

**ANALISIS PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI *CREW* KAPAL  
DI PT PONTI SARANA UTAMA**

**LAPORAN MAGANG**



**Disusun oleh:**

**Farah Hasna Dzahabiyyah 20311065**

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA**

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**2024**

### PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Dengan ini menyatakan bahwa laporan akhir magang tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai ketentuan yang berlaku.

Yogyakarta, 8 Juni 2024



Farah Hasna Dzahabiyyah

## ABSTRAK

Sumber Daya Manusia merupakan asset penting bagi suatu Perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan proses rekrutmen dan seleksi karyawannya. Tujuan dari penelitian ini yaitu menganalisis proses rekrutmen dan seleksi *crew* kapal serta kendala yang dihadapi pada proses rekrutmen di PT Ponti Sarana Utama. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang dilakukan dengan wawancara kepada divisi bagian *crewing*/personalia dan *crew* kapal. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Penelitian ini menunjukkan bahwa sistem rekrutmen yang dijalankan hanya menggunakan sumber internal dan metode tertutup. Proses seleksi diawali dengan pengecekan dokumen, wawancara, tes kesehatan, kemudian pembuatan perjanjian kerja laut. Pelaksanaan rekrutmen *crew* kapal di PT Ponti Sarana Utama terdapat beberapa kendala yang mengakibatkan keterlambatan perekrutan *crew* kapal. Beberapa kendala yang terjadi yaitu ketidaksesuaian dokumen, sertifikat *crew* yang sudah expired dan mendekati *expired* sebelum masa kontrak habis. Dikarenakan perusahaan melakukan proses rekrutmen menggunakan sumber internal, dapat menyebabkan kesulitan dalam menemukan kandidat yang tepat untuk mengisi jabatan yang dibutuhkan dalam perusahaan.

Kata kunci: Rekrutmen, Seleksi, Crew Kapal.

## ABSTRACT

*Human Resources are an important asset for a company; therefore companies must pay attention to the employee recruitment and selection process. The aim of this research is to analyze the recruitment and selection process for ship crew as well as the obstacles faced in the recruitment process at PT Ponti Sarana Utama. This research used a qualitative method conducted by interviews with the crewing/personnel division and ship crew. Data collection was carried out through observation, interviews, and documentation. This research shows that the recruitment system used only uses internal sources and closed methods. The selection process begins with checking document, interviews, medical tests, then making a sea work agreement. The implementation of ship crew recruitment at PT Ponti Sarana Utama contained several obstacles which resulted in delays in ship crew recruitment. Some of the problems that occur are document discrepancies, crew certificates that have expired and are close to expiring before the contract period ends. Because the company carries out the recruitment process using internal sources, it can cause difficulty in finding the right candidates to fill the positions needed in the company.*

*Keywords: Recruitment, Selection, Ship Crew*

## LEMBAR PENGESAHAN

Nama Mahasiswa : Farah Hasna Dzahabiyah  
NIM : 20311065  
Bidang Minat : Sumber Daya Manusia  
Instansi Magang : PT Ponti Sarana Utama  
Divisi / Unit / Dept : *Crewing* / Personalia  
Supervisor : Rulie Derian  
Dosen Pembimbing : Alldila Nadhira Ayu Setyaning, S.E., M.B.A  
Mulai Magang : 1 Maret 2023  
Selesai Magang : 1 Juni 2023

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing

Yogyakarta, 8 Juni 2024

Dosen Pembimbing,



Alldila Nadhira Ayu Setyaning, S.E., M.B.A

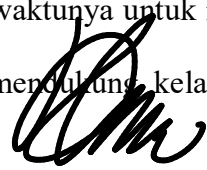
## KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Puji dan Syukur kehadiran Allah SWT atas Rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir penulisan laporan magang yang berjudul **“Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Crew Kapal di PT Ponti Sarana Utama”**. Laporan akhir magang ini disusun untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan studi sarjana (S1) Manajemen di Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.

Dalam penyusunan laporan akhir magang ini tidak dapat terselesaikan dengan baik tanpa dukungan, semangat, dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis ingin berterimakasih kepada :

1. Allah SWT yang selalu memberikan kemudahan, kelancaran, dan kekuatan kepada penulis untuk menyelesaikan kegiatan magang dan tugas akhir ini.
2. Bapak Wahyu Budiono, Ibu Peni Yuliani, Bapak Andryato Nugroho, dan Ibu Yulia Wuryanti selaku orang tua penulis yang selalu memberikan dukungan dan doa untuk kelancaran menyelesaikan penulisan tugas akhir magang.
3. Ibu Alldila Nadhira Ayu Setyaning, S.E., M.B.A selaku dosen pembimbing tugas akhir magang yang telah memberikan waktunya untuk membimbing dengan penuh kesabaran, keikhlasan, dan mendukung kelancaran tugas akhir magang.

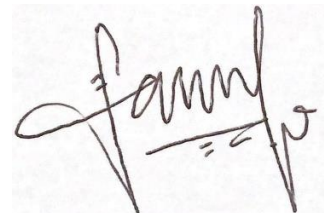


4. Bapak Rulie Derian selaku supervisor penulis yang telah membantu, membimbing, dan memberikan kesempatan untuk magang di PT Ponti Sarana Utama serta mendukung kelancaran penulisan tugas akhir magang.
5. Arif Zaky, yang senantiasa mendengarkan keluhan kesah penulis, memberikan dukungan, motivasi, dan menemani penulis sehingga tugas akhir dapat terselesaikan dengan baik.
6. Konglosh and Friends, Opang, Fikri, Mutiara Hanum selaku sahabat penulis yang telah mendukung dan memberikan semangat untuk penyelesaian tugas akhir.
7. Semua pihak yang terlibat dan ikut membantu penyelesaian tugas akhir magang.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penyusunan tugas akhir ini. Semoga segala dukungan dari Bapak, Ibu, serta Saudara sekalian mendapat balasan dari Allah SWT.

Wassalamualaikum Wr.Wb.

Penulis,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Farah', with a stylized flourish underneath.

Farah Hasna Dzahabiyah

## DAFTAR ISI

|                                                  |     |
|--------------------------------------------------|-----|
| ABSTRAK .....                                    | ii  |
| ABSTRACT .....                                   | iii |
| LEMBAR PENGESAHAN.....                           | iv  |
| KATA PENGANTAR .....                             | v   |
| DAFTAR ISI .....                                 | vii |
| DAFTAR GAMBAR .....                              | ix  |
| BAB I .....                                      | 1   |
| PENDAHULUAN .....                                | 1   |
| 1.1 Profil Perusahaan.....                       | 1   |
| 1.1.1 Tujuan dan Visi Misi Perusahaan .....      | 1   |
| 1.1.2 Struktur Perusahaan .....                  | 2   |
| 1.2 Latar Belakang Masalah .....                 | 3   |
| 1.3 Rumusan Masalah .....                        | 6   |
| 1.4 Pertanyaan Penelitian.....                   | 6   |
| 1.5 Tujuan Magang .....                          | 7   |
| 1.6 Manfaat Magang.....                          | 7   |
| BAB II.....                                      | 9   |
| KAJIAN LITERATUR .....                           | 9   |
| 2.1 Landasan Teori.....                          | 9   |
| 2.1.1 Rekrutmen .....                            | 9   |
| 2.1.2 Seleksi .....                              | 13  |
| 2.1.3 Crew Kapal atau Anak Buah Kapal (ABK)..... | 15  |

|                                                                                      |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 2.1 Kerangka Penelitian.....                                                         | 17 |
| BAB III.....                                                                         | 20 |
| METODOLOGI.....                                                                      | 20 |
| 3.1 Pendekatan penelitian .....                                                      | 20 |
| 3.2 Unit Analisis.....                                                               | 20 |
| 3.3 Jenis Data .....                                                                 | 22 |
| 3.4 Pengambilan Data.....                                                            | 23 |
| BAB IV .....                                                                         | 25 |
| HASIL PELAKSANAAN PROGRAM DAN DISKUSI .....                                          | 25 |
| 4.1. Hasil Pelaksanaan Magang .....                                                  | 25 |
| 4.2 Proses Rekrutmen Crew Kapal PT Ponti Sarana Utama .....                          | 27 |
| 4.3 Seleksi Crew Kapal pada PT Ponti Sarana Utama .....                              | 32 |
| 4.3.1 Pemeriksaan Dokumen.....                                                       | 32 |
| 4.3.2 Melakukan wawancara dan <i>interview</i> oleh Team <i>Crewing</i> /Personalia. | 33 |
| 4.3.2 Pemeriksaan Kesehatan <i>Crew</i> atau <i>Medical Check Up</i> .....           | 34 |
| 4.3.3 Pembuatan kontrak kerja atau Perjanjian Kerja Laut (PKL) .....                 | 35 |
| 4.4 Pembahasan.....                                                                  | 36 |
| BAB V.....                                                                           | 39 |
| KESIMPULAN DAN SARAN .....                                                           | 39 |
| 5.1 Kesimpulan .....                                                                 | 39 |
| 5.2 Saran .....                                                                      | 40 |
| DAFTAR PUSTAKA .....                                                                 | 41 |
| LAMPIRAN .....                                                                       | 50 |

## **DAFTAR GAMBAR**

|                                            |    |
|--------------------------------------------|----|
| Gambar 1.1 Struktur Perusahaan .....       | 2  |
| Gambar 1.2 Kerangka Penelitian.....        | 17 |
| Gambar 1.3 Daftar Pelamar Perusahaan ..... | 32 |

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Profil Perusahaan**

PT Ponti Sarana Utama yang didirikan pada tahun 2013 merupakan perusahaan penyedia jasa angkutan laut untuk produk hasil olahan sawit seperti kernel yaitu biji sawit yang telah di bersihkan, CPO atau crude palm oil yaitu minyak sawit yang masih tercampur dengan kulit sawit, dan lain sebagainya. Perusahaan ini terletak di Jl. Tanjung Pura No. 95, Benua Melayu Laut, Kec. Pontianak Kota, Kota Pontianak, Kalimantan Barat. Berdasarkan surat keputusan yang diterbitkan pada tanggal 14 November tahun 2013, PT Ponti Sarana Utama termasuk jenis perusahaan PT atau Perseroan Terbatas. Sesuai dengan misi Perseroan yaitu menjadi yang terbaik dalam hal pelayanan, berkaitan dengan kualitas dan kepuasan pelanggan, Perseroan senantiasa memberikan layanan dengan selalu menjaga armada kapal dalam kondisi yang baik sesuai standar yang berlaku.

