ANALISIS SISTEM RECRUITMENT DAN SELEKSI DALAM MENINGKATKAN KUALITAS AWAK KAPAL PADA PT KARTIKA SAMUDRA ADIJAYA SITE BANJARMASIN

Muhammad Adnan Tamsil[1], Jumriani[2], Gradina Nur Fauziah[3]

[1,2,3]*Politeknik Ilmu Pelayaran, Makassar*
E-mail : caaptt@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the recruitment and selection system implemented by PT Kartika Samudra Adijaya Site Banjarmasin to improve the quality of ship crews, as well as evaluate the obstacles faced in implementing the system. The research method used is descriptive qualitative with a case study approach. Data collection techniques were carried out through field observations, interviews, and documentation. The results of the study indicate that PT Kartika Samudra Adijaya Site Banjarmasin generally uses an open recruitment method through social media to attract applicants. However, several major obstacles were found in its implementation, including the presence of prospective ship crews who have not renewed mandatory certificates (such as BST, AFF, MCU, and Seaman's Book) and applicants who do not meet the company's standard criteria. This study concludes that systematic reform of the recruitment and selection methodology is needed to ensure the improvement of the quality of ready-to-use and competent maritime human resources to support the smooth operation of ships.

Keywords : *Recruitment, Selection, Ship Crew, Human Resource Quality, Maritime Safety.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sistem recruitment dan seleksi yang diterapkan oleh PT Kartika Samudra Adijaya Site Banjarmasin dalam meningkatkan kualitas awak kapal, serta mengevaluasi kendala-kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan sistem tersebut. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi lapangan, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT Kartika Samudra Adijaya Site Banjarmasin umumnya menggunakan metode rekrutmen terbuka melalui media sosial untuk menarik pelamar. Namun, ditemukan beberapa kendala utama dalam pelaksanaannya, antara lain adanya calon awak kapal yang belum memperbarui sertifikat wajib (seperti BST, AFF, MCU, dan Buku Pelaut) serta pelamar yang tidak memenuhi kriteria standar perusahaan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa diperlukan reformasi sistematis terhadap metodologi rekrutmen dan seleksi guna memastikan peningkatan kualitas sumber daya manusia maritim yang siap pakai dan kompeten demi mendukung kelancaran operasional kapal.

Kata Kunci : *Recruitment, Seleksi, Awak Kapal, Kualitas SDM, Keselamatan Pelayaran.*

PENDAHULUAN

Industri pelayaran merupakan sektor yang sangat bergantung pada kinerja dan profesionalisme awak kapal dalam menjalankan kegiatan operasional sehari-hari. Keselamatan pelayaran menjadi hal yang sangat penting karena kecelakaan di laut dapat menyebabkan kerugian besar, baik dari segi jiwa, lingkungan, maupun materi (Rahman, 2024). Beberapa kasus kecelakaan yang terjadi di PT KSA site Banjarmasin pada tahun 2025 menjadi contoh nyata dari permasalahan tersebut.

Evaluasi menunjukkan bahwa efektivitas sistem rekrutmen dan seleksi yang diterapkan saat ini belum optimal dalam memitigasi risiko kesenjangan kompetensi awak kapal. Oleh karena itu, diperlukan reformasi sistematis terhadap metodologi rekrutmen dan seleksi guna memastikan peningkatan kualitas sumber daya manusia maritim yang direkrut, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan kinerja operasional dan daya saing PT Kartika Samudra Adijaya di masa mendatang (Firda & Gunawan, 2023).

Dengan tingginya permintaan dari pengguna jasa pelayaran, setiap perusahaan berlomba meningkatkan kualitas layanan mereka. Berbagai strategi diterapkan untuk bersaing dalam memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan. Upaya ini sangat penting demi kelancaran operasional kapal yang pada akhirnya akan memberikan keuntungan bagi perusahaan. Salah satu strategi utama adalah pemilihan awak kapal yang berkualitas, karena mereka merupakan tenaga operasional yang menjalankan seluruh aktivitas kapal. Dalam pengembangan perusahaan pelayaran, sumber daya awak kapal menjadi faktor krusial yang harus diperhatikan dengan serius. Kualitas sumber daya ini menjamin kelancaran pengiriman muatan dan menjadi aset berharga perusahaan (Potto et al., 2022).

