

# PENTINGNYA BAHASA INGGRIS DALAM PEREKRUTAN CREW KAPAL REEFER CARGO DI PT. KIA MARINDO JUSEMA JAKARTA

Yusi Rahmawati,<sup>1\*</sup> Joddy Setya Adhitama<sup>2</sup>, Dwi Sulistyorini<sup>3</sup>

<sup>1&2</sup>Ketatalaksanaan Pelayaran Niaga dan Kepelabuhan, Politeknik Bumi Akpelni

<sup>3</sup> Program Studi Teknika, Politeknik Bumi Akpelni

Jln. Pawiyatan Luhur II/17 Bendan Dhuwur, Semarang

\*Email:yusi@akpelni.ac.id

## Abstract

*The importance of English in recruiting the crew for working on board ship becomes the top requirement in selecting the crew who will work in a ship especially ocean going vessel. By doing that stage, the company will understand the capability of the crew when they are working on board ship; they will be able to work as well using English as the main communication tool. PT. Kia Marindo Jusema is a company which is running in manning agency for Deil Corporation, Ltd. The purpose of writing this paper is to understand the importance of English in the process of recruiting crew and the common problem happened in the process of recruiting crew of reefer cargo vessel at PT. Kia Marindo Jusema Jakarta. The methods used in writing this paper include direct observation in the workplace, interviewing staff at PT. Kia Marindo Jusema Jakarta, and library study methods or reviews to get the data needed in completing this paper. The conclusion obtained from the recruitment of the crew of the reefer cargo crew is that the recruitment of crew members has been running optimally because the company prepare the English course for the crew.*

## PENDAHULUAN

Di dalam era revolusi industri 4.0, kehidupan masyarakat di dunia tidak pernah terlepas dari teknologi dan bahasa Inggris sebagai bahasa Internasional yang dipergunakan di dalam seluruh lini kehidupan. Kemajuan teknologi mengajak seluruh masyarakat merubah pola kehidupannya menjadi era digitalisasi yang merujuk pada kemudahan akses kehidupan dalam segala bidang. Bahasa merupakan alat berkomunikasi yang digunakan oleh manusia untuk saling berinteraksi dan bersosialisasi. Bahasa Inggris merupakan bahasa yang mudah dipahami oleh masyarakat dari seluruh penjuru dunia, baik secara lisan maupun tulisan.

Di dalam era yang serba mudah dan canggih, kemampuan berbahasa Inggris nampaknya juga telah menjadi sebuah kebutuhan bagi masyarakat yang hidup di era revolusi industri 4.0 ini. Para peserta didik berlomba – lomba untuk mendapatkan kesempatan untuk mampu belajar dan menggunakan bahasa Inggris untuk kehidupan sehari – hari mereka maupun untuk keperluan dalam persiapan menghadapi dunia kerja.

Didalam perekrutan karyawan, hampir seluruh perusahaan di Indonesia menggunakan bahasa Inggris sebagai salah satu tolok ukur kemampuan bekerja. Tes tersebut biasanya dilakukan dengan cara lisan dengan metode wawancara dan tertulis dalam bentuk pertanyaan - pertanyaan. PT. Kia Marindo Jusema Jakarta selaku *manning agency* juga menggunakan bahasa Inggris sebagai alat tes sebagai dasar pengukuran kemampuan bekerja para calon *crew* kapal yang bekerja sama dengan PT. Kia Marindo Jusema Jakarta.

Tujuan dari diberikannya tes bahasa Inggris adalah agar PT. Kia Marindo Jusema Jakarta mengerti bahwa calon *crew* kapal tersebut akan dapat berkomunikasi dengan baik di atas kapal dengan *crew* yang lain, agar *crew* tersebut dapat bekerja dengan baik, dan agar mampu memahami manual book sebagai dasar petunjuk bekerja untuk meminimalisir terjadinya kesalahan dan kecelakaan kerja.

## LANDASAN TEORI

### Sumber Daya Manusia

Menurut Edy (2016: 3) Sumber Daya Manusia adalah satu-satunya sumber daya

yang memiliki akal, perasaan, keinginan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa dan karsa).