#### **1.1.1 Tujuan dan Visi Misi Perusahaan**

##### **1. Tujuan Perusahaan**

Memberikan layanan pengangkutan laut yang andal dan efisien dengan mencapai kepuasan pelanggan serta meningkatkan profitabilitas perusahaan melalui efisiensi operasional dan peningkatan pendapatan.

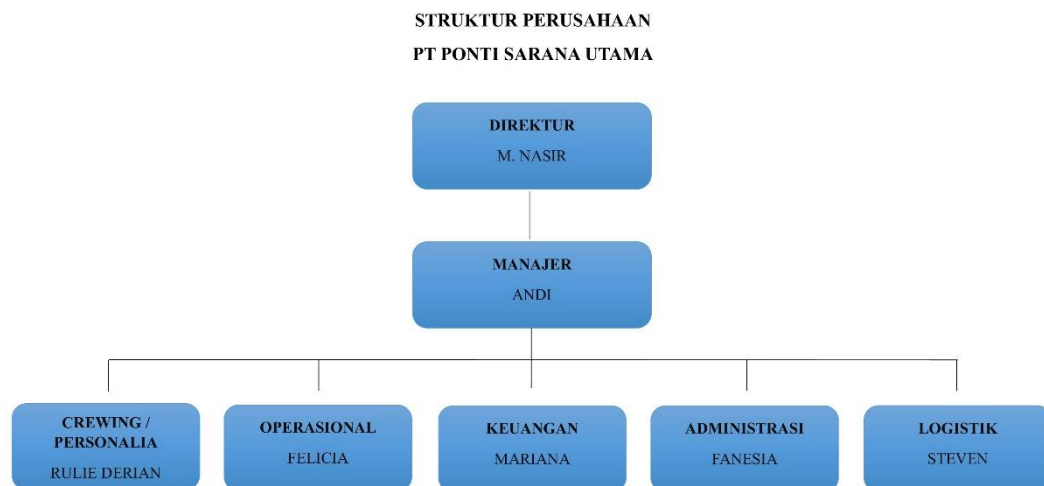
## 2. Visi Perusahaan

Menjadi Perusahaan pelayaran nasional yang handal dan professional dengan memberikan layanan berkualitas tinggi dan mendukung pertumbuhan ekonomi Indonesia.

## 3. Misi Perusahaan

- 1) Memberikan layanan pelayaran yang aman, handal, dan berkualitas tinggi kepada pelanggan
- 2) Mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas dan terampil untuk memastikan kinerja yang unggul
- 3) Keharmonisan hubungan dengan pelanggan atau pemakai jasa serta *supplier* kapal

### 1.1.2 Struktur Perusahaan



Gambar 1.1 Struktur Perusahaan

Sumber : PT Ponti Sarana Utama

Pada gambar 1.1 merupakan struktur dari perusahaan PT Ponti Sarana Utama yang terdiri dari direktur, manajer, *crewing/personalia*, operasional, keuangan, administrasi, dan logistik.

## **1.2 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi perusahaan. Faktor produksi tidak dapat berfungsi tanpa adanya orang yang mengoperasikannya. Faktor tenaga kerja merupakan faktor yang paling sulit untuk dikelola dibandingkan faktor lainnya karena sebagai seorang karyawan memiliki pikiran dan cara berpikir yang berbeda – beda. Sumber Daya Manusia adalah pondasi terpenting, karenanya Sumber Daya Manusia harus senantiasa dikembangkan, diarahkan dan diperlihara. Salah satu pengelolaan sumber daya manusia yakni rekrutmen dan seleksi (Etikawati & Ujang, 2016). Kegiatan rekrutmen merupakan langkah awal dalam mencari orang – orang yang memenuhi kualifikasi yang dicari perusahaan. Tahap rekrutmen selanjutnya adalah seleksi. Manajemen sumber daya manusia berperan untuk mengidentifikasi dan menyeleksi sumber daya manusia yang ada dan menempatkannya pada posisi yang tepat selama proses seleksi, artinya keterampilan dan kualitas individu dapat berkembang lebih cepat karena setiap orang bekerja sesuai keterampilannya masing – masing.

Semakin berkembangnya jasa angkutan terutama di bidang transportasi laut dalam pengiriman barang menyebabkan transportasi laut banyak digunakan karena pengiriman yang lebih efisien dan mampu

mengangkut barang dalam jumlah yang besar, sehingga membutuhkan SDM yang berkualitas dan memumpuni di dunia maritim. Sebagai salah satu elemen perusahaan, Anak Buah Kapal (ABK) merupakan salah satu sumber daya manusia yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Anak buah kapal (ABK ) adalah orang – orang yang kerja di atas kapal sebagai bagian dari awak kapal dan bergerak dalam salah satu dari beberapa bidang yang berkaitan dengan pengoperasian dan pemeliharaan kapal. Seorang pelaut agar dapat bekerja di atas kapal harus memiliki sertifikat khusus kepelautan yang dikeluarkan oleh badan diklat kepelautan.

Proses Rekrutmen dan Seleksi sangatlah penting bagi perusahaan karena melalui proses rekrutmen dan seleksi maka perusahaan akan mempunyai karyawan yang berkualitas dan memenuhi kriteria yang dibutuhkan oleh perusahaan. Tingkat keahlian dan kemampuan setiap karyawan yang dimiliki oleh sebuah perusahaan sangat tergantung pada proses seleksi dan perekrutan yang diterapkan oleh perusahaan tersebut. Dengan demikian, jika perusahaan menerapkan sistem rekrutmen yang baik dan efektif, maka perusahaan akan berhasil mendapatkan karyawan – karyawan yang memiliki kualitas sumber daya manusia yang tinggi dan sesuai kebutuhan perusahaan (Prastiwi et al., 2022). Penting untuk diketahui bahwa sumber daya manusia memegang peranan penting dalam keberhasilan tujuan perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia memegang peranan penting dalam suatu bisnis, yang mencakup seluruh

aktivitas dan pelaksanaan untuk mencapai maksud dan tujuan perusahaan (Rahayu, 2020).

Proses rekrutmen dan seleksi crew / anak buah kapal (ABK) di PT Ponti Sarana Utama mempercayakan *Departement Crewing* / Personalia untuk merekrut dan menyeleksi calon – calon anak buah kapal yang ingin bekerja di Perusahaan tersebut. Salah satu cara untuk menemukan awak kapal yang memenuhi syarat adalah melalui sistem rekrutmen. Departement yang bertugas menyiapkan crew kapal crew kapal yang akan beroperasi / berlayar serta mengadakan kebutuhan ABK untuk kapal – kapal yang belum memenuhi syarat untuk kelengkapan crew kapalnya adalah *crewing* / personalia. Perencanaan *crewing* / anak buah kapal disesuaikan dengan ketentuan undang – undang dan hukum yang berlaku.

Dalam proses merekrut dan menyeleksi calon ABK yang akan di terima pada PT Ponti Sarana Utama, bagian *crewing* / personalia memilih dan menyeleksi satu – persatu data pelamar yang masuk. Apabila datanya lengkap dan sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan perusahaan, maka pihak *crewing* / personalia akan memanggil pelamar untuk mengikuti tahapan selanjutnya. Dalam proses seleksi keputusan yang diambil sering dipengaruhi faktor subjektivitas dari pengambil keputusan. Maka dari itu, terkadang keputusan yang diambil dapat meloloskan ABK yang tidak sesuai dengan kualifikasi perusahaan. Kesalahan dalam memilih calon ABK akan berdampak besar bagi perusahaan karena kualitas sumber daya manusia sangat berpengaruh langsung pada produktivitas, kinerja, serta finansial

perusahaan. Proses seleksi calon ABK harus dilakukan secara cermat, jujur, dan objektif agar kinerja yang dilakukan dapat sesuai dengan tujuan perusahaan. Dari latar belakang diatas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis proses rekrutmen dan seleksi di PT Ponti Sarana Utama.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Terdapat beberapa masalah disaat penulis melakukan magang yaitu terdapat beberapa dokumen dan sertifikat pelamar yang sudah *expired* atau mendekati *expired* sebelum masa kontrak habis serta dokumen yang tidak sesuai untuk mengisi posisi yang sedang dibutuhkan oleh PT Ponti Sarana Utama, sehingga mengakibatkan keterlambatan dalam proses rekrutmen. Untuk penyelesaian masalah tersebut penulis membantu untuk mensortir secara manual dokumen dan sertifikat yang masih berlaku dan dapat dipergunakan sebelum masa kontrak habis.

