES Test* berperan dalam proses penyaringan dan perekrutan dan untuk mengukur tingkat pengetahuan kru yang ada. Hal ini juga dapat digunakan sebagai bagian integral dari strategi promosi.

Dengan *CES Test* kita dapat membuat dan menyesuaikan pertanyaan spesifik perusahaan sendiri, jadi *Seagull CES test* ini hampir mirip dengan *Marlins Test* hanya saja *Seagull CES test* ini lebih mengarah kepada pengetahuan *crew* terhadap apa yang nanti akan *crew* kerjakan di kapal sesuai dengan jabatannya, tes ini juga dalam bentuk bahasa Inggris serta diawasi oleh staf perusahaan.

*CES test* menawarkan jenis tes yang telah ditetapkan dengan pengacakan canggih untuk menghindari pengguna menghafal tes khusus. Tes berikut yang tersedia yaitu:

- 1) Tes SCTW
- 2) Pengujian Rinci
- 3) Tes khusus perusahaan, isi dari tes ini akan ditentukan oleh Perusahaan sendiri

Adapun keuntungan dari *CES Test*, yaitu:

- 1) Mudah digunakan dari PC, di mana saja dan kapan saja
- 2) Tidak perlu untuk instalasi perangkat lunak tambahan
- 3) Akses tak terbatas, hasil tes disimpan dan diakses secara online
- 4) Tes khusus perusahaan segera tersedia dari setiap lokasi
- 5) Terintegrasi pada administrator pelatihan *Seagull*

*Seagull CES Test* ini juga memiliki nilai standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan hasil test dapat diketahui pada saat *crew* selesai melaksanakan test, jadi dengan demikian dapat menghindari pemikiran adanya penilaian yang tidak adil pada tes ini.

Dan jika *crew* tidak mampu mendapat hasil sesuai dengan standar nilai yang ditetapkan maka *crew* tersebut tidak dapat diterima bekerja atau join pada kapal PT. Aliyah Est Indonesia. Adapun Standar Uji Nilai Kelulusan *Seagull CES Test*, yaitu

Tabel 4.2 Standar Uji Nilai Kelulusan *Seagull CES Test*

Group	Principle	Rank	Marlin
A	vrontados, ws shipping	Senior Officer	50 %
		Junior Officer	50 %
		Rating	50 %
B	marine trust, china sun, interorient ship	Senior Officer	50 %
		Junior Officer	45 %
		Rating	40 %

Sumber: PT. Aliyah Est Indonesia

d. Melakukan *Interview* pada *Team* Rekrutmen dan *Crewing Manager*

Wawancara/*interview* adalah suatu kegiatan berbahasa lisan dalam bentuk tanya jawab. Tujuannya untuk mendapatkan informasi. *Interview* ini dilakukan kepada calon *crew* yang telah lolos pada *Marlins Test* dan *Seagull CES Test*. *Interview* ini dilakukan langsung oleh rekrutmen dengan menggunakan bahasa Inggris dan langsung melakukan penilaian sesuai dengan kecakapan berbahasa Inggris para calon *crew* (*speaking and listening*).

Setelah proses *interview*, hasil dari *Marlins Test*, *Seagull CES test* serta hasil *interview*, semua *test* tersebut akan

diperlihatkan kembali kepada *Manager Crewing* untuk ditindaklanjuti dan ditentukan apakah dapat bekerja di atas kapal rekanan PT. Aliyah Est Indonesia atau *Team* rekrutmen harus mencari lagi calon *crew* yang lain. Sebelum *Manager Crewing* menyetujui calon *crew* untuk diterima di PT. Aliyah Est Indonesia, *Manager crewing* juga perlu meminta persetujuan dari *owner* dengan melampirkan form lamaran kerja pada *Seagull CES Test*, *Marlins Test* dan hasil wawancara pribadi calon *crew*. Dan jika *owner* telah menyetujui calon *crew* tersebut sudah lolos pada proses seleksi ini, *crew* akan ditangani oleh *document controller* untuk bisa lanjut ke tahap berikutnya.

e. Pemeriksaan Kesehatan *Crew* atau *Medical Check Up* dan hasil *negative pcr*

Pemeriksaan kesehatan ini bertujuan agar *crew* tersebut benar-benar dinyatakan sehat dan bisa untuk bekerja di atas kapal dengan maksimal dan dalam jangka waktu yang lama, agar pihak perusahaan tidak dirugikan apabila terjadi *rolling crew* yang disebabkan karena *crew* tersebut sakit.