Menurut Hadari (2003: 42) Sumber Daya Manusia adalah suatu proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal bagi tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Gusti (2016: 3) sumber daya manusia adalah aktor sentral utama dalam suatu organisasi apapun bentuknya serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya misi tersebut dikelola oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi.

Dengan berpegang definisi diatas, kita dapat memahami bahwa Sumber Daya Manusia harus diartikan sebagai sumber kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan oleh organisasi guna untuk mencapai tujuan tertentu.

### **Perekrutan Sumber Daya Manusia**

Menurut Thamrin (2019: 104), pelaksanaan perekrutan sumber daya manusia atau tenaga kerja adalah suatu proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan yang mampu melamar sebagai karyawan. Tujuannya adalah, memikat pelamar yang berbobot dalam menerima tawaran pekerjaan. Dan tujuan hasil pengangkatannya adalah para menghasilkan karyawan yang baik dan loyal pada perusahaan, adapun tujuan lain yaitu, memberikan citra baik perusahaan.

Menurut Henry (1997: 212) Rekrutmen (*Recruitment*) adalah, serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.

Menurut Hengky (2005: 1) Rekrutmen adalah, salah satu proses dalam administrasi personalia (*Personnel Administration*) pada departemen *Human Resource Development*

(HRD) yang mendukung pengambilan keputusan dalam menentukan sumber daya manusia yang sesuai untuk memenuhi kebutuhan ketenagakerjaan.

Dari beberapa uraian diatas bisa disimpulkan bahwa perekrutan adalah, suatu kebutuhan khusus dalam setiap perusahaan dengan cara memikat, mengiklankan, mencari Sumber Daya Manusia guna memenuhi kebutuhan ketenagakerjaan dalam suatu organisasi.

Tujuan utama dari proses Rekrutmen dan Seleksi adalah, untuk mendapatkan orang yang tepat bagi suatu jabatan tertentu, sehingga orang tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan di perusahaan untuk waktu yang lama. Meskipun tujuannya terdengar sangat sederhana, proses tersebut ternyata sangat kompleks, membutuhkan waktu cukup lama dan biaya yang tidak sedikit serta terbuka peluang untuk melakukan kesalahan dalam menentukan orang yang tepat. Kesalahan dalam memilih orang yang tepat sangat besar dampaknya bagi perusahaan atau organisasi. Hal tersebut bukan saja karena proses Rekrutmen & Seleksi itu sendiri telah menyita waktu, biaya dan tenaga, tetapi juga karena menerima orang yang salah untuk suatu jabatan akan berdampak pada efisiensi, produktivitas, dan dapat merusak moral kerja pegawai yang bersangkutan dan orang-orang di sekitarnya.

Proses rekrutmen berlangsung mulai dari saat mencari pelamar hingga pengajuan lamaran oleh pelamar. Oleh karena itulah, rekrutmen sebagai salah satu kegiatan manajemen sumber daya manusia tidak dapat dilepaskan kaitannya dengan kegiatan yang lain seperti deskripsi dan spesifikasi pekerjaan atau jabatan sebagai hasil analisis pekerjaan atau jabatan yang memberikan gambaran tentang tugas-tugas pokok yang harus dikerjakan.

### **Crew Kapal / Awak Kapal**

Menurut Undang-Undang No. 17 (2008: 1) 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.

### **Kapal**

Menurut Fakhurrozi (2017: 43) kapal adalah benda terapung yang digunakan untuk sarana pengangkut diatas air. Besar kecilnya kapal dinyatakan dalam ukuran memanjang, membujur, melebar, melintang, tegak, dalam ukuran isi maupun berat. Guna dari ukuran-ukuran ini untuk mengetahui besar kecilnya sebuah kapal, daya angkut kapal dan besarnya bea yang akan dikeluarkan.

Menurut pasal 309 ayat (1) KUHD kapal adalah, semua alat berlayar, apapun nama dan sifatnya. Termasuk didalamnya adalah, kapal karam, mesin penggerak lumpur, mesin penyedot pasir, dan alat pengangkut terapung lainnya. Meskipun benda-benda tersebut tidak dapat bergerak dengan kekuatannya sendiri, namun dapat digolongkan kedalam “alat berlayar” karena dapat terapung / mengapung dan bergerak di air.