### **1.4 Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti dapat merumuskan pertanyaan dalam penelitian ini, sebagai berikut :

1. Bagaimana proses rekrutmen yang dilakukan di PT Ponti Sarana Utama?
2. Bagaimana proses seleksi yang dilakukan di PT Ponti Sarana Utama?
3. Bagaimana proses penyelesaian kendala yang terjadi pada sistem rekrutmen di PT Ponti Sarana Utama?

### **1.5 Tujuan Magang**

Berdasarkan permasalahan tersebut, penulis berharap pada penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui proses rekrutmen yang dilakukan di PT Ponti Sarana Utama.
2. Untuk mengetahui proses seleksi yang dilakukan di PT Ponti Sarana Utama.
3. Untuk mengetahui proses penyelesaian kendala yang terjadi pada proses rekrutmen di PT Ponti Sarana Utama.

### **1.6 Manfaat Magang**

Kegiatan magang ini memberikan manfaat kepada mahasiswa, PT Ponti Sarana Utama, dan Universitas Islam Indonesia. Berikut beberapa manfaat dari kegiatan magang :

#### **a) Bagi Mahasiswa**

1. Menambah wawasan serta pengalaman terhadap dunia kerja yang sesungguhnya.
2. Menyiapkan diri untuk menghadapi tantangan dalam menghadapi permasalahan yang timbul di dunia kerja.
3. Mendapatkan ilmu yang tidak didapatkan di perkuliahan.

#### **b) Bagi PT Ponti Sarana Utama**

1. Menjalin Kerjasama antara PT Ponti Sarana Utama dan Universitas Islam Indonesia, sehingga Perusahaan dapat di kenal di dunia Pendidikan.

2. Membantu pekerjaan di PT Ponti Sarana Utama bagian sumber daya manusianya.

**c) Bagi Universitas**

1. Dapat meningkatkan lulusan mahasiswa yang berkualitas melalui pengalaman kerja magang.

## **BAB II**

### **KAJIAN LITERATUR**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Rekrutmen**

Rekrutmen merupakan suatu hal yang dilakukan suatu perusahaan untuk menarik lebih banyak pegawai melalui beberapa tahapan antara lain mengidentifikasi, mengevaluasi, dan menentukan kebutuhan pegawai perusahaan, meliputi proses seleksi, orientasi penempatan pegawai dan orientasinya (Indriyani, 2024), Edi Sutrisno berpendapat bahwa rekrutmen adalah proses mencari, menemukan dan menarik kandidat untuk bekerja di suatu organisasi. Rekrutmen pada hakikatnya adalah proses mengidentisikasi dan menarik pelamar yang mempunyai kemampuan untuk bekerja di sebuah perusahaan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa rekrutmen adalah proses pencapaian sumber daya manusia yang diinginkan dengan cara mencari, menemukan, dan menarik sumber daya manusia tersebut untuk bekerja atau mengisi suatu jabatan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Penarikan karyawan adalah suatu kegiatan yang bertujuan mendapatkan tenaga kerja tertentu dari berbagai sumber sesuai dengan kualifikasi yang di perlukan agar mereka dapat menjalankan misi organisasi untuk mencapai visi dan tujuan perusahaan (Mulyati, 2018).

Kegiatan Rekrutmen didefinisikan sebagai serangkaian kegiatan organisasi yang bertujuan untuk menarik perhatian pelamar dengan

keterampilan yang diperlukan yang akan membantu mencapai tujuan perusahaan (Othman, 2019). Proses rekrutmen meliputi pemeriksaan persyaratan pekerjaan, merekrut karyawan yang cocok untuk posisi tersebut, menyaring dan memilih kandidat, mengontrak, dan mengoordinasikan karyawan baru untuk asosiasi (Khan & Abdullah, 2019). selain itu, departemen SDM bertanggung jawab untuk menemukan orang yang tepat atau kandidat dengan kualifikasi terbaik untuk posisi yang dibutuhkan organisasi (Othman, 2019). memilih calon pegawai yang memenuhi kriteria dan selaras dengan kebutuhan organisasi akan menghasilkan karyawan yang berkompeten dan berkualitas. Hal ini penting karena kinerja karyawan akan berpengaruh langsung terhadap kualitas pelayanan yang diberikan kepada konsumen. Oleh karena itu, proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang cermat dan tepat sasaran menjadi sangat penting untuk dilakukan agar perusahaan dapat memperoleh calon karyawan yang benar – benar dibutuhkan dan sesuai dengan tujuan serta kebutuhan (Chong, 2021).

Sedangkan rekrutmen menurut Simmora (2016) adalah serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk mencari dan menarik pelamar dengan motivasi, keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan yang diperlukan untuk pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Rivai (2018) rekrutmen merupakan rangkaian kegiatan yang dimulai pada saat suatu perusahaan atau organisasi membutuhkan tenaga kerja dan

melakukan rekrutmen hingga menemukan calon karyawan yang diinginkan sesuai dengan jabatan dan lowongan yang tersedia.

Dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia, Edy Sutrisno (2019) menyatakan bahwa proses rekrutmen tidak boleh diabaikan karena tidak ada kontradiksi antara apa yang diinginkan dan apa yang dicapai. Artinya, perusahaan tidak menerima karyawan tetap baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Ketika segala sesuatunya tidak berjalan sesuai harapan organisasi, aktivitas perusahaan menjadi kurang efektif dan efisien serta perusahaan cenderung mengalami kegagalan. Untuk memperoleh sumber daya manusia berkualitas tinggi dalam jumlah besar sesuai kebutuhan, diperlukan metode rekrutmen yang didasarkan pada rencana yang sangat matang.

#### **2.1.1.1 Penentuan Dasar Rekrutmen**

Menurut Handoko (2008), ada beberapa istilah dalam proses rekrutmen seperti analisis jabatan, uraian jabatan, spesifikasi jabatan, evaluasi jabatan, dan klasifikasi jabatan.. *Job Analysis* (analisis jabatan) adalah proses menentukan tanggung jawab, persyaratan, keterampilan, dan jenis orang yang akan dipekerjakan untuk suatu posisi. *Job Description* (uraian jabatan) adalah ringkasan sistematis fakta yang diperoleh melalui analisis pekerjaan. *Job Specification* (persyaratan jabatan) adalah catatan persyaratan minimum yang harus dipenuhi seseorang agar berhasil melakukan

suatu pekerjaan. *Job Evalution* (penilaian jabatan) adalah kegiatan yang dilakukan untuk membandingkan nilai suatu jabatan dengan nilai jabatan yang lain. Sedangkan *Job Classification* (penggolongan jabatan) adalah pengelompokan posisi jabatan yang memiliki nilai yang sama.

#### **2.1.1.2 Sumber – Sumber Rekrutmen**

Berdasarkan pendapat Hasibuan (2010), terdapat dua sumber yang dapat digunakan dalam proses rekrutmen, yaitu sumber internal dan sumber eksternal. Sumber internal merujuk pada karyawan yang ada di dalam perusahaan untuk mengisi lowongan pekerjaan yang tersedia. Proses ini dapat dilakukan dengan melakukan mutasi atau perpindahan karyawan yang memenuhi kualifikasi dan spesifikasi jabatan yang dibutuhkan perusahaan. Sedangkan sumber eksternal, Hasibuan (2010) mengatakan sumber eksternal adalah pegawai yang mengisi lowongan di perusahaan dengan sumber dari luar Perusahaan

#### **2.1.1.3 Metode Rekrutmen**

Terdapat dua jenis metode rekrutmen yaitu metode tertutup dan metode terbuka. Metode tertutup merupakan metode perekrutan sumber daya manusia potensial dengan cara berbagi informasi hanya kepada karyawan atau orang

tertentu saja. Akibatnya, jumlah pelamar yang melamar relative sedikit dan peluang untuk menemukan karyawan yang sesuai kualifikasi perusahaan menjadi semakin sulit. Sedangkan metode terbuka melibatkan penyebaran informasi rekrutmen secara luas melalui iklan di media social (baik cetak maupun elektronik) sehingga calon pelamar mendapat informasi lebih luas dan jelas (Suciati, 2021). Dengan metode terbuka ini diharapkan dapat menarik banyak lamaran yang masuk, sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang *qualified* menjadi lebih besar.

### **2.1.2 Seleksi**

Menurut Rivai (2011), seleksi merupakan kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang berlangsung setelah selesainya proses rekrutmen. Artinya, mengumpulkan sejumlah pelamar yang memenuhi persyaratan dan memilih di antara mereka yang dapat dipekerjakan sebagai karyawan perusahaan. Proses pemilihan ini disebut seleksi. Menurut Bangun (2013) prosedur seleksi pegawai internal meliputi pengajuan lamaran, melakukan wawancara, melakukan tes psikologi, melakukan pemeriksaan latar belakang, melakukan wawancara seleksi, persetujuan langsung oleh atasan, pemeriksaan kesehatan, dan orientasi.

Selanjutnya, menurut Simamora (2016) mengatakan seleksi adalah proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling

memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia dalam sebuah perusahaan. Menurut Hasibuan (2010) ada dua metode yang digunakan oleh perusahaan maupun organisasi dalam penerimaan karyawan yaitu non ilmiah dan ilmiah. Seleksi non ilmiah adalah proses pemilihan calon karyawan yang tidak didasarkan pada kriteria standar atau spesifikasi kebutuhan yang sebenarnya untuk suatu pekerjaan atau jabatan tertentu. Proses ini hanya berdasarkan estimasi dan pengalaman saja, tanpa mengacu pada deskripsi dan spesifikasi pekerjaan yang akan diisi. Unsur – unsur yang biasanya dinilai meliputi surat lamaran, ijazah, surat kerja, rekomendasi, wawancara, penampilan fisik, keturunan pelamar, dan tulisan tangan. Sedangkan metode seleksi ilmiah merupakan proses pemilihan calon karyawan yang berdasarkan pada kriteria dan kebutuhan nyata untuk jabatan yang akan diisi, serta berpedoman pada standar – standar tertentu. Seleksi ini menggunakan metode yang sistematis, berorientasi pada kebutuhan riil karyawan, prestasi kerja, mengacu pada peraturan ketenagakerjaan, serta didasarkan pada analisis jabatan dan ilmu sosial lainnya.