Pemeriksaan kesehatan terhadap *crew* ini dilaksanakan pada tempat *medical* atau klinik yang sudah ditunjuk oleh perusahaan dan sudah bekerja sama dengan perusahaan karena standarnya yang sudah memenuhi syarat untuk melaksanakan pemeriksaan terhadap *crew* atau orang yang akan bekerja di atas kapal dan biaya pemeriksaan kesehatan pada *crew* ini sepenuhnya ditanggung oleh perusahaan.

Setelah melakukan serangkaian tes dan dinyatakan sehat jasmani dan rohani dan negatif dari virus *corona*, *Manager crewing* beserta staff akan menghubungi calon ABK untuk mengikuti *training* selama 1 minggu dan akan dilihat kinerja serta perilaku calon ABK. Calon ABK yang memenuhi penilaian

dari *Manager Crewing* akan menandatangani surat pernyataan pada perusahaan serta pengisian data pribadi karyawan. Calon ABK yang lulus dari proses seleksi ini merupakan ABK yang sesuai dengan harapan PT.Aliyah Est Indonesia untuk bekerja di atas kapal dan dapat memberikan kepuasan kepada perusahaan. Dari sejumlah pelamar yang memenuhi syarat, kemudian dipilih mana yang dapat ditetapkan sebagai *crew* dalam suatu perusahaan. Proses pemilihan ini dinamakan seleksi.

3. Kendala yang terjadi pada proses perekrutan *crew* kapal di PT.Aliyah Est Indonesia

a) Pemilihan *crew* yang sesuai dengan permintaan pihak *owner* belum bisa tepat waktu

PT.Aliyah Est Indonesia saat ini bekerja sama dengan 5 perusahaan pelayaran luar negeri. Setiap perusahaan memiliki kriteria pelaut yang ingin bekerja di atas kapalnya berbeda-beda. Dalam beberapa kasus di PT.Aliyah Est Indonesia yang saya dapati untuk menemukan *crew* yang sesuai permintaan *owner* itu selalu menjadi kendala, dikarenakan sebagai berikut:

1. *Crew* Indonesia yang belum fasih berbahasa asing terutama bhs.inggris
2. *Crew* yang memiliki *track record* buruk / *Black list* karna perilaku buruknya di atas kapal
3. Pelamar yang pengalaman berlayarnya yang masih kurang dari batas pengalaman berlayar yang harus di atas 3 kali berlayar di atas kapal yang di butuhkan
4. Pelamar yang belum pernah bergaul dan bekerja dengan orang asing

Pada kendala ini penulis melihat terbatasnya informasi mengenai kebutuhan perusahaan kepada calon pelamar tentang

*crew* yang dibutuhkan karna PT.Aliyah Est Indonesia hanya menyebarkan melalui Instagram sehingga penulis memberikan saran alangkah baiknya apabila informasi mengenai kebutuhan *crew* atau lowongan kerja ini lebih disebar luaskan seperti melalui website resmi Aliyah,atau pamflet yang disebarluaskan melalui grup facebook.

- b) Sertifikat dan dokumen *crew* yang sudah *expired* atau mendekati *expired* sebelum habis kontrak

Sertifikat dan dokumen untuk seorang *crew* kapal sangatlah penting, dokumen pelaut seperti: buku pelaut , passport, COC, BST, AFF, SAT, dan sertifikat keterampilan lainnya sesuai keahlian yang dimiliki, untuk dokumen pelaut itu sendiri memiliki jangka waktu 5 tahun, di PT.Aliyah Est Indonesia penulis mendapati para pelamar yang datang untuk melamar dengan kondisi dokumen yang sudah *expired* atau mendekati *expired*, peraturan di PT.Aliyah Est Indonesia mewajibkan pelamar yang bisa berlayar yaitu jangka waktu sertifikatnya belum habis sebelum masa kontrak yang dijanjikan selesai.