Dari beberapa uraian definisi diatas, kapal adalah suatu benda yang terapung yang digunakan untuk mengangkut barang / muatan diatas air yang digerakan dengan mesin, angin, dan tenaga mekanik, Tarik dan tunda.

Kapal Kargo berpendingin atau *Reefer Cargo* atau di sebut juga *refrigerator cargo* adalah jenis kapal dengan muatan *container* yang memerlukan penanganan khusus dalam masalah suhu udara, terutama proses pendinginan.

### **Reefer Cargo**

Menurut Fakhurrozi (2017: 18) muatan dingin, muatan yang memerlukan ruangan khusus pendingin. Contohnya adalah, sayuran, buah dan daging.

Menurut Ridwan dan Elok (2014: 37) *Reefer Cargo* adalah, muatan yang harus dikapalkan dalam keadaan beku. Contohnya adalah, buah sayuran dan daging.

Menurut Kamus Pelayaran *Reefer Cargo* adalah, *Reefer* adalah jenis *container* yang

dilengkapi dengan mesin pendingin. Contohnya adalah, sayuran, daging dan buah.

Dari uraian diatas dapat ditarik kesimpulan *Reefer Cargo* adalah, Muatan yang penanganannya berbeda dengan muatan lain, muatan *reefer cargo* harus dengan tempat bertemperatur khusus guna untuk mengawetkan muatannya.

### **Ship Manning Agency (Keagenan Awak Kapal)**

Menurut Peraturan Menteri Republik Indonesia No. 84 (2013: 1) Keagenan Awak Kapal (Ship Manning Agency) adalah, usaha jasa keagenan awak kapal yang berbentuk badan hukum yang bergerak di bidang rekrutmen dan penempatan awak kapal di atas kapal sesuai kualifikasi.

Didalam Maritime Labour Convention (MLC 2006) standar A1.4 disebutkan agen pelaut adalah agen yang menyediakan pekerja dikapal / awak kapal, juga harus di inspeksi untuk memastikan mereka menerapkan MLC 2006.

Dari uraian diatas dapat ditarik kesimpulan, *ship manning agency* adalah, suatu perusahaan yang berjalan dibidang kemaritiman, dengan upaya menyediakan awak kapal untuk ditempatkan diatas kapal sesuai dengan klasifikasi.

### **METODE**

Metode yang digunakan dalam penulisan ini antara lain metode kualitatif observasi atau pengamatan langsung di tempat kerja, metode interview atau wawancara para staf di PT. Kia Marindo Jusema Jakarta dan metode studi pustaka atau *review* untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam menyelesaikan kajian ini.

Interview adalah bentuk komunikasi lisan, yang dilakukan oleh pemimpin atau pegawai secara langsung atau jarak jauh, untuk menggali informasi guna mencapai tujuan tertentu dalam kegiatan perekrutan *crew* di PT. KIA MARINDO JUSEMA JAKARTA.

Metode Observasi merupakan suatu metode pengumpulan data, yang dilakukan

oleh penulis di PT. KIA MARINDO JUSEMA JAKARTA, disini penulis mengadakan peninjauan dan mengamati langsung alur perekrutan *crew* atau anak buah kapal.

Metode Studi Pustaka adalah suatu cara pengumpulan data oleh penulis dengan melakukan pencarian referensi yang terdapat di dalam buku maupun internet sehingga data – data ini dijadikan sebagai bahan referensi seleksi pelaut dan sebagai pelengkap apabila terdapat kesulitan pemecahan masalah dalam penulisan dengan mempelajari teori – teori yang berhubungan dengan pokok masalah.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

PT. Kia Marindo Jusema adalah salah satu perusahaan *Ship Manning Agency* yang berkedudukan di Jl. Mall Of Indonesia Gate A, RT 18/8, Kelapa Gading Barat. Kecamatan Kelapa Gading. Kota Jakarta Utara, Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta 14240.

Dalam bagian ini akan membahas alur perekrutan awak kapal untuk perusahaan DEIL CORPORATION, Ltd yang diageni PT. Kia Marindo Jusema Jakarta, serta dokumen dan instansi-instansi yang terkait berdasarkan uraian singkat pada deskripsi data dan bab sebelumnya.

