

## ANALISIS MANAJEMEN PEREKRUTAN CREW KAPAL PADA PT XYZ

Muhammad Dzaky Pradana<sup>1</sup>, Henry Eryanto<sup>2</sup>, Suherdi<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Jakarta, Indonesia

[dzakypradana21@gmail.com](mailto:dzakypradana21@gmail.com), [henryeryanto@unj.ac.id](mailto:henryeryanto@unj.ac.id), [suherdi@unj.ac.id](mailto:suherdi@unj.ac.id)**Abstract**

*This research explores the recruitment and selection system for ship crews at PT XYZ, focusing on three key elements: the recruitment process, the selection criteria and requirements, and how the company addresses challenges in maritime workforce recruitment. A descriptive qualitative approach was used, with data collected through in-depth interviews with four key informants, field observations, and document analysis. The study reveals that PT XYZ's recruitment process remains informal and lacks standardized procedures or digital integration. Selection is primarily based on document completeness, while technical skills and mental readiness are often overlooked. Moreover, crew performance evaluation is not conducted regularly or systematically but is only addressed reactively when problems arise onboard. Based on these findings, the study recommends the development of clear recruitment SOPs, pre-deployment training programs, adoption of digital systems, and partnerships with professional training institutions to enhance recruitment quality and efficiency.*

**Keywords:** Recruitment, Selection, Ship Crew, Human Resource Management, PT XYZ

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi sistem perekrutan dan seleksi crew kapal yang diterapkan oleh PT XYZ. Fokus utama penelitian mencakup tiga aspek, yaitu: mekanisme perekrutan yang dijalankan, kriteria dan persyaratan dalam proses seleksi, serta bagaimana perusahaan mengidentifikasi dan menangani tantangan dalam perekrutan tenaga kerja pelayaran. Pendekatan yang digunakan adalah kualitatif deskriptif, dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam terhadap empat informan, observasi langsung di lapangan, serta studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses perekrutan di PT XYZ masih bersifat manual dan belum didukung oleh prosedur operasional standar maupun sistem berbasis teknologi digital. Proses seleksi lebih menitikberatkan pada kelengkapan dokumen administrasi tanpa menguji secara menyeluruh kompetensi teknis dan kesiapan mental calon crew. Evaluasi terhadap kinerja tenaga kerja pun belum dilakukan secara rutin dan terstruktur, melainkan hanya dilakukan ketika muncul masalah di lapangan. Oleh karena itu, penelitian ini menyarankan adanya penyusunan SOP yang jelas, pelatihan prapenempatan, integrasi teknologi digital, serta kerja sama strategis dengan lembaga pelatihan untuk meningkatkan mutu dan efektivitas rekrutmen tenaga kerja pelayaran.

**Kata Kunci:** Rekrutmen, Seleksi, Crew Kapal, Manajemen SDM, PT XYZ

**Article history**

Received: Juli 2025

Reviewed: Juli 2025

Published: Juli 2025

Plagiarism checker no 80

Doi : prefix doi :

[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)**Copyright : author****Publish by : musytari**

This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

## 1. Pendahuluan

Sektor pelayaran adalah bagian penting dari perekonomian Indonesia karena wilayah lautnya yang luas. Dalam hal ini, keberadaan tenaga kerja pelayaran atau kru kapal yang berpengalaman sangat penting untuk menjamin kelancaran operasional kapal. Namun, pada kenyataannya, kendala seperti keterlambatan keberangkatan kapal sering terjadi karena kurangnya tenaga kerja yang siap pakai dan kualitas kru yang rendah. Proses rekrutmen yang terburu-buru dan tidak selektif sering menimbulkan bahaya bagi keselamatan dan efisiensi operasional kapal (Kementrian Perhubungan RI, 2021).

Penggunaan metode konvensional yang tidak berbasis kompetensi adalah salah satu dari banyak tantangan yang masih dihadapi dalam proses perekrutan awak kapal di industri pelayaran (Sinambela et al., 2022). Akibatnya, kru yang direkrut tidak sesuai dengan kebutuhan operasional, yang mengancam keselamatan dan efisiensi kerja kapal.