Kendala ini sangat sering terjadi selama penulis melakukan praktek di PT.Aliyah Est Indonesia karna kesalahan pihak pelamar yang tidak memperhatikan sertifikat dan dokumennya sehingga penulis memberikan saran agar pelamar lebih teliti dan lebih memperhatikan lagi sertifikat dan dokumen pribadinya agar bisa berlayar Kembali.

- c) Komunikasi antara pihak Aliyah dengan *owner* yang lambat di karenakan perbedaan waktu antara Indonesia dengan luar negri

PT.Aliyah Est Indonesia berkantor di Jl.Mawar Luar No.11,RT.08,RW.06,Kel.Tugu Utara, Kec.Koja, Jakarta Utara. Di Indonesia PT.Aliyah Est Indonesia merupakan salah satu

perusahaan *crewing* yg bekerja sama dengan 5 perusahaan luar negeri yaitu:

1. Vrontados shipping yang berkantor di Akti Miaouli 11, Pireas 185 35, Yunani
2. Ws shipping yang berkantor di 58 no 1121 north chouzhou rd futiana bldg yiwu, china
3. Marine trust ship yang berkantor di Vergoti Square, Anva 166 75, Yunani
4. China sun yang berkantor di 9F, Block C, Qingdao Plaza, No.381 Dunhua RD, Qingdao, Shandong Province, China
5. Interiorient ship yang berkantor di 51 Goldhill Plaza, Singapura

Kelima perusahaan yang bekerja sama dengan PT.Aliyah Est Indonesia berada di negara-negara yang berbeda, permasalahan yang biasa terjadi karna adanya perbedaan waktu pihak PT.Aliyah Est Indonesia harus bisa menyesuaikan dengan waktu dari negara perusahaan owner berada sehingga membuat proses perekrutan *crew* menjadi terhambat,

Permasalahan ini terjadi karna perbedaan waktu antara PT.Aliyah Est Indonesia dengan para owner yang berbeda negara, permasalahan ini susah untuk dihindari namun sebagai pihak kedua karyawan Aliyah harus bisa menyesuaikan waktu dengan pihak owner dengan cara melemburkan karyawannya hingga pukul 21.00 WIB.



## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **A.Simpulan**

Proses perekrutan *crew* pada PT. Aliyah Est Indonesia memiliki 3 kendala yang mengakibatkan proses perekrutan *crew* menjadi terhambat tetapi pihak Aliyah sudah semaksimal mungkin untuk melakukan perbaikan agar proses perekrutan menjadi lebih cepat dan efisien. Yaitu:

- 1) Pemilihan *crew* yang sesuai dengan permintaan pihak owner belum bisa tepat waktu
- 2) Sertifikat dan dokumen *crew* yang sudah *expired* atau mendekati *expired* sebelum habis kontrak
- 3) Komunikasi antara pihak Aliyah dengan owner yang lambat dikarenakan perbedaan waktu antara Indonesia dengan luar negeri

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil pembahasan mengenai proses rekrutmen *crew* pada PT. Aliyah Est Indonesia, penulis ingin memberikan saran-saran yang diharapkan dapat berguna bagi PT. Aliyah Est Indonesia dalam hal rekrutmen *crew*. Saran-saran tersebut sebagai berikut:

- 1) Alangkah baiknya apabila informasi mengenai kebutuhan *crew* atau lowongan kerja ini lebih disebar luaskan seperti melalui website resmi Aliyah, atau pamflet yang disebarakan melalui grup facebook.
- 2) Agar pelamar lebih teliti dan lebih memperhatikan lagi sertifikat dan dokumen pribadinya agar bisa berlayar Kembali.
- 3) Karyawan PT. Aliyah Est Indonesia harus bisa menyesuaikan waktu dengan pihak owner dengan cara melemburkan karyawannya hingga pukul 21.00 WIB.

## DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik. *Indeks pembangunan manusia Provinsi dan Nasional 2020-2021*. <https://www.bps.go.id/indicator/26/413/1/-metode-baru-indeks-pembangunan-manusia.html>
- Daft. (2013) *Definisi manajemen*. From <http://manajemenstiesbi.blogspot.co.id/2012/10/definisi-manajemen.html>
- Dessler, G. (2006) *Manajemen sumber daya manusia*, Jakarta: PT. Indeks Putri Media Kembangan
- Djoni. (2012) *Indonesia kembangkan industry perkapalan*. From <http://www.kemeperin.go.id/artikel/5328/IndonesiaKembangkan-Industri-perkapalan>.
- Hasibuan. (2008) *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Human Development Report. (2014) *Indeks laporan pengembangan manusia*. From [hdr.undp.org/sites/default/files/hdr14\\_statisticaltables.xls](http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr14_statisticaltables.xls).
- Malthis. (2001) *Proses rekrutmen dan seleksi*. From <http://rikietrianto.blogspot.co.id/>,
- Nawawi. (2008) *Proses rekrutmen dan seleksi*. From <http://rikietrianto.blogspot.co.id/>,
- Peraturan Menteri Perhubungan Tentang Perekrutan dan Penempatan Awak Kapal*, PM 84 Tahun 2013
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tentang Sistem Standardisasi Kompetensi Kerja Nasional*, PM 05 Tahun 2012
- Samsuddin. (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surakarta: CV. Pustaka Setia.
- Simamora. (2004) *Proses rekrutmen dan seleksi*. From <http://rikietrianto.blogspot.co.id/>,
- Sutrisno, E. (2009) *Manajemen sumber daya manusia*. Surabaya: Kencana.
- Undang-undang Republik Indonesia Tentang Pelayaran*, UU No. 17 Tahun 2008.

# **LAMPIRAN**

## 1.Lampiran wawancara pelamar




Sumber : Dokumen pribadi

## 2. Lampiran keberangkatan crew



Sumber : Dokumen pribadi

### 3. Lampiran interview sheet



Pre-interview sheet  
for **CHf COOK**

Name of Crew <b>MUSAKKIR IBRAHIM</b>	Name of Owner <b>INTERORIENT</b>
Vessel Name <b>MT RHAEO RAPID</b>	Date of Interview <b>24/08/2021</b>

(\*) Grade = A: Excellent    B: Good    C: Average    D: Poor    E: Unsatisfactory

Item No	Key points for the rank	EVAL 1	EVAL 2	EVAL FINAL	REMARKS
<b>A - Operation</b>					
1	To take a full responsibility for efficient, economic and timely preparation of all meals for ship's complement and guests.	B	B	B	
2	To take a full responsibility for planning and preparation of daily menu to ensure in healthy and balanced diet.	B	B	B	
3	To minimize food waste and to observe the Company recycling rate and budget.	B	B	B	
4	To take full responsibility for maintaining the ship's galley in serviceable condition and superior hygienic standards and to immediately report and defects of galley equipment of and vermin manifestation to the Master and Chief Officer.	B	B	B	
5	To ensure in high cleanliness and hygiene standard of provision/food stores and to carry out regular cleaning of assigned spaces, to regularly monitor temperature of refrigeration units and to report any variation to the First Engineer.	B	B	A	
6	To ensure in the personal cleanliness and hygiene of Steward and/or Messman	B	B	B	
7	To observe provision stock by observing the ship's rotation and to assist the Master with arranging provisions in accordance with present ship's trading area.	B	B	B	
8	To assist the Master and the Chief Officer in administering medical and First Aid to the ship's personnel as required.	B	B	B	
9	To assist the Master with Port formalities including quarantine inspections.	B	A	B	
10	To be fully conversant and to strictly follow national and international regulations for the waste (garbage) disposal (MARPOL).	B	B	B	
11	To prepare the provision list and to submit the same to the Master at least monthly or upon request.	B	B	B	
12	To economic and timely preparation of all meals for ship's complement and guests.	B	B	B	
13	To serve meals and to maintain high standards of cleanliness of Officer's and Crew Mess Rooms, Smoke Rooms, Ship's Offices, Laundry, Linen Room etc.	B	B	B	
14	To maintain the ship's galley in serviceable condition and superior hygienic standards.	B	A	B	
15	To clean and maintenance of the provision food stores.	B	B	B	
16	To ensure in the personal cleanliness and hygiene.	B	B	B	
17	To perform all the laundry services and to ensure that sufficient stock of clean bedding, towels etc are available at all the time.	B	B	B	
18	To ensure in sufficient stock of domestic detergents, cleaners, toilettries etc.	B	B	A	
19	To collect and separate domestic garbage for proper disposal as per MARPOL Annex V regulations.	B	B	B	
20	To purchase the provision in complying provision list.	B	B	B	

