

PERANAN *DEPARTMENT SHIP MANAGEMENT (CREWING)* DALAM KEGIATAN *RECRUITMENT ANAK BUAH KAPAL (ABK)* PADA PT. PUPUK INDONESIA LOGISTIK JAKARTA

Hebby Solehudin Rajabi^{1*}, Haris Fadilah^{2*}, Evyana Diah Kusumawati^{3*}

¹Alumnus, Politeknik Bumi Akpelni

^{2,3}Program studi KPN, Politeknik Bumi Akpelni Semarang.

Jl. Pawiyatan Luhur II No. 17 Bendan Dhuwur, Semarang

*Email : hebbysolehudin97@gmail.com

Abstrak

Kajian analisis ini bertujuan untuk mengetahui Peranan Department Ship Management (Crewing) dalam kegiatan Recruitment Anak Buah kapal (ABK) Pada PT. Pupuk Indonesia Logistik Jakarta yang meliputi peranan Departement Crewing, dokumen-dokumen yang dibutuhkan, pihak terkait, serta masalah dan kendala yang timbul dalam Recruitment Crewing. Seluruh data yang disajikan dalam penulisan ini didapatkan dari pengamatan dengan menggunakan metode pengumpulan data yang digunakan dalam penulisan ini adalah metode observasi atau pengamatan, metode wawancara atau interview, dan metode studi pustaka.

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dibuat, maka dapat diketahui bahwa perusahaan PT. Pupuk Indonesia Logistik mempunyai kegiatan antara lain :Recruitmen Anak Buah Kapal, seta dokumen-dokumen yang terkait dan hambatan yang timbul ketika proses recruitmen Anak Buah Kapal di PT. Pupuk Indonesia Logistik. Dapat disimpulkan bahwa peranan Department Ship Management (Crewing) dalam merekrut ABK harus melewati tahap tahap seleksi yang harus dilalui oleh Calon ABK serta sesuai dengan perauran dan syarat yang harus dipenuhi sebagai tenaga pelaut yang akan bekerja di atas kapal.

Kata kunci : *anak buah kapal, crewing dan recruitment*

PENDAHULUAN

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

Perencanaan Sumber Daya Manusia (*Human Resource Planning/HRP*) merupakan suatu proses dari analisis dan identifikasi terhadap kebutuhan dan tersedianya Sumber Daya Manusia dipasar tenaga kerja. Analisis jabatan adalah menempatkan orang yang

tepat pada suatu pekerjaan tertentu, sesuai dengan kemampuan, keahlian, dan pengalaman dalam melakukan suatu pekerjaan menyatakan sebuah deskripsi jabatan digunakan untuk mengidentifikasi tugas, kewajiban, dan tanggung jawab pekerjaan. Ini menggambarkan apa yang dilakukan, mengapa hal itu dilakukan, dimana hal itu dilakukan, dan, bagaimana hal itu dilakukan. Spesifikasi jabatan didefinisikan sebagai dokumen yang berisi kualifikasi minimum yang dapat diterima dan yang harus dimiliki karyawan untuk melakukan pekerjaan tertentu. Spesifikasi jabatan harus selalu mencerminkan minimum, bukan kualifikasi yang ideal untuk pekerjaan tertentu.

PT. Pupuk Indonesia Logistik (PILOG) adalah sebuah perusahaan Pelayaran yang berupaya untuk membangun sistem SDM yang kuat secara terpadu dan bertahap baik secara kuantitas dan kualitas, pada unit bisnis utama maupun pendukung, yang berorientasi pada *human capital*. Proses

perekrutan dan seleksi *crew*/anak buah kapal (ABK) PT. Pupuk Indonesia Logistik selama ini dilakukan tanpa menggunakan kriteria ideal.

Selain SDM, PT. Pupuk Indonesia Logistik juga mempercayakan *Departement Crewing* untuk merekrut dan menyeleksi calon calon ABK, Salah satu cara dalam mencari Anggota *Crewing* yang berkualitas, yaitu melalui sistem rekrutmen.

Department crewing merupakan bagian dari Perusahaan Pelayaran yang tugasnya menyiapkan ABK dan crew kapal yang akan beroperasi serta mengadakan kebutuhan ABK untuk kapal-kapal yang belum memenuhi syarat untuk kelengkapan crew kapalnya. Perencanaan Department Crewing dalam mengidentifikasi terhadap kebutuhan dan tersedianya Crewing di pasar tenaga kerja. Perencanaan Crewing atau ABK disesuaikan dengan ketentuan dan undang undang yang berlaku yang berdasarkan STCW (*Standart Of Training Certification*) atau standar latihan, sertifikasi dan dinas jaga pelaut, dan IMO (*International Maritime Organization*)