#### **2.1.2.1 Tujuan Seleksi**

Tujuan seleksi adalah untuk mengamankan sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan pola pikir untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan, serta untuk memilih sumber daya

manusia yang diinginkan dan merekrut sumber daya manusia yang memenuhi persyaratan dan memiliki kualifikasi (Mulyati, 2018).

### **2.1.3 Crew Kapal atau Anak Buah Kapal (ABK)**

Menurut Undang-Undang RI No.17 Tahun 2008 tentang Pelayaran Bab I Ketentuan Umum Pasal 1 Ayat 40, “Awak Kapal adalah 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 siji”. Semua posisi di kapal dari Kapten atau nahkoda sampai juru masak adalah awak kapal. Dalam ayat 41 disebutkan bahwa “Nahkoda adalah salah seorang dari awak kapal yang menjadi pemimpin tertinggi di kapal dan mempunyai wewenang dan tanggung jawab tertentu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang - undangan, dan pada ayat 42 Nahkoda cukup di istimewakan oleh Undang - Undang Negara yang berbunyi, “Anak Buah Kapal adalah Awak Kapal selain Nahkoda”.

#### **1. Perwira Department Deck**

- a. Nahkoda / Kapten adalah pemimpin sekaligus penanggung jawab pelayaran
- b. Mualim I / *Chief Officer* Mualim I / *Chief Mate* bertugas pengatur muatan, persediaan air tawar dan sebagai pengatur arah navigasi.

- c. Mualim II / *Second Officer* / *Second Mate* bertugas membuat jalur/route peta pelayaran yang akan dilakukan dan pengatur arah navigasi.

## 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 2 / *Second Engineer* bertugas menjalankan operasional mesin induk dan kelistrikan.
- c. Masinis 3 / *Third Engineer* mengoperasikan mesin bantu / generator dan pompa – pompa air tawar dan air asin.

## 3. Ratings atau bawahan

Bagian *deck* :

- a. Juru mudi bertugas mengemudikan kemudi kapal sesuai arahan perwira *deck* dan berjaga disaat kapal berlabuh atau bersandar.

Bagian *Engine*:

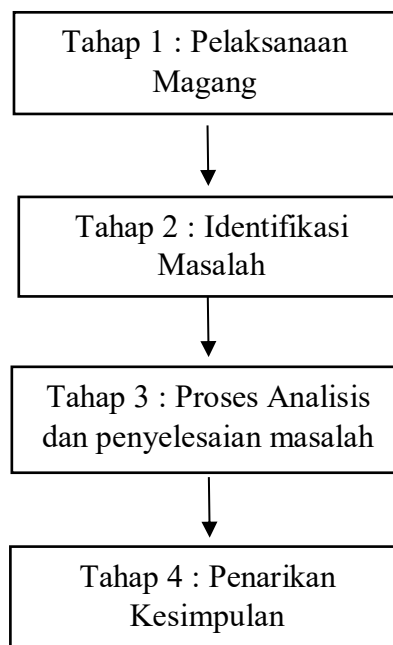
- a. *Oiler* bertugas membantu pekerjaan *second enginer* dan *third enginer*.

Bagian Permakanan:

- a. Juru masak bertanggung jawab atas segala makanan seperti memasak, mengatur menu makanan, dan persediaan bahan makanan.

## 2.1 Kerangka Penelitian

Kerangka ini diperlukan untuk mengetahui garis besar dari penelitian yang dilakukan. Digunakan untuk menggambarkan alur aktivitas magang penulis selama 4 bulan di PT Ponti Sarana Utama. Pada penelitian ini, kerangka kerja digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1.2 Kerangka Penelitian

### Tahap 1 : Pelaksanaan Magang

Pada tanggal 1 Maret 2023 sampai dengan 1 Juli 2023 penulis melakukan kegiatan magang di PT Ponti Sarana Utama. Penulis ditempatkan pada divisi *crewing/personalia*. Selama masa magang penulis mendapat beberapa tugas yang diberikan oleh supervisor yaitu penulis melakukan pengecekan dokumen dan sertifikat untuk calon crew kapal yang melamar kerja di PT Ponti Sarana Utama, menginput data crewlist untuk gaji, pengurusan perjanjian kerja laut untuk crew baru, menginput data crewlist untuk agen pelayaran, dan lain sebagainya.

### Tahap 2 : Identifikasi Masalah

Pada saat magang di PT Ponti Sarana Utama bagian *crewing/personalia*, penulis melakukan pengamatan untuk mencari sebuah permasalahan. Pengamatan yang dilakukan dengan cara praktik langsung di tempat magang. Penulis melakukan permasalahan ketika proses rekrutmen crew kapal.

### Tahap 3 : Proses Analisis dan penyelesaian masalah

Setelah ditemukan permasalahan, penulis melakukan analisis dimana analisis ini bertujuan untuk memudahkan serta menemukan informasi yang diperoleh dari tahap mencari data. Hasil analisis yang dilakukan penulis digunakan untuk mengurangi permasalahan yang terjadi dan meningkatkan kualitas dari calon crew kapal.

#### Tahap 4 : Penarikan Kesimpulan

Setelah melakukan analisis dari permasalahan yang ditemukan, penulis melakukan penarikan kesimpulan yang berisi mengenai rumusan masalah yang ada pada saat penelitian di PT Ponti Sarana Utama.

## **BAB III**

### **METODOLOGI**

#### **3.1 Pendekatan penelitian**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif. Penelitian kualitatif atau *qualitative research* adalah jenis penelitian yang menghasilkan temuan yang tidak dapat dicapai dengan menggunakan metode statistik atau metode kuantitatif lainnya. Menurut Strauss dan Corbin (2007), penelitian kualitatif ini adalah penelitian yang dapat digunakan untuk mempelajari kehidupan masyarakat, sejarah, perilaku, fungsi organisasi, gerakan sosial, atau hubungan kekerabatan. Sedangkan menurut Bogdan dan Taylor (1992), penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang dapat menghasilkan data dekriptif berupa bahasa, tulisan, dan perilaku orang yang diamati.

Bogdan dan Taylor (1975), mendefinisikan metode penelitian kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata – kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. dalam penelitian kualitatif, peneliti memulai dengan data, gunakan teori yang ada sebagai penjelasan dan di akhiri dengan sebuah teori (Noor, 2011).

#### **3.2 Unit Analisis**

Unit analisis merupakan sasaran atau subjek yang menjadi fokus utama dalam sebuah penelitian. Menurut Suharsimi Arikunto (2013),

unit analisis adalah satuan yang diteliti, yang dapat berupa individu, kelompok, benda, atau peristiwa sosial seperti aktivitas individu atau kelompok yang dijadikan sebagai subjek penelitian. Sementara itu, Hamidi (2005) mendefinisikan unit analisis sebagai satuan kajian yang dapat berupa individu, kelompok, objek, atau peristiwa sosial, seperti kegiatan individu atau kelompok yang dijadikan sebagai objek penelitian. Dengan kata lain, unit analisis adalah elemen atau entitas yang menjadi fokus pengamatan dan penyelidikan dalam suatu penelitian, baik itu berupa individu, kelompok, benda, ataupun peristiwa sosial tertentu yang ingin dipelajari dan dianalisis lebih lanjut oleh peneliti.

Untuk penelitian ini, unit analisis yang akan diteliti adalah divisi atau departemen. Peneliti akan memfokuskan penelitiannya pada sistem dan kriteria yang digunakan dalam proses rekrutmen dan seleksi calon *crew* kapal di PT Ponti Sarana Utama, yang selama ini diterapkan dan dijalankan oleh *crewing department* dalam menangani pengelolaan crew kapal.

Beberapa unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a) Narasumber 1

Nama : Bapak Rulie Derian

Jabatan : Crewing/personalia

b) Narasumber 2

Nama : Ibu Felisia

Jabatan : Assisten Crewing/personalia

c) Narasumber 3

Nama : Bapak Andry

Jabatan : Mualim I

### 3.3 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam magang ini adalah jenis data primer dan sekunder.

1. Data primer

Data primer adalah data yang diterima atau digabungkan dengan peneliti langsung dari tempat peneliti melakukan penelitian. Data primer merupakan data yang diperoleh dari observasi dan tanya jawab. Dalam penulisan ini diperoleh data yang diamati secara langsung di PT Ponti Sarana Utama melalui wawancara kepada informan yaitu divisi bagian crewing/personalia PT Ponti Sarana Utama untuk mendapatkan data tentang proses rekrutmen dan seleksi crew kapal.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain. Peneliti dapat menemukan sumber data melalui sumber

data lain yang juga berkaitan dengan data yang dicari. Penulis memperoleh data sekunder dari hasil berbagai literatur seperti internet, buku, dan jurnal.