Recriutment awak kapal tidak hanya sekadar mencari tenaga kerja, tetapi juga harus memastikan bahwa calon awak kapal memiliki kompetensi teknis, pengalaman, serta sertifikasi yang sesuai dengan standar internasional dan regulasi maritim. Tantangan dalam recruitment awak kapal meliputi ketersediaan tenaga kerja yang terampil, proses seleksi yang ketat, serta kebutuhan untuk menyesuaikan dengan perkembangan teknologi dan regulasi keselamatan di industri pelayaran. Selain itu, faktor-faktor seperti kondisi kerja di laut yang menuntut fisik dan mental yang kuat, serta dinamika pasar tenaga kerja maritim, membuat proses rekrutmen crew kapal menjadi semakin kompleks dan strategis. Oleh karena itu, perusahaan pelayaran perlu mengembangkan sistem rekrutmen yang efektif dan efisien, yang mampu menjaring tenaga kerja profesional dan siap pakai, guna mendukung kelancaran operasional kapal dan meningkatkan daya saing di industri pelayaran global (Raihansyah et al., 2024).

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi kasus yang dilaksanakan melalui penelitian lapangan. Unit analisis penelitian adalah PT Kartika Samudra Adijaya Site Banjarmasin, perusahaan yang bergerak di bidang jasa angkutan laut dengan fokus kegiatan transhipment batubara. Data diperoleh melalui observasi langsung terhadap aktivitas operasional, wawancara dengan pihak yang terlibat dalam proses rekrutmen dan seleksi awak kapal, serta telaah dokumen perusahaan yang relevan. Seluruh data kemudian dianalisis

menggunakan teknik deskriptif kualitatif melalui tahapan reduksi data, penyajian data secara sistematis, dan penarikan kesimpulan guna memperoleh pemahaman yang komprehensif terhadap permasalahan yang diteliti.

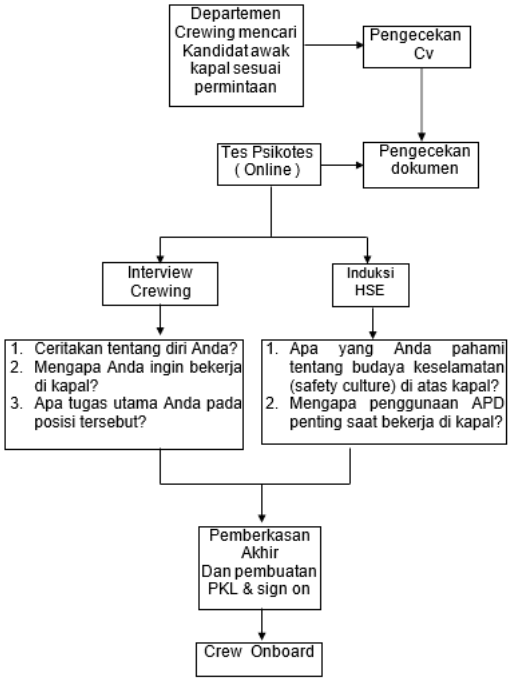
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

PT Kartika Samudra Adijaya berperan sebagai perusahaan pelayaran jasa angkutan yang berfokus pada Transhipment batubara, yang memiliki Cabang di berbagai daerah Indonesia untuk menunjang kegiatan operasionalnya. Apabila ada permintaan dari mining dan/atau mencari awak kapal karena adanya crew kapal yang habis kontraknya. Penyusutan crew biasanya terjadi karena adanya awak yang mengundurkan diri, meninggal dunia atau dikeluarkan oleh perusahaan karena melanggar peraturan atau SOP, tata tertib dan disiplin crew yang telah ditetapkan oleh PT Kartika Samudra Adijaya Site Banjarmasin. Untuk itu diperlukan awak kapal baru untuk menggantikannya. Recruitment juga dapat dilakukan untuk menambah crew baru.

Flow Chart Recruitment di PT Kartika Samudra Adijaya

\



Gambar 1. Flow Chart Recruitment crew PT KSA Banjarmasin

Sumbe.r : PT Kartika samudra Adijaya Banjarmasin (2025)

Sistem Recruitment Calon Awak Kapal

a. Pelamar Apply CV ke Perusahaan

Bagi calon awak yang ingin join di Perusahaan PT Kartika Samudra Adijaya Site Banjarmasin, tahap awal yang dilakukan adalah memasukkan CV (Curriculum Vitae), bisa langsung datang ke kantor yang dituju, melalui online email dan via WhatsApp.

b. Proses Seleksi Dokumen

Pemeriksaan dokumen crew ini meliputi:

1. Buku pelaut.
2. Sertifikat diperiksa berdasarkan jabatan dan kapal yang akan ditempati bekerja oleh crew dan masa berlaku dari sertifikat tersebut.
3. Ijazah pelaut dan Endorsment diperiksa masa expired.
4. MCU (Medical Check Up) diperiksa masa berlaku dan keasliannya.