TUJUAN PEMBAHASAN MASALAH

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan tentang peranan *departemen crewing* dalam kegiatan recruitment ABK pada PT. Pupuk Indonesia Logistik Jakarta.
2. Untuk mengetahui ketentuan ketentuan dan syarat yang diperlukan dalam Kegiatan *recruitmen* ABK pada PT. Pupuk Indonesia Logistik Jakarta.
3. Untuk mengetahui dan menjelaskan siapa saja pihak yang terlibat dalam kegiatan rekrutmen ABK pada PT. Pupuk Indonesia Logistik Jakarta.
4. Untuk mengetahui kendala- kendala yang timbul dalam kegiatan rekrutmen ABK pada PT. Pupuk Indonesia Logistik Jakarta .

METODE PENGUMPULAN DATA

1. Jenis Penelitian

Pada penelitian ini digunakan metodologi dengan pendekatan kualitatif, yang mempunyai karakteristik alami sebagai sumber data langsung, deskriptif.

2. Subyek Penelitian

Populasi target dalam penelitian ini adalah PT. PUPUK INDONESIA LOGISTIK JAKARTA.

3. Teknik pengumpulan data.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan observasi (pengamatan), studi pustaka dan interview (wawancara).

4. Analisis Data

Setelah data terkumpul, dilakukan pengolahan dan analisa data. Analisis data dalam penulisan ini adalah dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif. Metode deskriptif merupakan suatu metode yang digunakan untuk membuat gambaran secara sistematis mengenai hubungan antara fenomena yang diselidiki dan hasilnya tidak dinyatakan dengan angka.

LANDASAN TEORI

Konsep Peranan

1. Persepsi Peranan

Menurut Ahmad Yusnedi (2019 : 80) Persepsi Peranan adalah pandangan terhadap tindakan yang seharusnya dilakukan pada situasi tertentu. Persepsi ini berdasarkan interpretasi atas sesuatu yang diyakini tentang bagaimana seharusnya kita berperilaku.

2. Ekspektasi Peranan

Ekspektasi peranan merupakan sesuatu yang telah diyakini orang lain bagaimana seseorang harus bertindak dalam situasi tertentu. Sebagian besar perilaku seseorang ditentukan oleh peran yang didefinisikan dalam konteks dimana orang tersebut bertindak.

3. Konflik Peranan

Saat seseorang berhadapan dengan ekspektasi peran yang berbeda, maka

akan menghasilkan konflik peran. Konflik ini akan muncul saat seseorang menyadari bahwa syarat satu peran lebih berat untuk dipenuhi ketimbang peran lain.

Departement Crewing

Menurut Keputusan Menteri Nomor 70 tahun 2013 Pengertian *Crewing* memiliki arti Pengawakan Kapal, yang menyimpulkan *Departemen Crewing* adalah Departemen pengawakan kapal yang dilakukan perusahaan pelayaran guna mempersiapkan semua syarat seorang pelaut sebelum berangkat kapal.

Beberapa syarat yang harus dibawa seorang ABK (Anak Buah Kapal) yang akan on board / naik ke atas kapal :

1. *STCW Certificate* (BST, MFA, SCRB, AFF, DSD, ANTD) Syarat sertifikat ini tergantung pada jabatan diatas kapal *Rating/Officer*, namun sertifikat yang penulis sebutkan yang harus dimiliki seorang dimiliki seorang *Rating/ABK* diatas kapal.
2. Dokumen keberangkatan
 - a. Paspor dan Visa (apabila ke negara yang memerlukan visa, misalnya Eropa, Amerika, Australia, Cina)
 - b. Buku Pelaut.
3. 3. Dokumen keberangkatan lain:
Letter of Guarantee (biasanya pada negara-negara yang tidak memerlukan visa, gunanya untuk memastikan sudah terdapat agent yang pasti akan menjemput ABK nanti di Bandara. Misalnya Jepang, Cina, Korea, Filipina.
4. *Medical Certificate* atau sertifikat kesehatan dari satu institusi kesehatan yang memfasilitasi medical check up yang telah dipercayai perusahaan tersebut.
5. Kontrak berlayar, berisikan gaji dan tanda tangan persetujuan pelaut di atas kapal seperti SPK (Surat Perjanjian Kerja).

Rekrutmen

Menurut Hariwijaya (2017 : 2) Rekrutmen Merupakan pencarian para pemalar dan diakhiri diakhiri dengan masuknya surat lamaran dari para pelamar. Hasil proses rekrutmen adalah sekumpulan pelamar yang

siap untuk diseleksi proses rekrutmen harus konsisten dengan strategis. Proses rekrutmen harus bisa dilaksanakan secara efisien dan efektif. Proses rekrutmen harus disamakan dengan kemampuan organisasi dalam mempertahankan para ABK yang terbaik .