### **3.4 Pengambilan Data**

Pengambilan data dalam magang ini menggunakan beberapa Teknik pengumpulan data, meliputi :

#### **1. Wawancara**

Wawancara merupakan salah satu teknik yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Wawancara dapat dikatakan sebagai peristiwa atau proses interaksi antara pewawancara dengan narasumber melalui komunikasi langsung. Teknik wawancara pada penelitian ini dilakukan dengan tanya jawab kepada bagian crewing/personalia dan crew kapal jabatan mualim I. Tujuan dari wawancara ini untuk memperoleh data dan informasi mengenai proses rekrutmen dan seleksi crew kapal serta kendala yang dihadapi pada proses rekrutmen dan seleksi.

#### **2. Observasi**

Observasi merupakan bagian dalam teknik pengumpulan data pengolahan data. Observasi berarti mengumpulkan data langsung dari lapangan. Observasi ini dilakukan dengan mengamati secara langsung mengenai proses dan seleksi crew kapal di PT Ponti Sarana Utama.

### 3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan pelengkap dari metode wawancara dan observasi. Dalam penelitian ini dokumentasi yang digunakan berupa foto, dan merekam hasil wawancara dengan informan yang terkait.

#### **3.5 Keabsahan Data**

Untuk menguji keabsahan data, peneliti dalam penelitian ini menggunakan triangulasi. Moleong (2016) menjelaskan triangulasi adalah pembuktian keabsahan data yang melibatkan penggunaan sesuatu selain data tersebut untuk keperluan validasi data, atau sering juga disebut triangulasi sebagai pembandingan data. Pemeriksaan keabsahan data dilakukan melalui kombinasi teknik pengumpulan data yang berbeda dan sumber data yang ada. Triangulasi melibatkan penggunaan sesuatu data penelitian untuk memeriksa atau membandingkan data penelitian yang diperoleh

## **BAB IV**

### **HASIL PELAKSANAAN PROGRAM DAN DISKUSI**

#### **4.1. Hasil Pelaksanaan Magang**

Setelah banyak menjelaskan latar belakang penelitian dan teori yang diperoleh untuk menguatkan penelitian serta metode penelitian yang digunakan, maka pada bab ini akan dibahas mengenai hasil penelitian. Hasil penelitian dibahas berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi yang dilakukan selama ini. Pembahasan pada bab ini berkaitan dengan pengumpulan data melalui studi observasi, wawancara, dan dokumentasi terhadap beberapa informan yang diperlukan dalam penelitian, serta diskusi terfokus pada masalah yang diteliti. Pada bab ini akan dijelaskan mengenai jawaban permasalahan dan diskusi hasil, akan menguraikan berbagai hal dan komponen mengenai proses dan hasil pengambilan data yang dilakukan dengan wawancara, observasi, serta dokumentasi pada PT Ponti Sarana Utama pada tanggal 1 Maret 2023 sampai dengan 1 Juli 2023 terkait dengan Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Crew Kapal.

Dalam tahap analisis yang dilakukan, peneliti membuat beberapa pertanyaan untuk wawancara, mengumpulkan data, dan melakukan analisis data yang dilakukan sendiri oleh peneliti. Hasil penelitian diperoleh menggunakan Teknik wawancara dengan informan guna

mencari informasi dan observasi langsung di lokasi yang selanjutnya dilakukan analisis.

Setelah itu melakukan analisis dengan memakai tahapan observasi guna memperdalam materi, Langkah observasinya yaitu :

1. Mengunjungi dan masuk ke dalam PT Ponti Sarana Utama sebagai mahasiswa magang selama 4 bulan.
2. Mengunjungi dan masuk ke dalam bagian divisi *crewing*/personalia.
3. Mengamati dan ikut dalam proses rekrutmen dan seleksi *crew* kapal di PT Ponti Sarana Utama.

Selanjutnya data yang diperoleh dilakukan pengujian guna mengetahui valid atau tidaknya suatu temuan yang peneliti peroleh dari lapangan. Dalam pengujian kevalidan ini, peneliti menggunakan uji keabsahan data dengan menggunakan cara triangulasi sebagai pengecekan data melalui berbagai sumber.

Berikut dapat ditunjukkan poin – poin hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti selama penelitian, yaitu :

1. Sumber yang digunakan dalam proses rekrutmen PT Ponti Sarana Utama menggunakan sumber internal yang berarti berasal dari dalam Perusahaan yaitu kerabat, keluarga, dan teman bekerja. Alasan menggunakan sumber internal yaitu jika orang yang sudah dikenal maka akan dapat lebih dipertanggung jawabkan jika terjadi kesalahan dikemudian hari.

2. Metode yang digunakan dalam proses rekrutmen dengan metode tertutup. Apabila perusahaan membutuhkan ABK, maka PT Ponti Sarana Utama akan menginfokan kapal yang membutuhkan ABK kemudian dari *crew* kapal nanti akan mencari *crew* baru untuk mengisi kekosongan jabatan tersebut kemudian dilaporkan kembali ke perusahaan dan calon *crew* tersebut datang ke kantor untuk menyerahkan CV.
3. Proses rekrutmen dan seleksi yang dijalankan di PT Ponti Sarana Utama dengan pemeriksaan dokumen terlebih dahulu dengan memeriksa sertifikat, ijazah, dan buku pelaut. Pemeriksaan tersebut digunakan untuk memeriksa kesesuaian dari sertifikat dan masa berlaku ijazah serta buku pelaut. Setelah pemeriksaan dokumen, dilakukan wawancara oleh tim *crewing*/personalia dan melakukan pemeriksaan Kesehatan. Jika semua tahapan sudah lolos, maka crew akan dibuatkan Perjanjian Kerja Laut.
4. Kendala yang terjadi ketika proses rekrutmen dan seleksi kurangnya ABK yang memenuhi persyaratan untuk mengisi jabatan yang sedang dibutuhkan Perusahaan. Selain itu, terdapat kendala saat proses rekrutmen yaitu ketidaksesuaian dokumen atau terdapat dokumen yang sudah expired masa berlakunya.

#### **4.2 Proses Rekrutmen Crew Kapal PT Ponti Sarana Utama**

Proses perekrutan pada PT Ponti Sarana Utama bertujuan untuk mendapatkan crew yang tepat bagi suatu jabatan tertentu, sehingga crew

tersebut dapat bekerja secara optimal dan efektif. Proses rekrutmen menghasilkan sekumpulan tenaga kerja yang ikut serta dalam proses seleksi untuk menentukan kandidat yang paling tepat untuk mengisi jabatan yang sedang dibutuhkan perusahaan. PT Ponti Sarana Utama melakukan proses rekrutmen secara temporer yaitu ketika terdapat crew kapal yang melakukan resign secara tiba – tiba maka perusahaan baru akan mencari crew kapal pengganti. Sehingga hanya akan terdapat lowongan kerja ketika crew kapal melakukan resign, crew kapal yang pindah atau dipromosikan ke posisi lain, serta adanya PHK atau pensiun yang direncanakan.

Proses pelaksanaan rekrutmen yaitu dengan mengidentifikasi jabatan yang diperlukan dan berapa jumlah tenaga yang dibutuhkan. Pada dasarnya PT Ponti Sarana Utama melakukan rekrutmen melalui sumber internal dikarenakan crew kapal tersebut dapat lebih dipertanggung jawabkan jika melakukan kesalahan dikemudian hari. Sumber internal menggunakan referensi dari karyawan / *crew* kapal yang sedang bekerja. Proses rekrutmen diawali dengan pemberitahuan lowongan, kemudian penerapan metode rekrutmen, dan terakhir penyerahan CV ke kantor PT Ponti Sarana Utama yang terletak di Pontianak. Jika persyaratan awak kapal terpenuhi, calon awak kapal dapat mengikuti beberapa proses seleksi.

Persyaratan penting yang harus dipenuhi untuk dapat bekerja sebagai anak buah kapal sesuai dengan pasal 17 Peraturan Pemerintah

Nomor 7 Tahun 2000 tentang kelautan adalah memiliki sertifikat pelaut atau sertifikat keterampilan pelaut berumur minimal 18 tahun, memiliki buku pelaut, passport, sehat jasmani dan rohani berdasarkan hasil pemeriksaan Kesehatan khusus, disijil, serta telah memiliki dan menandatangani PKL (Perjanjian Kerja Laut).

Dalam tahap rekrutmen ada beberapa persyaratan yang harus dipenuhi oleh calon crew kapal di PT Ponti Sarana Utama untuk masing – masing jabatan, sebagai berikut :

a. Nahkoda

- 1) Memiliki ijazah ANT III Operasional dan ANT IV Manajemen
- 2) Memiliki sertifikat BST, SCRB, MEFA, AFF, dan BOCT
- 3) Memiliki dokumen berupa buku pelaut, ORU, fotokopi KTP, NPWP, dan SKCK
- 4) Pengalaman minimal 3 tahun dengan jabatan nahkoda

b. KKM (Kepala Kamar Mesin)