c. Admin Crewing Menghubungi Kandidat

Apabila CV kandidat sudah lulus di tahapan seleksi dokumen, kandidat yang bersangkutan akan dihubungi oleh Admin Crewing sesuai nomor yang tertera di CV. Proses ini bertujuan untuk menanyakan apakah kandidat awak kapal tersebut bersedia untuk diproses lebih lanjut atau tidak setelah pihak Admin Crewing menjelaskan mengenai gaji sesuai dengan posisi jabatan dan lamanya durasi kontrak yang berlaku di PT Kartika Samudra Adijaya Site Banjarmasin sesuai yang tertera pada PKL (Perjanjian Kerja Laut).

d. Tahap Psikotes

Sesuai SOP yang berlaku di perusahaan, kandidat awak kapal yang baru pertama kali bergabung di PT Kartika Samudra Adijaya Site Banjarmasin akan diminta melaksanakan psikotes secara online. Tahapan seleksi ini bertujuan untuk mengetahui hasil psikologi dari kandidat crew dan pengetahuan tentang posisi atau jabatan yang dilamar. Batas minimum IQ yang harus dicapai oleh kandidat adalah 90 untuk Rating dan Kadet, serta 100 untuk Perwira.

e. Tahap Wawancara

Interview di PT Kartika Samudra Adijaya Banjarmasin dilakukan secara langsung di kantor PT Kartika Samudra Adijaya dengan pewawancara yaitu Supervisor Crewing.

f. Proses Pemberkasan

Setelah melalui tahapan wawancara, kandidat akan melaksanakan tahapan terakhir yaitu proses pemberkasan. Pada tahapan ini kandidat akan diminta melengkapi berkas dan sertifikat yang dimiliki sesuai jabatan.

Pembahasan

Sistem recruitment dan seleksi yang diterapkan oleh PT Kartika Samudra Adijaya Site Banjarmasin dalam meningkatkan kualitas awak kapal

Sistem recruitment dan seleksi yang diterapkan oleh PT Kartika Samudra Adijaya Site Banjarmasin telah mengacu pada standar kompetensi pelaut yang berlaku secara nasional maupun internasional, khususnya ketentuan STCW (Standards of Training, Certification and Watchkeeping). Penerapan standar tersebut terlihat dari adanya proses verifikasi dokumen dan sertifikat pelaut yang wajib dimiliki oleh setiap calon awak kapal, seperti BST (Basic Safety Training), AFF (Advanced Fire Fighting), MCU (Medical Check Up), Buku Pelaut, serta ijazah pelaut yang masih berlaku. Tahapan ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap calon awak kapal telah memenuhi persyaratan kompetensi minimum yang ditetapkan dalam industri pelayaran.

Dengan demikian, sistem recruitment dan seleksi yang diterapkan oleh PT Kartika Samudra Adijaya Site Banjarmasin dapat dikatakan telah mendukung peningkatan kualitas awak kapal melalui kombinasi antara verifikasi kompetensi berdasarkan standar STCW, penilaian psikologis, uji kompetensi berbasis perilaku, serta evaluasi pengalaman kerja. Pendekatan ini

memungkinkan perusahaan tidak hanya memperoleh awak kapal yang memenuhi persyaratan sertifikasi, tetapi juga memiliki kesiapan mental, kemampuan bekerja sama, dan kemampuan mengambil keputusan yang baik, sehingga dapat mendukung keselamatan pelayaran, efisiensi operasional, serta kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Apa kendala yang dihadapi PT Kartika Samudra Adijaya Site Banjarmasin dalam pelaksanaan recruitment dan seleksi awak kapal

Berikut kendala-kendala selama proses rekrutmen:

a. Kualifikasi pelamar banyak yang tidak sesuai dengan kualifikasi atau standar yang diinginkan oleh PT Kartika Samudra Adijaya Site Banjarmasin. Kualifikasi yang diterapkan PT Kartika Samudra Adijaya Site Banjarmasin yaitu calon awak untuk calon Juru Mudi/Oiler harus memiliki pengalaman minimal 1 tahun di kapal Tug Boat, untuk Mualim II dan Masinis III harus memiliki pengalaman minimal 2 tahun, untuk Mualim I dan Masinis II harus memiliki pengalaman minimal 3 tahun, dan untuk Nahkoda dan KKM harus memiliki pengalaman lebih dari 3 tahun bekerja di kapal Tugboat.

b. Sertifikat dan dokumen awak kapal yang sudah habis masa berlakunya atau mendekati batas waktu sebelum kontrak berakhir sering kali menjadi masalah. Revalidasi sertifikat yang terlambat menjadi salah satu kendala yang sering dihadapi oleh awak kapal. Kendala ini muncul karena adanya keterlambatan dalam pencetakan dokumen fisik. Proses pencetakan sertifikat memerlukan waktu 1–2 bulan setelah selesai pelatihan dan pendidikan.
   Beberapa sertifikat yang sering sementara direvalidasi oleh awak kapal seperti:
   1. BST (Basic Safety Training)
   2. Pelaksanaan MCU (Medical Check Up)

c. Jump ship crew berdampak di bidang operasional maupun dampak finansial perusahaan. Dampak operasional jump ship crew on board akan mengganggu kelancaran operasional kapal, karena jump ship crew menyebabkan kekosongan posisi atau jabatan yang terjadi di kapal. Jika kapal dalam posisi sandar di pelabuhan atau sedang proses bongkar muat, jump ship crew akan mengakibatkan terganggunya kelancaran bongkar muat.