Item No	Key points for the rank	EVAL 1	EVAL 2	EVAL FINAL	REMARKS
<b>B - Safety and Training</b>					
1	To be fully conversant with ship's emergency organization and to ensure in own proficiency to perform assigned emergency duties.	B	B	B	
2	To be fully conversant with ship's emergency organization and to confirm own proficiency to perform assigned emergency duty.	B	B	B	
3	To ensure understanding of relevant procedures and instructions contained within the Company SMS including safety of personnel, environmental protection and Catering procedures.	B	B	B	
<b>C - Welfare</b>					
1	To assist the Ship Management Team in maintaining a stable and congenial working and social atmosphere within a multi-cultural environment.	A	B	B	
2	To regulate the variety of ship's complement diet for promoting a good health onboard.	B	B	B	
3	To maintain a highest possible standard of cleanliness and hygiene of galley and food/provision stores.	B	B	B	
4	To maintain a highest possible standard of cleanliness and hygiene throughout the ship's accommodation.	B	B	A	

More Information : HE IS SUITABLE FOR CHf COOK



Sumber : PT. Aliyah Est Indonesia

#### 4. Lampiran hasil tes Environmental compliance plan (ECP)



Sumber : PT.Aliyah Est Indonesia


## 5. Lampiran hasil tes MARPOL







Sumber : PT.Aliyah Est Indonesia



## 6. Lampiran hasil Medical Check up




**INDOSEHAT 2003**  
CLINIC & MEDICAL CHECK-UP

**MEDICAL EXAMINATION REPORT**

**COMPANY** : PT. ALIYAH EST INDONESIA  
**MCU NO.** : 34932/MCUIS\_CW/AEI/III/21  
**NAME** : MR. MASUDIN  
**SEX** : Male  
**PLACE & DATE OF BIRTH** : NATIONALITY : INDONESIA  
*TUBAN, APRIL 09, 1970*  
**MAILING ADDRESS OF EXAMINEE** :  
*PERUM GRAHA YASMIN C2 RT 010/004 KEL. KEPUKEMBENG KEC PETERONGAN - JOMBANG*  
**DUTY** : CHIEF OFFICER **PASSPORT** : C 3096694



MEDICAL HISTORY (EXAMINEE PERSONAL DECLARATION)		PHISICAL EXAMINATION				
	Yes / No	<b>HEIGHT</b>	<b>WEIGHT</b>	<b>BLOOD PRESSURE</b>	<b>PULSE REGULAR</b>	<b>RESPIRATORY RATE</b>
1. ALCOHOL HISTORY	No	168	104	140/90	85 X / min	20 X / min
2. ALLERGIC HISTORY	No	cm	kg	mmHg		
3. AMPUTATION	No					
4. BLOOD DISORDER	No					
5. BALANCE PROBLEM	No	<b>VISION</b>	<b>WITHOUT</b>	<b>WITH</b>	<b>COLOR VISION (ISHIHARA'S METHOD)</b>	
6. BACK OR JOINT PROBLEM	No	Right Eye	20/20		NORMAL	
7. COLOUR BLINDNESS	No	Left Eye	20/15			
8. CANCER	No	Both Eye	20/15			
9. DIABETES	No	<b>GENERAL APPEARANCE</b>				
10. DIGESTIVE DISORDER	No	LOOKING HEALTHY				
11. DEPRESSION	No	NORMAL				
12. EPILEPSY	No	1. EYES			Yes	
13. EYE / VISION PROBLEM	No	2. EARS			Yes	
14. EAR PROBLEM	No	3. NOSE			Yes	
15. FRACTURE	No	4. MOUTH			Yes	
16. GENITAL DISORDER	No	5. THROAT			Yes	
17. HEART SURGERY	No	6. NECK			Yes	
18. HEART DISEASE	No	7. THROID			Yes	
19. HIGH BLOOD PRESSURE	No	8. LYMPH NODE			Yes	
20. HERNIA	No	9. LUNGS			Yes	
21. INFECTIOUS DISEASE	No	10. HEARTS			Yes	
22. KIDNEY PROBLEM	No	11. ABDOMEN			Yes	
23. LUNG DISEASE	No	12. UROGENITAL SYSTEM			Yes	
24. LIVER PROBLEM	No	13. UPPER EXTREMITIES			Yes	
25. LOST OF MEMORY	No	14. LOWER EXTREMITIES			Yes	
26. NARCOTIC HISTORY	No	15. BACK ABNORMALITY			Yes	
27. NEUROLOGICAL DISEASE	No	16. HERNIA			Yes	
28. OPERATION / SURGERY	No	17. CENTRAL NERVOUS SYSTEM			Yes	
29. PSYCHIATRIC PROBLEM	No	18. SKIN & NAILS			Yes	
30. RESTRICTED MOBILITY	No	19. SPEECH			Yes	
31. SKIN PROBLEM	No	20. OTHERS			Yes	
32. SLEEP PROBLEM	No					
33. THYROID PROBLEM	No					
34. TUBERCULOSIS	No					
<b>DENTAL EXAMINATION</b>		<b>HEARING</b>		If abnormal, give details		
8 7 6 5 4 3 2 1	1 2 3 4 5 6 7 8		<b>Normal</b>			
8 7 6 5 4 3 2 1	1 2 3 4 5 6 7 8	Right Ear	Yes			
• : Filling O : Caries ^ : Root Rest		Left Ear	Yes			
x : Missing V : Prothesa						