- 1) Memiliki ijazah ATT III Operasional dan ATT IV Manajemen
- 2) Memiliki sertifikat BST, SCRB, MEFA, AFF, dan BOCT
- 3) Memiliki dokumen berupa buku pelaut, fotokopi KTP, NPWP, dan SKCK
- 4) Pria minimal usia 18 tahun dan maksimal 56 tahun
- 5) Pengalaman minimal 1 tahun dengan jabatan KKM

c. Mualim I

- 1) Memiliki ijazah ANT IV Manajemen dan ANT V Manajemen
- 2) Memiliki sertifikat BST, SCRB, MEFA, AFF, dan BOCT
- 3) Memiliki dokumen berupa buku pelaut, fotokopi KTP, NPWP, dan SKCK
- 4) Pria minimal usia 18 tahun dan maksimal 56 tahun

d. Mualim II

- 1) Memiliki ijazah ANT IV Manajemen/Operasional dan ANT V Manajemen/Operasional
- 2) Memiliki sertifikat BST, SCRB, MEFA, dan AFF
- 3) Memiliki dokumen berupa buku pelaut, fotokopi KTP, NPWP, dan SKCK
- 4) Pria minimal usia 18 tahun dan maksimal 56 tahun

e. Masinis I

- 1) Memiliki ijazah ATT IV Manajemen
- 2) Memiliki sertifikat BST, SCRB, MEFA, dan AFF
- 3) Memiliki dokumen berupa buku pelaut, fotokopi KTP, NPWP, dan SKCK
- 4) Pria minimal usia 18 tahun dan maksimal 56 tahun

f. Masinis II

- 1) Memiliki ATT IV Manajemen/Operasional dan ATT V Manajemen /Operasional
- 2) Memiliki sertifikat BST, SCRB, MEFA, dan AFF

3) Memiliki dokumen berupa buku pelaut, fotokopi KTP, NPWP, dan SKCK

4) Pria minimal usia 18 tahun dan maksimal 56 tahun

g. Masinis III

1) Memiliki ATT IV Manajemen/Operasional dan ATT V Manajemen/Operasional

2) Memiliki sertifikat BST, SCRB, MEFA, dan AFF

3) Memiliki dokumen berupa buku pelaut, fotokopi KTP, NPWP, dan SKCK

4) Pria minimal usia 18 tahun dan maksimal 56 tahun

h. Juru Mudi

1) Memiliki ijazah Rating's Able

2) Memiliki sertifikat BST dan SCRB

3) Memiliki dokumen berupa buku pelaut, fotokopi KTP, NPWP, dan SKCK

4) Pria minimal usia 18 tahun dan maksimal 56 tahun

i. Juru minyak

1) Memiliki ijazah Rating's Able

2) Memiliki sertifikat BST dan SCRB

3) Memiliki dokumen berupa buku pelaut, fotokopi KTP, NPWP, dan SKCK

4) Pria minimal usia 18 tahun dan maksimal 56 tahun

| NO | NAMA                  | JABATAN     | KELAMIN | KEBANGSAAN | TANGGAL LAHIR | KODE PELAUT | SERTIFIKAT | NO SERTIFIKAT      | NO BUKU  |
|----|-----------------------|-------------|---------|------------|---------------|-------------|------------|--------------------|----------|
| 1  | Juliana Sartika       | Nahkoda     | F       | Indonesia  | 15-Apr-1999   | 6211748659  | ANT IV     | 6211748659M40621   | F 112032 |
| 2  | Andriyanto Nugroho    | Mualim I    | M       | Indonesia  | 24-Sep-1977   | 6200195707  | ANT V      | 6200195707M50216   | E 119769 |
| 3  | Nelson                | Mualim II   | M       | Indonesia  | 15-Nov-1990   | 6200047861  | ANT V      | 6200047861N50220   | E 159394 |
| 4  | Mochammad Syah        | KKM         | M       | Indonesia  | 15-May-1976   | 6200086681  | ATT III    | 6200086681S33822   | F 343996 |
| 5  | Dava Pratama Sutriono | Masinis II  | M       | Indonesia  | 28-Aug-1976   | 6211828207  | ATT IV     | 6211828207T40321   | F 301513 |
| 6  | Ilham Nur Cholis      | Masinis III | M       | Indonesia  | 29-Sep-2000   | 6211715612  | ATT IV     | 6221715612T40321   | F 126554 |
| 7  | Panji Sutamin         | Juru Mudi   | M       | Indonesia  | 15-Jul-1998   | 6212026026  | RATINGS    | 6212026026330421   | G 035125 |
| 8  | Rahmat Kurnia         | Juru Mudi   | M       | Indonesia  | 8-Apr-2001    | 6211529677  | RATINGS    | 62115296773306E+15 | F 002148 |
| 9  | Rezky Wahyudi         | Juru Minyak | M       | Indonesia  | 10-Sep-1997   | 6212101083  | RATINGS    | 6212101083330621   | G 068546 |
| 10 | Nurwahyu              | Juru Minyak | M       | Indonesia  | 16-Jan-2000   | 6211848653  | RATINGS    | 6211848653330619   | F 169954 |
| 11 | Jhuanda Rahman        | Juru Masak  | M       | Indonesia  | 17-Jan-1996   | 6212208617  | RATINGS    | 6212208617350122   | H 019545 |
| 12 | Rizadi Akbar          | Juru Masak  | M       | Indonesia  | 2-Feb-1998    | 6211658516  | RATINGS    | 6211658516350212   | F 316288 |

Gambar 1.3 Daftar Pelamar Perusahaan

Sumber : PT Ponti Sarana Utama

Pada gambar 1.2 merupakan daftar pelamar yang diterima pada saat penulis melakukan magang. Terdapat 12 pelamar yang mengisi beberapa jabatan seperti nahkoda, mualim I, mualim II, KKM, masinis II, masinis III, juru mudi, juru minyak, dan juru masak.

#### 4.3 Seleksi Crew Kapal pada PT Ponti Sarana Utama

Pada tahap seleksi ini ada beberapa tes yang harus dilewati untuk menjadi crew kapal. Adapun tahap seleksi tersebut yaitu :

##### 4.3.1 Pemeriksaan Dokumen

Pemeriksaan dokumen ini akan dilakukan apabila calon awak kapal memenuhi standar yang dibutuhkan Perusahaan. verifikasi dokumen ini akan dilakukan oleh bagian departemen *crewing*/personalia di kantor PT Ponti Sarana Utama. Pemeriksaan ini dilakukan hanya untuk

memastikan bahwa surat – surat awak kapal telah memenuhi persyaratan jabatan yang akan di jabar oleh awak kapal tersebut, serta untuk memastikan bahwa dokumen milik awak kapal tersebut masih sah dan belum habis masa berlaku kontraknya.

Pemeriksaan dokumen *crew* meliputi :

- 1) Buku pelaut untuk mengetahui nomor seri dari calon *crew* tersebut.
- 2) Sertifikat diperiksa berdasarkan jabatan yang diajukan oleh calon *crew* dan masa berlaku dari sertifikat tersebut.
- 3) Ijazah pelaut diperiksa masa berlakunya. Masa berlaku ijazah pelaut yaitu 5 tahun. Pemeriksaan dilakukan melalui situs departemen perhubungan.

#### **4.3.2 Melakukan wawancara dan *interview* oleh Team Crewing/Personalia**

Wawancara/*interview* adalah suatu kegiatan berbahasa lisan dalam bentuk tanya jawab. Calon *crew* yang melakukan wawancara akan dinilai berdasarkan pengalaman, keterampilan, dan kepribadian mereka. Wawancara ini dilakukan kepada calon *crew* yang memiliki dokumen yang sesuai. Biasanya wawancara dilakukan melalui telepon bagi calon *crew* yang tidak

berdomisili di Pontianak dan wawancara langsung di kantor PT Ponti Sarana Utama bagi calon crew yang berdomisili di Pontianak. Wawancara ini dilakukan langsung oleh bagian *crewing/personalia* yang mengurus mengenai rekrutmen *crew*.

Setelah proses wawancara, hasil wawancara dan semua dokumen diserahkan kepada *crewing department* untuk ditindaklanjuti dan ditentukan apakah calon crew tersebut dapat bekerja di atas rekanan PT Ponti Sarana Utama atau tim *crewing/personalia* harus mencari lagi calon crew yang lain. Jika calon crew tersebut sudah lolos pada seleksi ini maka akan lanjut ke tahap berikutnya.

#### **4.3.2 Pemeriksaan Kesehatan *Crew* atau *Medical Check Up***

Tujuan pemeriksaan kesehatan ini adalah untuk memastikan bahwa awak kapal benar – benar sehat dan bebas dari kondisi medis apapun yang dapat mempengaruhi kinerja mereka di kapal agar pihak perusahaan tidak dirugikan apabila terjadi *rolling crew* yang disebabkan karena *crew* tersebut sakit.

Pemeriksaan kesehatan terhadap *crew* ini dilaksanakan di tempat *medical* atau klinik yang sudah ditentukan dan sudah bekerja sama dengan PT Ponti Sarana Utama karena sudah memenuhi kriteria dan

standar untuk melakukan pemeriksaan terhadap awak kapal yang akan bekerja diatas kapal.

Setelah melakukan serangkaian tes dan memastikan kesehatan fisik dan mental mereka baik, departemen personalia akan menghubungi calon kru kapal untuk menandatangani pernyataan kepada perusahaan dan memasukan data pribadi karyawan.

#### **4.3.3 Pembuatan kontrak kerja atau Perjanjian Kerja Laut (PKL)**

Crew yang sudah lolos beberapa seleksi sebelumnya, akan dibuatkan kontrak kerja atau Perjanjian Kerja Laut (PKL). Proses pembuatan PKL adalah langkah penting dalam menjalin hubungan kerja antara perusahaan dan ABK yang akan bekerja di kapal PT PSU. Kontrak yang jelas dan adil adalah kunci untuk meminimalkan konflik dan memastikan bahwa kedua belah pihak memenuhi kewajiban dengan baik. Kontrak ini mengatur berbagai hal, mulai dari hak dan kewajiban crew, jadwal kerja, gaji, hingga aturan keselamatan.