### Perekrutan *crew* kapal *reefer cargo* di PT. Kia Marindo Jusema Jakarta

Dalam hal ini pengelompokan bagian jabatan yang biasa digunakan untuk proses perekrutan di PT. KIA MARINDO JUSEMA yaitu:

1. **Deck** yang terdiri dari:
  - a. *Master* atau yang biasa disebut Nahkoda
  - b. *Chief Officer* atau yang biasa disebut Mualim 1
  - c. *2nd Officer* atau yang biasa disebut Mualim 2
  - d. *3rd Officer* atau yang biasa disebut Mualim 3
2. **Engineer** yang terdiri dari
  - a. *Chief Engineer* atau Kepala Kamar Mesin (KKM)

- b. *2nd Engineer* atau yang biasa disebut Masinis 1
- c. *3rd Engineer* atau yang biasa disebut Masinis 2
- d. *Oiler* atau yang biasa disebut Juru Minyak

Untuk mempermudah dalam memahami alur perekrutan, disini dibagi dalam beberapa tahapan yaitu:

### Tahap 1

Kualifikasi yang diberikan oleh DAEIL CORPORATION, Ltd sebagai Principal, adalah sebagai berikut:

#### Kualifikasi bagian *Deck Officer*:

- 1) Memiliki ijazah minimal ANT III
- 2) Endorsment
- 3) Sertifikat keahlian pelaut yang harus dimiliki:
  - a. BST (Basic Safety Training)
  - b. MFA (Medical First Aid)
  - c. AFF (Advanced Fire Fighting)
  - d. MC (Medical Care On Board Ship)
  - e. SSO (Ship Security Officer)
  - f. RADAR (Radar Simulator)
  - g. GMDSS (Global Maritime Distress Safety System)
  - h. SCRB (Proficiency In Survival Craft And Rescue Boats)
  - i. ARPA (Arpa Simulator)
  - j. GOC (General Operation Certificate)

#### Kualifikasi bagian *Engine*:

- 1) Memiliki ijazah minimal ATT III
- 2) Endorsment
- 3) Sertifikat keahlian pelaut yang harus dimiliki:
  - a. BST (Basic Safety Training)
  - b. SCRB (Proficiency In Survival Craft And Rescue Boats)
  - c. AFF (Advanced Fire Fighting)
  - d. MFA (Medical First Aid)
  - e. SSO (Ship Security Officer)
  - f. MC (Medical Care On Board Ship)
  - g. ERM (Engine Resource Management)
- 4) Memiliki Sertifikat *Medical Check Up*, minimal berlaku 3 bulan.
- 5) *Passport* yang berlaku minimal 12 bulan.

- 6) *Seaman book* yang berlaku minimal 12 bulan
- 7) Mampu berkomunikasi Bahasa Inggris
- 8) Berpengatahuan baik
- 9) Foto *Copy* KTP (Kartu Tanda Penduduk)
- 10) Foto Terbaru (3x4 background biru dan hitam)

Kualifikasi bagian A.B dan Oiler:

- 1) Memiliki ijazah ANT D / ATT D
- 2) Mampu berbahasa Inggris
- 3) Sertifikat keahlian pelaut yang harus dimiliki:
  - a. BST (Basic Safety Training)
  - b. SCRB (Proficiency In Survival Craft And Rescue Boats)
  - c. AFF (Advanced Fire Fighting)
  - d. MFA (Medical First Aid)
  - e. MC (Medical Care On Board Ship)
  - f. SAT (Security Awareness Training)
- 4) Memiliki Sertifikat Medical Check Up, minimal berlaku 3 bulan.
- 5) *Passport* yang berlaku minimal 12 bulan.
- 6) *Seaman book* dengan pengalaman di kapal jenis *Reefer Cargo* minimal 12 bulan.
- 7) Mampu berkomunikasi Bahasa Inggris.
- 8) Berpengatahuan baik.
- 9) Foto copy KTP (Kartu Tanda Penduduk).
- 10) Foto Terbaru (3x4 background biru untuk A.B).
- 11) Foto Terbaru (3x4 background merah untuk Oiler)

Kualifikasi Bagian Cook dan Steward:

- 1) Memiliki ijazah ANT D.
- 2) Memiliki pengalaman minimal 1 tahun pada bidangnya.
- 3) Sertifikat keahlian pelaut yang harus dimiliki:
  - a. BST (Basic Safety Training)
  - b. SCRB (Proficiency In Survival Craft And Rescue Boats)
  - c. AFF (Advanced Fire Fighting)
  - d. MFA (Medical First Aid)
  - e. MC (Medical Care On Board Ship)
  - f. SAT (Security Awareness Training)
- 4) Memiliki sertifikat *Medical Check Up* dengan masa berlaku minimal 3 bulan.