Sumber : PT. Aliyah Est Indonesia

## 7.Lampiran hasil CES Test



# Certificate

EBU

Elman Surya Asido Pardede

Born: 09/09/1972

has successfully completed the CES 4.1 Test (12) in

**Level:** Management  
**Department:** Deck  
**Vessel Type:** Dry Cargo  
**Test performed:** 11/18/2020  
**Time used:** N/A

with the following scores:

Function	Score %	Negative Score
Cargo Handling	55	0
Control Operation	56	0
Fire Fighting	57	0
GMDSS	58	0
Navigation	50	0
Survival	71	0

*passed*  
**Total Test Score: 56%**

Signature of assessor

11/18/2020

Signature of candidate

Sumber : PT.Aliyah Est Indonesia

## 8. Lampiran List crew on board

LIST CREW ON BOARD

NO.	VESSEL	FLAG	OPERATORS	FULL NAME	RANK	SIGN ON
1	BRAVE WORTH	PANAMA	W.S SHIPPING CO LTD	EKA PRAMUDITIA	OS	19.04.2021
2	BRAVE WORTH	PANAMA	W.S SHIPPING CO LTD	SYARIFUDDIN EKO UMAR	BOSJN	19.04.2021
3	MT. CHEM FORTUNE	SINGAPORE	MARINETRUST SHIP MANAGEMENT	MASUDIN	CHIEF OFFICER	20.04.2021
4	MT. CHEM FORTUNE	SINGAPORE	MARINETRUST SHIP MANAGEMENT	JAINUR ROHMAN	CHIEF ENGINEER	20.04.2021
5	MT. CHEM FORTUNE	SINGAPORE	MARINETRUST SHIP MANAGEMENT	NASRUM	THIRD OFFICER	20.04.2021
6	MT. CHEM FORTUNE	SINGAPORE	MARINETRUST SHIP MANAGEMENT	JUMASTAN	BOSJN	20.04.2021
7	MT. CHEM FORTUNE	SINGAPORE	MARINETRUST SHIP MANAGEMENT	ISHAK USMAN	AB	20.04.2021
8	MT. CHEM FORTUNE	SINGAPORE	MARINETRUST SHIP MANAGEMENT	HERMAN JABER	OS	20.04.2021
9	MT. CHEM FORTUNE	SINGAPORE	MARINETRUST SHIP MANAGEMENT	RUDIANSYAH	OS	20.04.2021
10	MT. CHEM FORTUNE	SINGAPORE	MARINETRUST SHIP MANAGEMENT	MUH IRSAN	WIPER	20.04.2021
11	LPG GLORY HARVEST	PANAMA	CHINA SUN SHIPPING	ZAINAL ABIDIN	OILER	21.06.2021
12	LPG GLORY HARVEST	PANAMA	CHINA SUN SHIPPING	HERY HOLMES	OILER	21.06.2021
13	LPG BRIGHT HONOR	PANAMA	CHINA SUN SHIPPING	ADHI MUSTAPA	OILER	27.06.2021
14	LPG BRIGHT HONOR	PANAMA	CHINA SUN SHIPPING	WIRA WIDYANATA	OILER	27.06.2021
15	LPG BRIGHT HONOR	PANAMA	CHINA SUN SHIPPING	RIDWAN KOSASIH	COOK	27.06.2021
16	LPG BRIGHT HONOR	PANAMA	CHINA SUN SHIPPING	RISMAL	AB	27.06.2021
17	LPG BRIGHT HONOR	PANAMA	CHINA SUN SHIPPING	LOBIANUS YARNO	AB	27.06.2021
18	LPG PEACE WORTH	HONGKONG	CHINA SUN SHIPPING	ISKANDAR	FITTER	27.06.2021
19	LPG PEACE WORTH	HONGKONG	CHINA SUN SHIPPING	AHMAD WASIL	AB	27.06.2021
20	LPG PEACE WORTH	HONGKONG	CHINA SUN SHIPPING	A. MUH YASSER ARAFAH	CADET	27.06.2021