Di PT XYZ, masalah ini terlihat dari ketidaksesuaian terus-menerus antara kemampuan kru dan posisi kerja. Penempatan yang tidak tepat masih sering terjadi, meskipun banyak pelaut yang disertifikasi. Hal ini diperburuk oleh sistem manajemen sumber daya manusia yang belum optimal dan kurangnya pemanfaatan teknologi informasi.

Menurut peraturan seperti STCW dan Permenhub No. 59 Tahun 2021, perusahaan harus mempekerjakan staf sesuai standar. Namun, hasil pra-survei dari sepuluh orang yang disurvei menunjukkan bahwa 60% orang yang disurvei menganggap proses rekrutmen di PT XYZ tidak efisien atau efektif. Proses seleksi masih dilakukan secara manual, cenderung subjektif, dan kurang memanfaatkan media digital.

Proses perekrutan dan seleksi calon awak kapal, khususnya untuk kapal offshore, harus dirancang secara cermat karena awak kapal memiliki peran penting sebagai subjek utama dalam operasional kapal. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Human Resources Development (HRD) di PT XYZ menjalankan proses ini. Selain itu, guna mengevaluasi tantangan dalam pelaksanaannya. Diharapkan temuan ini akan memberikan masukan strategis untuk meningkatkan kualitas rekrutmen di industri pelayaran.

## 2. Tinjauan Pustaka

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Pendekatan strategis untuk mengelola tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia (MSDM). Menurut Hasibuan (2016), sumber daya manusia (MSDM) adalah seni dan ilmu yang secara efektif mengatur hubungan dan peran tenaga kerja. Namun, Mathis et al. (2012) menyatakan bahwa MSDM mencakup praktik dan keputusan manajemen yang berdampak langsung pada karyawan dari rekrutmen hingga pengembangan karier. Secara keseluruhan, MSDM berfungsi sebagai alat administratif dan strategis untuk meningkatkan kinerja dan daya saing perusahaan.

### Perekrutan

Perekrutan merupakan proses awal dalam memperoleh tenaga kerja yang tepat bagi organisasi. Menurut Ambar et al. (2024), perekrutan adalah proses mencari dan menarik kandidat untuk menjadi karyawan. Sebaliknya, Samsudin (2024) mengatakan bahwa proses perekrutan dilakukan dengan tujuan mencocokkan kemampuan seseorang dengan kebutuhan pekerjaan. Oleh karena itu, proses perekrutan yang teratur sangat penting untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas.

### Crew Kapal

Menurut UU No. 17 Tahun 2008, kru kapal adalah sekelompok orang yang bertanggung jawab untuk menjalankan operasional kapal, termasuk navigasi, mesin, dan keselamatan, sesuai dengan jabatannya di atas kapal. Menurut Basuki Rahmat (2020), struktur organisasi kapal mewajibkan setiap anggota kru untuk melakukan tugas tertentu yang didasarkan pada standar

kompetensi tertentu. Perekrutan *crew* bertujuan memastikan terpenuhinya tenaga kerja yang kompeten dan bersertifikat untuk menjamin keselamatan dan efisiensi pelayaran (Gary Dessler, 2015). Manfaatnya antara lain, memastikan bahwa operasional kapal berjalan dengan aman, memenuhi peraturan pelayaran, mengurangi risiko kesalahan, dan meningkatkan reputasi dan keberlanjutan operasi perusahaan.

### 3. Metodologi Penelitian

#### Jenis Penelitian

Pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi kasus digunakan dalam penelitian ini. Menurut Strauss dan Corbin (dalam Safarudin et al., 2023), metode studi kasus dipilih karena memungkinkan peneliti mempelajari secara menyeluruh proses perekrutan di PT XYZ. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui dokumentasi, wawancara, dan observasi (Assyakurrohim et al., 2022).

#### Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT XYZ yang berlokasi di Kecamatan Cimanggis, Kota Depok, Jawa Barat.