- 5) Memiliki sertifikat *Cook* (For Cook).
- 6) *Passport* berlaku minimal 12 bulan.
- 7) *Seaman book* berlaku minimal 12 bulan.
- 8) Mampu berkomunikasi Bahasa Inggris dengan baik.
- 9) Berpengatahuan baik.
- 10) Foto copy ktp (kartu tanda penduduk)
- 11) Foto terbaru ( 3x4 background biru, 3x4 background putih)

**Tahap II**

Pelamar yang datang akan diterima oleh *receptionist* dan akan mengisi buku tamu selanjutnya diteruskan untuk ke bagian *crewing coordinator* 1 atau 2.

Pada bagian *crewing coordinator* 1 atau 2 akan dicek seluruh dokumennya, semua harus sesuai kualifikasi yang diberikan principal, sesuai yang tertera pada Tahap 1. Apabila tidak memenuhi klasifikasi maka proses pengajuan pelamar atau pelaut akan ditolak karena tidak memenuhi klasifikasi yang diberikan oleh principal. Berikut beberapa hal yang menyebabkan tidak lolosnya kualifikasi:

- a) Tidak mampu berbahasa Inggris.
- b) Adanya pemalsuan dokumen yang dilakukan oleh pelamar atau pelaut sendiri.
- c) Dokumen yang dimiliki sudah kadaluarsa atau sudah habis masa berlakunya.
- d) Kurangnya masa berlayar (kurangnya pengalaman) dan Tidak lulus *interview* dengan *crewing coordinator* 1 atau 2.

Klasifikasi yang diberikan diharapkan adalah, semua dokumen pelamar atau pelaut asli tanpa adanya pemalsuan yang dilakukan oleh pelaut sendiri karena akan berdampak buruk pada jenjang kerja pelamar atau pelaut sendiri untuk melamar kepada perusahaan yang lain, masa berlayar yang mencukupi atau pelaut tersebut berpengalaman minimal 8 bulan di kapal yang berbendera korea sendiri, karena yang sering terjadi pelaut Indonesia tidak mudah beradaptasi dengan cepat akan budaya korea sendiri, dengan itu principal menginginkan pelaut yang berpengalaman minimal 8 bulan diatas kapal, dan lulus

interview dengan *crewing coordinator*. Setelah semuanya dinyatakan sesuai dengan klasifikasi, *crewing coordinator* akan mengarsipkan seluruh dokumen pelamar dengan cara di *scan* dan akan di simpan di komputer *crewing coordinator* sebagai arsip, berikut adalah dokumen-dokumen yang harus di scan:

- 1) Seaman book.
- 2) *Passport*.
- 3) Sertifikat *Medical Check Up*.
- 4) Sertifikat Keahlian Pelaut.

Apabila ada dokumen yang masa berlakunya sudah habis atau kadaluarsa dan perlu diperpanjang, maka harus diperpanjang terlebih dahulu sebelum dilanjutkan proses ke tahap II, sebagai contoh:

- 1) Masa berlaku seaman book pelamar kurang dari 1 tahun, maka seaman book harus diperpanjang di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan sebelum dilanjutkan proses ke tahap III.
- 2) *Passport* yang masa berlakunya kurang dari 1 tahun harus diperpanjang di Imigrasi sebelum dilanjutkan proses ke tahap III.
- 3) Sertifikat *Medical Check Up* bagi pelaut yang belum memiliki sertifikat, dapat dibuat di instansi rumah sakit yang sudah ditunjuk oleh perusahaan, Disini instansi rumah sakit yang sudah bekerja sama dengan PT. KIA MARINDO JUSEMA adalah Oilia Medical Centre.
- 4) Sertifikat Keahlian Pelaut yang sudah kadaluarsa / masa berlakunya sudah habis, harus diperpanjang terlebih dahulu sebelum melanjutkan ke tahap III, disini instansi badan diklat yang mendapat izin untuk mengeluarkan sertifikat keahlian pelaut. Disini PT. KIA MARINDO JUSEMA bekerja sama dengan PT. BINA SENA, STIP, PT. PERTAMINA MARITIME TRAINING CENTRE.