Jika spesifikasi pekerjaan dijadikan dasar dan pedoman penarikan, ABK yang diterima akan sesuai dengan uraian pekerjaan dari jabatan atau pekerjaan tersebut. Setelah diketahui spesifikasi ABK yang dibutuhkan, harus di tentukan sumber-sumber penarikan calon ABK.

Metode-Metode Rekrutmen

Metode penarikan akan berpegaruh besar terhadap banyaknya lamaran yang masuk ke dalam perusahaan. Metode penarikan calon ABK baru adalah “metode tertutup dan metode terbuka.

a) Metode Tertutup

Metode tertutup adalah ketika penarikan hanya di informasikan kepada para ABK atau orang-orang tertentu saja. Akibatnya, lamaran yang masuk relatif sedikit sehingga kesempatan untuk mendapatkan ABK yang baiksulit.

b) Metode Terbuka

Metode terbuka adalah ketika penarikan di informasikan secara luas dengan memasang iklan pada media masa cetak maupun elektronik, agar terbesar luas ke masyarakat. Dengan metode terbuka diharapkan.

Prinsip-Prinsip Recruitment

Prinsip-prinsip rekrutmen adalah sebagai berikut:

- 1) Mutu ABK yang akan di rekrut harus sesuai dengan kebutuhan yang di perlukan untuk mendapatkan mutu yang sesuai.
- 2) Jumlah ABK yang di perlukan harus sesuai dengan job yang tersedia.
- 3) Biaya yang di perlukan diminimalkan.
- 4) Perencanaan dan keputusan-keputusan strategis tentang perekrutan.
- 5) *Flexibility*

Anak Buah Kapal (ABK)

Menurut Herman Budi Santoso (2012 : 54) Anak Buah Kapal (ABK) adalah seorang yang pekerjaannya berlayar di laut, atau dapat pula berarti seseorang yang mengemudi kapal atau membantu dalam operasi, perawatan atau pelayanan dari sebuah kapal. Hal ini mencakup seluruh orang yang bekerja di atas kapal kecuali Nahkoda atau Captain , karena Nahkoda adalah wakil dari perusahaan yang ditugaskan untuk memimpin diatas kapal.

Anak Buah Kapal (ABK) terdiri dari beberapa bagian. Masing masing bagian mempunyai tugas dan tanggung jawab sendiri dan tanggung jawab utama terletak di tangan Captain kapal selaku pimpinan pelayaran.

PEMBAHASAN

Peranan *Crewing* Dalam Kegiatan *Recruitment* ABK Pada PT.Pupuk Indonesia Logistik Jakarta.

Rekrutmen merupakan proses pencarian calon pekerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Rekrutmen pada PT. Pupuk Indonesia Logistik ini merupakan proses pencarian tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan . Menentukan kebutuhan akan ABK tersebut lebih dulu diperlukan penentuan jenis/mutu ABK yang diinginkan sesuaidengan persyaratan penempatan bagian yang kosong dan jumlah tenaga kerja yang akan ditarik. Karena itulah penentuan akan kebutuhan tenaga kerja perlu bekerja sama antara kapal /jabatan yang memerlukannya.

PT. Pupuk Indonesia Logistik Jakarta berperan sebagai perusahaan pelayaran Jasa Angkutan Lautakan melakukan rekrutmen apabila adanya permintaan dari user dan atau mencari tenaga kerja pengganti setelah adanya tenaga kerja yang keluar (*resign*). Penyusutan ABK biasanya terjadi karena adanya ABK yang mengundurkan diri, meninggal dunia atau dikeluarkan oleh perusahaan karena melanggar peraturan, tata tertib dan disiplin abk yang telah ditetapkan oleh PT. Pupuk Indonesia Logistik Untuk

itu diperlukan ABK baru untuk menggantikannya. Rekrutmen dapat juga dilakukan untuk menambah ABK baru kedalam suatu satuan kerja yang kegiatannya semakin menuntut aktivitas yang tinggi. Hal ini dilakukan untuk melakukan pemerataan ABK pada setiap jabatan sehingga kegiatan pekerjaannya cepat selesai dan kekuatannya menjadi seimbang dengan jabatan yang lain.

Rekrutmen Anak Buah Kapal

1. *Staff Crewing*

Memonitor dan melaporkan adanya kebutuhan awak kapal dan manajer kapal

2. Manajer Managemen Kapal

Mengajukan permohonan rekrutmen calon ABKkomite SDM untuk mendapat persetujuan

3. Komite SDM

Membahas kebutuhan ABK dan keputusan akan disampaikan melalui manajer SDM dan Umum kepada manajer manajemen kapal dilanjutkan kepada *staff crewing*

4. Staf *crewing*

Mencari kebutuhan calon ABK melalui pemasangan iklan atau menghubungi asosiasi dan komunitas pelaut Indonesia atau menerima surat lamaran yang masuk

dan *road show* perguruan tinggi dan sekolah pelayaran atau cara lain yang memungkinkan. Setelah itu *staf crewing* melakukan seleksi administrasi calon ABK berstatus kandidat dan berstatus jeda dengan memeriksa kelengkapan data dan dokumen calon ABK sesuai dengan persyaratan jabatan yang ditentukan.