#### Pemilihan Informan

Teknik *purposive sampling* digunakan untuk memilih informan dalam penelitian ini. Ini berarti bahwa informan dipilih berdasarkan tujuan penelitian (Mela Ornela et al., 2025; Nuralim et al., 2023). Peneliti memilih empat informan dari manajemen dan kru PT XYZ setelah mempertimbangkan perwakilan dari bidang strategis dan teknis serta masa kerja dan posisi di bidang yang relevan (Jannah, 2024).

#### Teknik Keabsahan Data

Untuk memastikan validitas data, penelitian ini menggunakan triangulasi sumber, yang berarti membandingkan informasi dari berbagai narasumber yang membahas masalah yang sama (Sugiyono, 2022; Pokhrel, 2024). Metode ini dirancang untuk menurunkan bias, memperkuat keandalan data, dan memberikan pemahaman yang lebih luas tentang hasil penelitian.

#### Teknik Analisis Data

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif yang dimodelkan oleh Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2019), yang mencakup empat tahap utama: pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Analisis dilakukan sejak proses pengumpulan data, dengan menyederhanakan informasi, menyusunnya secara sistematis, dan menarik maknanya untuk menemukan solusi untuk masalah yang dirumuskan. Data lapangan dan kesimpulan terus diverifikasi.

### 4. Hasil dan Pembahasan

#### 4.1 Sistem Perekrutan Crew Kapal di PT XYZ

Perusahaan PT XYZ merekrut kru kapal dengan cepat dan praktis untuk memenuhi kebutuhan operasional yang seringkali mendesak. Proses dimulai dengan permintaan tenaga kerja oleh divisi operasional, yang kemudian diteruskan ke bagian HRD. Dalam praktiknya, pemenuhan posisi biasanya bergantung pada rekomendasi internal dari pelaut aktif atau senior yang memiliki pengalaman yang signifikan dalam pekerjaan.

Semua proses masih dilakukan secara manual tanpa dukungan sistem digital atau standar operasional prosedur (SOP). Proses verifikasi dokumen masih standar, dan berkas pelamar dikumpulkan melalui media komunikasi sederhana seperti WhatsApp dan email. Menurut observasi dan keterangan keempat informan, tidak ada proses seleksi teknis atau psikologis. Penilaian calon anggota crew bergantung pada referensi dan kepercayaan pribadi, sehingga belum menjamin kesesuaian antara kompetensi pelamar dan kebutuhan posisi.

Temuan ini memperkuat hasil studi sebelumnya yang menunjukkan bahwa banyak perusahaan pelayaran nasional belum menerapkan sistem e-recruitment secara menyeluruh (Ilham et al., 2024). Selain itu, ada kemungkinan lebih besar bahwa tidak adanya prosedur operasional standar (SOP) yang dievaluasi akan menyebabkan ketidaksesuaian antara keahlian karyawan dan kebutuhan pekerjaan (Widayati et al., 2024). Meskipun, sistem saat ini memungkinkan proses yang cepat dan fleksibel, tetapi hal ini menyebabkan proses menjadi tidak akuntabel dan tidak valid. Oleh karena itu, sistem perekrutan PT XYZ belum sepenuhnya efektif. Perusahaan harus membangun sistem perekrutan yang lebih terstruktur yang menerapkan SOP, digitalisasi proses, dan pendekatan berbasis kompetensi untuk meningkatkan kualitas SDM dan efisiensi proses.

#### **4.2 Kriteria dan Persyaratan Seleksi Crew Kapal di PT XYZ**

Kriteria seleksi merupakan bagian penting dari proses rekrutmen untuk memastikan bahwa calon kru memenuhi kebutuhan kerja di atas kapal. Sejauh ini, standar seleksi di PT XYZ masih berfokus pada kelengkapan dokumen administratif seperti BST, buku pelaut, SKK, dan hasil MCU. Namun, belum terdapat seleksi berbasis kompetensi atau penilaian terhadap soft skills seperti komunikasi, kerja sama tim, dan ketahanan kerja.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, proses seleksi tidak melibatkan uji teknis atau asesmen kepribadian. HRD hanya melakukan verifikasi manual tanpa menggunakan sistem pembobotan atau wawancara yang mendalam. Rekomendasi dari anggota staf senior seringkali lebih banyak memengaruhi keputusan akhir daripada hasil seleksi objektif.