21	MT. EXUBERANT STAR	PANAMA	CHINA SUN SHIPPING	SANDY SONGKO	CHIEF ENGINE	03.07.2021
22	MT. EXUBERANT STAR	PANAMA	CHINA SUN SHIPPING	ANDRI HARDIANTO	SECOND OFFICER	03.07.2021
23	MT. EXUBERANT STAR	PANAMA	CHINA SUN SHIPPING	SEVEN SINULINGGA	SECONG ENGINE	03.07.2021
24	MT. EXUBERANT STAR	PANAMA	CHINA SUN SHIPPING	KASRIADI	THIRD ENGINE	03.07.2021
25	MT. EXUBERANT STAR	PANAMA	CHINA SUN SHIPPING	PADLI	OS	03.07.2021
26	MT. EXUBERANT STAR	PANAMA	CHINA SUN SHIPPING	IRWAN	OILER	03.07.2021
27	MT. CHEM LUCK	SINGAPORE	MARINETRUST SHIP MANAGEMENT	MIKAEL TARAKKA	SECOND ENGINE	14.07.2021
28	MT. CHEM LUCK	SINGAPORE	MARINETRUST SHIP MANAGEMENT	HENDRA SALIM	THIRD OFFICER	14.07.2021

Sumber : PT.Aliyah Est Indonesia

## 9. Lampiran Standar nilai perekrutan crew

PT. ALIYAH EST INDONESIA

### QHSE PROCEDURE MANUAL

Title : CREWING

Quality Procedure No : QP 09.2a

Issue Date : 11/07/16

Authorized By : QHSE MR

Issue Status : Issue 1

#### STANDARD OF PASSING GRADE TEST SCORE OF CREW RECRUITMENT

GROUP	PRINCIPLE	RANK	MARLIN	CES
A	vrontados,ws shipping	Senior Officer	70%	50%
		Junior Officer	65%	50%
		Rating	70%	50%
B	Marine trust, china sun, interorient ship	Senior Officer	65%	50%
		Junior Officer	60%	45%
		Rating	55%	40%

Sumber : PT.Aliyah Est Indonesia

## RIWAYAT HIDUP

**MUH.TASRIQ ANANTA**, lahir di Makassar pada Tanggal 08 Mei 2000.



Merupakan Anak Pertama dari tiga bersaudara dari pasangan Bapak Muh.Najir.S.ST dan Ibu Hj.Ratnawati.S.Pd. Pendidikan Sekolah Dasar diselesaikan Tahun 2012 di SDN No.133 Inpres Pari'risi Takalar dan melanjutkan Pendidikan sekolah lanjutan tingkat pertama di SMP Negeri 2 Takalar di selesaikan pada Tahun 2015 dan pada

tahun yang sama penulis melanjutkan sekolah menengah atas di SMA Negri 3 Takalar diselesaikan pada tahun 2018.Selanjutnya Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan Diploma IV Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar dan mengambil Jurusan Ketatalaksanaan Angkutan Laut dan Kepelabuhanan.

Selama semester V dan VI penulis melaksanakan Praktek Darat (PRADA) pada Perusahaan Pelayaran PT. Aliyah Est Indonesia Jakarta selama 1 tahun. Dan pada Tahun 2022 penulis telah menyelesaikan Pendidikan Diploma IV di Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.