Proses ini dimulai dengan pendefinisian persyaratan kontrak meliputi posisi yang akan diisi, tanggung jawab pekerjaan, kualifikasi yang dibutuhkan, dan kompensasi yang akan diberikan kepada crew kapal. Setelah persyaratan awal ditetapkan, kedua belah pihak akan melakukan negosiasi untuk menentukan detail kontrak meliputi diskusi tentang gaji,

jadwal kerja, cuti, tanggung jawab tambahan, dan masalah lain yang relevan. Setelah negosiasi selesai, dibuat perjanjian kerja laut yang mencakup semua persyaratan yang telah disepakati oleh kedua belah pihak dan dirancang dengan jelas dan spesifik untuk menghindari ketidakpastian dikemudian hari. Sebelum ditandatangani perjanjian kerja laut tersebut, akan di *review* oleh pihak syahbandar untuk memastikan bahwa kontrak tersebut sah secara hukum dan tidak melanggar regulasi ketenagakerjaan yang berlaku. Setelah kontrak disetujui oleh kedua belah pihak dan di *review* oleh pihak syahbandar, crew dan pihak perusahaan PT PSU akan menandatangani kontrak tersebut. Tanda tangan ini menandakan persetujuan resmi terhadap semua syarat dan ketentuan yang tercantum dalam perjanjian kerja laut tersebut. Setelah kontrak ditandatangani, crew tersebut akan memulai pekerjaannya sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati. Perusahaan juga berkewajiban untuk mematuhi semua ketentuan yang tercantum dalam kontrak, termasuk membayar gaji sesuai dengan yang telah disepakati.

#### **4.4 Pembahasan**

Sertifikat dan dokumen crew kapal seperti ijazah, buku pelaut, passport, BST, SCRB, AFF, dan sertifikat lainya sesuai keahlian yang dimiliki sangatlah penting. Untuk dokumen pelaut

memiliki masa berlaku sampai 5 tahun. Saat penulis melakukan magang di PT Ponti Sarana Utama terdapat beberapa pelamar yang memiliki dokumen yang sudah expired atau mendekati expired. Peraturan di PT Ponti Sarana Utama mewajibkan pelamar memiliki sertifikat yang masa berlaku sertifikatnya memiliki jangka waktu belum habis sebelum masa kontrak yang telah disepakati selesai. Pada permasalahan ini penulis membantu mensortir secara manual dokumen dan sertifikat yang masih berlaku dan dapat digunakan sebelum masa kontrak habis.

Kendala ini beberapa kali terjadi ketika penulis melakukan magang di PT Ponti Sarana Utama dikarenakan pelamar tidak memperhatikan dokumen dan sertifikatnya sebelum mengirimkan CV ke kantor. Untuk itu penulis memberikan saran agar pelamar lebih teliti dan memperhatikan dokumen dan sertifikatnya agar dapat berlayar kembali.

Dikarenakan perusahaan melakukan proses rekrutmen menggunakan sumber internal, dapat menyebabkan kesulitan dalam menemukan kandidat yang tepat untuk mengisi jabatan yang dibutuhkan dalam perusahaan. Meskipun sistem rekrutmen internal dapat menjadi cara yang efektif untuk mempromosikan karyawan yang sudah terbukti dan terpercaya, namun terkadang sumber daya manusia internal yang memenuhi syarat untuk promosi ke posisi yang dibutuhkan bisa terbatas. Meskipun calon crew kapal yang ada

mungkin memiliki pengalaman dan pengetahuan yang baik mengenai pelayaran, tetapi mereka tidak memiliki keterampilan atau pengalaman yang sesuai dengan persyaratan untuk mengisi jabatan yang sedang dibutuhkan oleh perusahaan.

Saat penulis melakukan magang, terdapat beberapa pelamar yang tidak memenuhi persyaratan untuk menempati jabatan yang sedang dibutuhkan di PT Ponti Sarana Utama seperti kurangnya sertifikat ATT III untuk menjadi kepala kamar mesin dan pengalaman minimal 1 tahun menjadi kepala kamar mesin sehingga tidak dapat mengisi jabatan tersebut di PT Ponti Sarana Utama.

Pada kendala ini, penulis menyarankan agar memasang papan pengumuman atau tempat dimana perusahaan memasang informasi pekerjaan dan standar kualifikasinya, sehingga setiap karyawan dapat dengan mudah menyampaikan kepada kerabatnya informasi pekerjaan yang saat ini dibutuhkan oleh perusahaan. Selain itu, sebaiknya lowongan pekerjaan disebar luaskan melalui sosial media agar memperluas jangkauan dan mendapatkan *crew* kapal yang potensial dan berkualitas sesuai yang dibutuhkan oleh perusahaan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan dari hasil pembahasan mengenai analisis proses rekrutmen dan seleksi crew kapal pada PT Ponti Sarana Utama dapat di simpulkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi crew kapal sudah dilakukan sesuai dengan teori yang ada. Divisi *crewing/personalia* merupakan bagian yang bertanggung jawab dalam proses rekrutmen dan seleksi. Metode yang digunakan dalam proses rekrutmen secara internal yaitu menggunakan referensi dari ABK yang bekerja saat ini. Proses rekrutmen dilakukan dengan pemberitahuan lowongan pekerjaan kepada ABK, lalu ABK akan memberitahukan kepada kerabat, teman, ataupun keluarga. Kemudian pelamar akan datang memberikan CV ke kantor PT Ponti Sarana Utama di Pontianak.

Proses seleksi crew kapal pada PT Ponti Sarana Utama sudah sesuai dengan teori yang ada. Setelah pelamar datang menyerahkan CV ke kantor, ketika pelamar tersebut sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan perusahaan, maka akan diproses oleh pihak *crewing/personalia*. Metode seleksi yang digunakan yaitu wawancara berdasarkan CV yang lolos sesuai kriteria yang dibutuhkan perusahaan. Proses seleksi selanjutnya yaitu tes kesehatan yang dilakukan di rumah sakit atau klinik yang direkomendasikan oleh perusahaan.

Pada proses rekrutmen dan seleksi terdapat dua kendala yang terjadi yaitu dokumen yang sudah atau mendekati expired sebelum masa habis kontrak selesai dan kurangnya crew kapal untuk menempati jabatan yang sedang dibutuhkan oleh perusahaan.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan dari kesimpulan yang diperoleh, penulis ingin memberikan beberapa saran pada PT Ponti Sarana Utama mengenai proses rekrutmen dan seleksi crew yang diharapkan dapat bermanfaat bagi PT Ponti Sarana Utama mengenai rekrutmen crew kapal, yaitu :

1. PT Ponti Sarana Utama dapat menggunakan metode eksternal dengan menyebarkan lowongan pekerjaan di sosial media, tidak hanya menggunakan metode internal yang hanya memberitahukan adanya lowongan pekerjaan kepada crew kapal saja dalam proses rekrutmen.
2. PT Ponti Sarana Utama dapat memasang papan pengumuman yang berisi tentang lowongan pekerjaan dan standar kualifikasinya sehingga setiap karyawan dapat dengan mudah menyampaikan informasi kepada kerabatnya mengenai lowongan pekerjaan yang ada.
3. Ketika proses seleksi dapat ditambahkan tes psikolog atau kepribadian kepada semua calon pelamar. Hal ini disarankan karena dapat mengevaluasi kecocokan seseorang dengan pekerjaan dari jabatan tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, N. N., & Othman, M. B. (2019). Effects of Intellectual Capital on the Performance of Malaysian Food and Beverage Small and Medium-Sized Enterprises. *International Journal of Civil Engineering and Technology (IJCIET)*, 10(2), 135–143.
- Arikunto, Suharsimi. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu PendekatanPraktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bogdan, R.C., & Taylor, S. J. (1975). *Introduction to Qualitative Research Method*. Boston: John Wilev&Sons. hal. 45
- Chong, D. (2022). The effect of employee selection, recruitment and employee skills on employee performance. *International Journal of Advanced Multidisciplinary*, 1(2), 94–101.  
<https://doi.org/10.38035/ijam.v1i2.60>
- Cupian, C., Zaky, M., Nurjaman, K., & Kurnia, E. (2020). Analisis Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Berdasarkan Perspektif Islamic Human Capital. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(1), 50–63.  
<https://doi.org/10.15575/jim.v1i1.8289>
- Dekanawati, V., & Sundarti, S. (2020). Analisa Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kru Terhadap Kinerja Kru Kapal di PT. MCS Internasional Jakarta. *Majalah Ilmiah Bahari Jogja*, 18(1), 14–22.  
<https://doi.org/10.33489/mibj.v18i1.222>

- Etikawati, E., & Udjang, R. (2016). Strategi rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja karyawan. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 4(1).  
<https://doi.org/10.26486/jpsb.v4i1.443>
- Halim, W. S. (2016). Analisis rekrutmen dan seleksi karyawan pada perusahaan bihun jaya tiga tunggal. *Jurnal Agora*, 4(1).
- Hamidi. (2005). Metode Penelitian Kualitatif. Malang: UMM Press.
- Hamza, P. A., Othman, B. J., Gardi, B., Sorguli, S., Aziz, H. M., Ahmed, S. A., Sabir, B. Y., Ismael, N. B., Ali, B. J., & Anwar, G. (2021). Recruitment and selection: The relationship between recruitment and selection with organizational performance. *International Journal of Engineering, Business and Management*, 5(3), 1–13.  
<https://doi.org/10.22161/ijebm.5.3.1>
- Handoko, T. H. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia* (Edisi 2). Bpfe Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Bumi Aksara.
- Indriyani Editor. (2024). Analisis proses rekrutmen dan seleksi crew kapal pt. Pulau seroja jaya cabang banjarmasin. *Saintara : Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Maritim*, 8(1), 103–108.  
<https://doi.org/10.52475/saintara.v8i1.285>
- Irawan, H., Tika, T., Rizal Al Anfari, M., & Gunawan, A. (2023). Analisis Sistem Rekrutmen dan Seleksi PT. Danisa Nusantara. *Comserva Indonesian Journal of Community Services and Development*, 2(09), 1834–1842.  
<https://doi.org/10.59141/comserva.v2i09.581>