Selanjutnya *crewing coordinator* akan menjelaskan tentang beberapa masalah yang akan menjadi acuan pelamar atau pelaut sendiri, berikut beberapa hal yang

dijelaskan:

- a. Masa kontrak  
Masa kontrak yang diberikan principal adalah 10 bulan, jika tidak bisa memenuhi 10 bulan maka bonus yang didapat setiap bulan maka tidak bisa diambil, Kontrak akan dihitung ketika pelaut sudah diatas kapal.
- b. Gaji atau upah  
Gaji yang diberikan sesuai dengan jabatan pelaut sendiri.
- c. Bonus  
Bonus yang didapat sebanding dengan jabatan pelaut itu sendiri, dan didapat setiap perbulannya, dan dapat diambil ketika selesai masa kontrak selama 10 bulan.

## KESIMPULAN

Dalam proses perekrutan crew kapal *reefer cargo*, PT. Kia Marindo Jusema bekerja sama dengan *principal* asing yaitu Dael Corporation, Ltd. Dalam hal ini kualifikasi yang diberikan oleh principal harus terpenuhi oleh para pelamar atau pelaut, utamanya dalam kemampuan berbahasa Inggris sebagai modal awal untuk bekerja di kapal berbendera asing.

Beberapa Usaha yang dilakukan PT. Kia Marindo Jusema Jakarta dalam mengatasi persaingan *Ship Manning Agency* Korea di Jakarta sebagai berikut: memberikan pelatihan berbahasa Inggris bagi calon *crew* kapal yang akan berangkat bekerja di atas kapal; memberikan pelayanan yang prima kepada seluruh pelamar atau pelaut; dapat dipercaya, dalam hal ini karena PT. Kia Marindo Jusema Jakarta bergerak dibidang Jasa, maka kepercayaan sangatlah penting. Dengan ini karyawan perusahaan diharuskan menjalin hubungan erat dengan pelamar atau pelaut guna menimbulkan rasa kepercayaan antara kedua belah pihak; memanfaatkan Jejaring Sosial, disini PT. Kia Marindo Jusema sangatlah memanfaatkan jejaring sosial demi memperkenalkan profil perusahaannya dan menshare informasi-informasi seperti lowongan pekerjaan pelaut dengan luas dan menarik para palamar atau pelaut untuk

bergabung dengan perusahaan; dan bergabung dengan komunitas, guna memperluas jaringan pasar pelaut.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Coffman, M. B. 2017. *First, Break All The Rules*. Gemilang.
- Fakhrurozi. 2017. *Penanganan Pengamanan Muatan Kapal Untuk Perwira Pelayaran Niaga*. Yogyakarta: Cv. Budi Utama.
- Kapal, P. M. 2013. *Patent No. 84*. Indonesia.
- Kosasih, E., & Soewedo, H. 2014. *Manajemen Perusahaan Pelayaran*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Maulinda, R. 2016. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Waktu Tertentu Dalam Perjanjian Kerja Pada Pt. Indotruck Utama. P. 18.
- Nawawi, H. 2003. Dipetik July 18, 2019, Dari <https://www.seputarpengetahuan.co.id/2017/07/25-pengertian-manajemen-sumber-daya-manusia-menurut-para-ahli.html>
- Niaga, K. M. 1998. *Patent No. Km. 70*. Indonesia.
- Simamora, H. 1997. Dipetik July 18, 2019, Dari <http://insanperforma.co.id/2016/01/rekrutmen-karyawan-definisi-tujuan-proses-dan-sistem-rekrutmen/>
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Thamrin. 2019. *Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Cv Budi Utama.
- Widiyati, E., & Ridwan. 2014. *Kamus Kepelabuhanan Pelayaran Niaga*. Yogyakarta: Leutikaprio.