Para informan mengatakan bahwa crew biasanya langsung diproses selama dokumen lengkap tanpa uji kecocokan jabatan. Belum ada alat yang dirancang khusus untuk menilai aspek psikologis atau perilaku, walaupun hal ini sangat penting untuk pekerjaan di lingkungan terbatas seperti kapal. Hal ini sejalan dengan hasil Sumarti (2022) yang menyatakan bahwa seleksi dokumen semata berpotensi menyebabkan ketidaksesuaian kerja di lapangan.

Selain itu, dokumen belum diverifikasi menggunakan sistem online untuk memastikan keasliannya. Penyalahgunaan informasi mungkin terjadi karena proses yang terlalu mengandalkan kepercayaan. Dengan demikian, sistem seleksi PT XYZ cenderung bersifat administratif dan formalitas dan tidak memprioritaskan kualitas sumber daya manusia. Akibatnya, mereka harus meninjau ulang sistemnya untuk membuat proses seleksi lebih objektif dan berkualitas dengan membuat standar berbasis jabatan, menerapkan wawancara terstruktur, dan memberikan pelatihan asesmen kepada tim rekrutmen.

#### **4.3 Strategi Mengatasi Kendala dalam Pemenuhan Tenaga Kerja Berkualitas**

Proses evaluasi perekrutan di PT XYZ masih bersifat informal dan reaktif, tanpa ada dokumentasi tertulis atau pengawasan kinerja staf pasca-penempatan. Crew baru seringkali tidak siap untuk tekanan kerja kapal karena tidak menerima pelatihan atau pembekalan.

Informan mengatakan bahwa banyak anggota staf baru tidak siap secara mental dan teknis, sehingga mereka harus mengandalkan bimbingan dari anggota staf senior saat mereka mulai berada di kapal. Tidak ada sistem seleksi dan pelatihan yang memadai dapat menyebabkan turnover yang tinggi dan produktivitas kerja yang rendah. Hal ini sejalan dengan temuan Halik et al. (2024), yang menyatakan bahwa tidak adanya sistem evaluasi perekrutan dapat mengganggu stabilitas operasional dan menurunkan loyalitas pekerja. Selain itu, Purwanto et al. (2021) menyatakan bahwa pelatihan berbasis simulasi sangat penting untuk membekali karyawan dalam lingkungan kerja yang rumit, seperti kapal.

Oleh karena itu, PT XYZ perlu meningkatkan kualitas sumber daya manusia kru kapal dan mengurangi kesalahan penempatan tenaga kerja melalui penerapan sistem evaluasi yang menyeluruh dan berkelanjutan. PT XYZ juga perlu membuat SOP perekrutan, yang mencakup pelatihan dasar sebelum penempatan, memperluas jalur promosi rekrutmen dengan media digital, dan membuat database pelaut terintegrasi.

## 5. Kesimpulan

Menurut hasil penelitian yang dilakukan melalui observasi dan wawancara terhadap empat informan di PT XYZ, diketahui bahwa proses perekrutan kru kapal masih berjalan secara informal tanpa dukungan prosedur operasional standar atau sistem digital terstandar. Seleksi lebih menekankan pada kelengkapan dokumen administratif dan rekomendasi pribadi, tanpa melakukan uji kompetensi yang mendalam. Selain itu, tidak adanya pelatihan pra-penempatan dan evaluasi kinerja crew setelah penempatan yang sistematis. Akibatnya, banyak kru tidak siap untuk menghadapi tantangan kerja di kapal. Untuk menyelesaikan masalah ini, perusahaan dapat memastikan ketersediaan tenaga kerja pelayaran yang lebih profesional, mahir, dan berkelanjutan melalui pengembangan SOP perekrutan, pelatihan dasar sebelum penempatan, dan pengembangan sistem pemantauan dan evaluasi berbasis data.