3. Upaya yang dilakukan PT Kartika Samudra Adijaya Site Banjarmasin dalam Mengatasi Kendala Saat recruitment awak kapal yang Kurang Optimal

a. Cara mengatasi Kendala-kendala dalam penyisihan pelamar yang tidak sesuai kriteria adalah PT Kartika Samudra Adijaya Site Banjarmasin pada saat melaksanakan recruitment cantumkan kualifikasi pelamar sehingga tidak ada lagi kesalahan dalam penyisihan dan verifikasi berkas calon awak kapal.

b. Memberikan Pemberitahuan Mengenai Proses Revalidasi Setelah masa kontrak seorang awak kapal berakhir, pihak perusahaan akan memberikan pemberitahuan mengenai dokumen-dokumen yang akan segera expired atau masa berlakunya habis. Informasi ini disampaikan melalui formulir yang mencakup seluruh detail sertifikat, seperti tempat penerbitan, tanggal penerbitan, dan tanggal expired.

c. Upaya lain yang dilakukan PT Kartika Samudra Adijaya Site Banjarmasin dalam mencegah jump ship crew dengan menjalin komunikasi yang lebih baik antara staff PT Kartika Samudra Adijaya Site Banjarmaisn dengan crew on board. Menjalin komunikasi yang baik disini adalah dengan memberi kesempatan kepada crew kapal dalam menyampaikan kendala dan atau

permasalahan-permasalahan kru diatas kapal, kemudian menindak lanjutinya dalam rapat intern perusahaan.

KESIMPULAN

1. PT Kartika Samudra Adijaya Site Banjarmasin menerapkan sistem recruitment dan seleksi awak kapal berdasarkan standar STCW melalui verifikasi dokumen dan sertifikat, psikotes, wawancara, serta penilaian pengalaman kerja. Sistem ini menilai kompetensi teknis, kesiapan mental, kemampuan pengambilan keputusan, dan kerja sama tim untuk memperoleh awak kapal yang berkualitas.
2. Kendala yang dihadapi dalam proses recruitment dan seleksi meliputi pelamar yang belum memenuhi persyaratan pengalaman kerja, keterlambatan revalidasi sertifikat pelaut, keterlambatan Medical Check Up (MCU), serta terjadinya kasus jump ship crew yang dapat menghambat penempatan awak kapal dan operasional perusahaan.
3. Upaya yang dilakukan perusahaan untuk mengatasi kendala tersebut adalah mencantumkan kualifikasi pelamar secara lebih rinci pada lowongan kerja, memberikan pemberitahuan dini terkait masa berlaku sertifikat, bekerja sama dengan fasilitas kesehatan untuk mempercepat MCU, serta meningkatkan komunikasi dan menerapkan sanksi bagi crew yang melakukan jump ship guna meningkatkan efektivitas recruitment dan seleksi awak kapal.

DAFTAR PUSTAKA

Abdussamad, Z. (2021). Metode Penelitian Kualitatif. CV. Syakir Media Press.

Ardiansyah, A., Risnita, R., & Jailani, M. (2023). Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif. Jurnal IHSAN Jurnal Pendidikan Islam, 1(2).

Cipta, A. (2023). Man`ajemen Sumber Daya Manusia. Repository Alungcipta, 1(1).

Firda, F. U. B., & Gunawan, A. (2023). Strategi Rekrutmen dan Seleksi yang Efektif untuk Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja. GLOBAL Jurnal Lentera BITEP, 1(2), 60.

Ginting, D., & Sihombing, M. E. (2025). Pengurusan Dokumen Anti Fouling System (AFS) oleh PT. Multi Jaya Samudera di KSOP Utama Belawan. Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Riset Pendidikan, 4(1), 48–64.

Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). PT Rajagrafindo Persada.

Raihansyah, M. Z., Ardiansyah, C. A., & Auliya, I. H. (2024). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi Tantangan Industri Perkapalan. Journal Of Business Finance and Economics, 5(1), 111.

Rikardo, D., Saleh, S., & Nurrahman, M. H. (2023). Optimalisasi Penerapan Keselamatan Kerja dalam Upaya Pencegahan Kecelakaan Kru pada Saat Bekerja di Kapal MV. Cepat. Journal Marine Inside, 10.