- Khan, S. I., & Abdullah, N. N. (2019). The impact of staff training and development on teachers' productivity. *Economics, Management and Sustainability*, 4(1), 37–45.  
<https://doi.org/10.14254/jems.2019.4-1.4>
- Malahati, F., B, A. U., Jannati, P., Qathrunnada, Q., & Shaleh, S. (2023). Kualitatif : Memahami karakteristik penelitian sebagai metodologi. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 11(2), 341–348. <https://doi.org/10.46368/jpd.v11i2.902>
- Moleong, L. J. (2012). *Metodologi penelitian kualitatif*. Edisi Revisi Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- M.Si, Dr. E. S. (2019). *Manajemen sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Muhiddin, N. (2016). Efektivitas perjanjian kerja laut terhadap keselamatan kerja anak buah kapal (abk). *Rumah Jurnal UIN Alaudin*, 5(1), 70.
- Mulyati, A. (2018). Rekrutmen dan seleksi pegawai. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2599–1523).
- Noor, J. (2011). *Metode penelitian kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nur Rohmah, Adhi Pratistha Silen, & Yusuf Sutrisno. (2017). Mekanisme replacement crew kapal guna memperlancar crewing management di pt. Jasindo duta segara. *Dinamika Bahari*, 8(1), 1918–1929.  
<https://doi.org/10.46484/db.v8i1.67>
- Othman, B. J. (2019). This Study Examines the Antecedents and the Effects of Knowledge Management and Information Technology in the Manufacturing Industry. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 23(2).

- Prastiwi, N. L. P. E. Y., Ningsih, L. K., & Putrini, K. P. (2022). Peran kualitas sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai: Self esteem sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 78–88.  
<https://doi.org/10.38043/jimb.v7i1.3521>
- Rahayu, S. (2020). Pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada koperasi unit desa di lau gumba brastagi sumatera utara. *Jurnal Manajemen Tools*, 12(1).
- Retno Widowati, & Aulia Agustina. (2021). Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada PT Lunto Prima Megah. *Jurnal Mitra Manajemen*, 5(1), 22–30.  
<https://doi.org/10.52160/ejmm.v5i1.504>
- Rivai, V. (2011). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Ghalia industri.
- Santosa Halim, W. (2016). Analisis rekrutmen dan seleksi karyawan pada perusahaan bihun cahaya tiga tunggal. *Jurnal Agora*, 4(1), 179–185.
- Satriyani, M., & Eka Atmaja, H. (2021). Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Wijayakusuma Kebumen. *Jurnal EK&BI*, 4(2).
- Sidjabat, S., & Pardede, R. J. T. (2023). Analisis rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja crew di kapal bendera korea selatan. *Jurnal Hasil Penelitian Dan Pengembangan (JHPP)*, 1(3), 108–114.  
<https://doi.org/10.61116/jhpp.v1i3.135>

- Simamora, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Stie.
- Strauss, A., & Corbin, J. (2007). *Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Suciati. (2021). Rekrutmen remaja Masjid Berbasis Pemasaran Sosial. *JSI Press*.
- Wati, R., Apriandi, A., Wahyudi, W., & Komalasari, S. (2023). Proses rekrutmen dan seleksi: Potensi ketidakefektifan dan faktornya. *Jurnal Niagawan*, 12(2), 57.  
<https://doi.org/10.24114/niaga.v12i2.44523>
- Wijaya, M., & Andreani, F. (2015). Analisis Rekrutmen dan Seleksi Pada PT Pelayaran Anugerah Wijaya Bersaudara. *Jurnal Agora*, 3(1).

Tabel hasil wawancara

| No | Pertanyaan                                                                                                  | Jawaban Narasumber                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                   |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                                                                                                             | Narasumber 1                                                                                                                                                                                 | Narasumber 2                                                                                                                                                                                                      |
| 1. | Apakah dilakukan terlebih dahulu analisis kebutuhan jabatan sebelum perekrutan dan siapa yang melakukannya? | Sebelum melakukan rekrutmen, dilakukan dulu jabatan yang sedang dibutuhkan. Biasanya ketika ada yang resign dari jabatan tersebut. Yang melakukan perekrutan itu dari tim crewing/personalia | Rekrutmen dilakukan jika ada karyawan yang resign atau pergantian posisi jabatan. Jika posisi jabatan ada yang kosong, maka baru dilakukan rekrutmen. Yang bertanggung jawab mengenai perekrutan itu tim crewing. |
| 2. | Apakah sudah terdapat SOP dalam pelaksanaan rekrutmen di PT Ponti Sarana Utama?                             | Ada                                                                                                                                                                                          | Ya, ada                                                                                                                                                                                                           |
| 3. | Metode apa yang digunakan dalam proses rekrutmen                                                            | Proses rekrutmen tertutup, biasanya memberitahukan ke crew                                                                                                                                   | Menggunakan metode tertutup ya. Karena hanya memberitahukan                                                                                                                                                       |

|    |                                                                                     |                                                                                                                                                                                     |                                                                                  |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|
|    | di PT Ponti Sarana Utama? Mengapa menggunakan metode tersebut?                      | kapal kemudian crew kapal memberitahukan ke kerabat teman atau grup whatapp pelaut. Alasan menggunakan metode tersebut karena lebih bisa dipertanggung jawabkan jika ada kesalahan. | ke crew kapal yang sedang bekerja atau ke teman. Alasannya lebih bisa di percaya |
| 4. | Apa saja syarat yang harus dipenuhi oleh calon crew kapal di PT Ponti Sarana Utama? | Fotocopy KTP, buku pelaut, ijazah, sertifikat tergantung posisi jabatan yang diinginkan                                                                                             | Fotocopy KTP, ijazah, buku pelaut, dan sertifikat                                |
| 5. | Bagaimana proses rekrutmen yang dilaksanakan di PT Ponti Sarana Utama?              | Mengirimkan cv dan sertifikat untuk mengisi jabatan yang kosong karena setiap jabatan sertifikat yang dibutuhkan berbeda beda                                                       | Mengirim cv ke kantor beserta dokumen dan sertifikat pelamar                     |
| 6. | Bagaimana proses seleksi yang dilakukan di PT                                       | Yang pertama itu pemeriksaan dokumen, jika sudah sesuai lanjut                                                                                                                      | Pemeriksaan dokumen, lanjut wawancara dan tes kesehatan. jika semuanya           |

|    |                                                                                           |                                                                                                                                   |                                                         |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|
|    | Ponti Sarana Utama?                                                                       | wawancara, tes Kesehatan, dan yang terakhir itu pembuatan kontrak kerja atau istilah dikepulauan itu PKL (perjanjian kerja laut)  | sudah lolos, maka akan dibuatkan perjanjian kerja laut. |
| 7. | Siapa yang memberikan Keputusan akhir diterimanya crew kapal?                             | Keputusan akhir penerimaan crew kapal dari tim crewing                                                                            | Dari Tim crewing                                        |
| 8. | Apa saja kendala yang dihadapi pada proses rekrutmen dan seleksi? Bagaimana mengatasinya? | Kebanyakan kendala itu dari dokumen yang tidak sesuai dan masa berlakunya hampir atau sudah habis. Mengatasinya ya disortir saja. | Biasanya masalah di dokumen, banyak yang tidak sesuai   |

| No | Pertanyaan                                                       | Jawaban narasumber 3                                                                      |
|----|------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. | Mengetahui adanya rekrutmen di PT Ponti Sarana Utama dari siapa? | Dari teman yang bekerja disini, katanya ada rekrutmen jabatan yang sesuai dengan saya     |
| 2. | Bagaimana proses rekrutmen dan seleksinya?                       | Saya mengirimkan cv ke kantor, kemudian saya dipanggil untuk wawancara dan tes Kesehatan. |
| 3. | Apa saja yang dibutuhkan saat melamar?                           | Fotocopy ktp, buku pelaut, ijazah dan sertifikat saja                                     |

## LAMPIRAN



**PT. Ponti Sarana Utama**  
Shipping and Logistics Company

Nomor : 0341/PSU /II/2023  
Lampiran : 1 (satu) Berkas  
Perihal : Konfirmasi Permohonan Izin Magang

Pontianak, 17 Februari 2023

Kepada Yth.  
Kaprodik Manajemen S1  
Fakultas Bisnis dan Informatika  
Universitas Islam Indonesia  
di-

**Yogyakarta**

Dengan Hormat,

Dengan Hormat, berdasarkan surat nomor : 393/Ka.ProdiMnj/10/Prodi.Mj/II/2023 tanggal 13 bulan Februari tahun 2023 perihal Permohonan Izin Magang kepada mahasiswa :

Nama : **Farah Hasna Dzahabiyah**  
NIM : 20311065  
Alamat : Ds. Petir Rt.04 Rw.01, Kalibogor,  
Banyumas, Jawa Tengah  
Tempat, Tgl. Lahir : Banyumas, 07 November 2002  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang : Sarjana

Bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa tersebut di atas dapat kami terima untuk melaksanakan kerja praktek di perusahaan kami terhitung mulai tanggal 01 Maret 2023 s/d tanggal 01 Juli 2023.

Demikian surat konfirmasi Izin Magang yang kami buat agar dapat digunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,

  
**Muhammad Nasir Putra**  
Direktur