## DAFTAR PUSTAKA

- Kementerian Perhubungan Republik Indonesia. (2021). Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 59 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Usaha Jasa Terkait dengan Angkutan di Perairan.
- Sinambela, S. P., Purba, J. T., & Simatupang, H. (2022). Analisis Perekrutan dan Seleksi Tenaga Kerja di PT Toray Istem. *Jurnal Ilmiah Faktor Exacta*, 15(1), 13-21.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2012). *Human Resource Management (13th ed.)*. USA: Cengage Learning
- Ambar T. Sulistiyani & Rosidah. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sadili, Samsudin. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Natasya. (2022). Pengaruh promosi melalui media sosial Instagram terhadap keputusan pembelian produk pada mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Jakarta [Skripsi, Universitas Muhammadiyah Jakarta]. Repositori PIP Semarang. [https://repository.pip-semarang.ac.id/2480/2/51145293%20N\\_SKRIPSI\\_OPEN%20ACCESS.pdf](https://repository.pip-semarang.ac.id/2480/2/51145293%20N_SKRIPSI_OPEN%20ACCESS.pdf)
- Dessler, Gary. (2015). *Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi Empat Belas Bahasa Indonesia. Jakarta: Indeks.
- Anselm, Strauss & Juliet Corbin. (2023). *Dasar-dasar Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Ornela, M., Sunindya, B. R., & Fadila, R. (2025). Studi kualitatif pada peserta PBPU yang melakukan penurunan kelas rawat inap di wilayah Kabupaten Mojokerto. *Indonesian Journal of Health Insurance and Medical Records*, 2(1), 105-111. <https://doi.org/10.31290/ijhimr.v2i1.4997>
- Nuralim, Rizky M., Sofatur, & Aguspriyani Yani. (2023). Teknik Pengambilan Sampel Purposive Dalam Mengatasi Kepercayaan Masyarakat Pada Bank Syariah Indonesia. *Neraca Manajemen, Ekonomi*, 3. <https://doi.org/10.8734/mnmae.v1i2.359>
- Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Taqwin, N., Masita, Ardiawan, K. N., & Sari, M. E. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. In PT Rajagrafindo Persada (Vol. 3, Issue 2)
- Sugiyono. (2022). Triangulasi. In Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen* (p. 492). Bandung: Alfabeta.
- Pokhrel, S. (2024). No TitleELENH. *Ayan*, 15(1), 37-48.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Edisi ke-2)*. Bandung: Alfabeta.
- Isyraqi, M. I., Sudirman, & Prawirosastro, C. L. (2024). Strategi rekrutmen crew kapal di PT. Lotus Prakasa Lines Surabaya. *Populer: Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 3(3), 263-276.

<https://doi.org/10.58192/populer.v3i3.2558>

Widayati, R., & Fauzan, A. (2022). Analisis kebijakan operasional prosedur rekrutmen dan pelatihan tenaga pemasaran pada produk Agri pada PT. Asuransi Jasa Indonesia. *Populer: Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 1(3), 149-162. <https://doi.org/10.58192/populer.v1i3.2266>

Sumarti, S. (2022). Implementasi kebijakan manajemen SDM: Rekrutmen dan seleksi pada PT. Waskita Karya (Persero) Tbk. *Jurnal Manejerial Bisnis*, 5(2), 276-288. <https://doi.org/10.37504/jmb.v5i2.372>

Halik, L. O. A., Tangkudung, A. G., Siswoyo, M., & Rumambi, F. J. (2024). Analisis implementasi, kendala, dan evaluasi standar operasional prosedur perekrutan dan seleksi awak kapal dalam memenuhi target kinerja di PT. Atlantik Pratama Indonesia (2020-2023). *INNOVATIVE: Journal of Social Science Research*, 4(2), 872-883. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/872>

Purwanto, A. H., Rahyono, R., Hidayat, D. W., & Sukhanna, R. (2021). Kualitas pelatihan dan pendidikan maritim dari sudut pandang taruna dan perwira siswa. *Dinamika Bahari*, 2(2), 143-151. <https://doi.org/10.46484/db.v2i2.295>