Syarat Yang Diperlukan Dalam Kegiatan *Recruitment* ABK

Setelah rekrutmen telah dilaksanakan dan sudah ada kriteria yang di inginkan perusahaan tersebut atau sudah ada ABK yang diterima di Perusahaan PT Pupuk Indonesia Logistik maka ABK tersebut diwajibkan harus mendatangi Surat Perjanjian Kerja (SPK) dan Praktik

Kerja Laut (PKL) karena surat tersebut bawasannya bahwa ABK sudah terikat kontrak dengan Perusahaan PT. Pupuk Indonesia Logistik :

1. Surat Perjanjian Kerja (SPK).

Surat perjanjian kerja adalah surat yang isinya kesepakatan kontrak atau perjanjian tertulis antara dua belah pihak mengenai hak dan kewajiban masing-masing pihak yang saling mengikatkan diri untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu.

Secara umum, surat perjanjian dibagi menjadi dua macam, yaitu :

1. Surat Perjanjian Autentik, yaitu surat perjanjian yang dibuat dan dihadiri/diketahui oleh pejabat pemerintah sebagai saksi.
2. Surat Perjanjian di Bawah Tangan, yaitu surat perjanjian yang dibuat tanpa ada saksi dari pejabat pemerintah.

2. Perjanjian Kerja Laut (PKL)

Perjanjian Kerja Laut (PKL) adalah perjanjian yang diadakan atau perjanjian yang dibuat antara seorang pengusaha kapal atau perusahaan pelayaran disatu pihak dengan seorang ABK, pihak tersebut terakhir menyanggupi untuk dibawah perintah pengusaha atau perusahaan pelayaran itu melakukan pekerjaan dengan mendapat upah baik sebagai Nakhoda atau ABK.(KUHD pasal 395). Dalam melakukan perjanjian kerja laut antara pengusaha kapal atau perusahaan pelayaran harus dibuat dihadapan ABK, dihadapan syah bandar atau pegawai yang berwajib dan ditandatangani oleh pengusaha kapal atau perusahaan pelayaran dan ABK tersebut. Disamping syarat tertulis perjanjian kerja laut harus memenuhi ketentuan yang diatur dalam pasal 1320 kitab Undang-undang hukum perdata, antara lain :

- a. Adanya kesepakatan atau kemauan secara sukarela tanpa paksaan dari kedua belah pihak.
- b. Masing-masing mempunyai kecakapan untuk bertindak.

- c. Persetujuan mengenai atau mengandung suatu hak tertentu.

Dokumen dan Sertifikat Yang Harus Dimiliki Oleh Calon Anak Buah Kapal (ABK)

Sertifikat adalah surat sebagai tanda pengakuan bahwa seseorang menguasai kompetensi tertentu, telah mengikuti suatu event, atau tanda kepemilikan suatu barang. Sertifikat juga dapat dilengkapi dengan *security printing* untuk menjamin keaslian sertifikat yang dikeluarkan suatu lembaga. Selain itu, ABK yang akan naik kapal harus memiliki sertifikat dasar pelaut seperti :

1) BST (*Basic Safety Training*)

Basic Safety Training adalah pelatihan untuk semua ABK di sebuah kapal yang bertujuan agar peserta pelatihan dapat mengetahui dan mencari tahu sebab kecelakaan yang tidak seharusnya terjadi, sehingga sebab kecelakaan dapat dihindari dan semua kecelakaan ditiadakan, sampai tercapai bebas kecelakaan.

2) AFF (*Advanced Fire Fighting*)

Advanced Fire Fighting adalah mengetahui jenis jenis alat pemadam kebakaran, pelaut bisa mengetahui jenis jenis penyebab kebakaran , pelaut juga mengerti prosedur dan kerja sama team dalam memadamkan kebakaran dan pembelajaran yang lainnya atau dalam arti mencegah saat ada kebakaran di kapal

3) MFA (*Medical First Aid*)

Medical First Aid adalah Pemberian Pertolongan segera kepada korban sakit atau cedera/kecelakaan yang memerlukan penanganan medis dasar. Adapun pengertian Medis Dasar adalah Tindakan perawatan berdasarkan ilmu kedokteran yang dapat dimiliki oleh awam atau awan yang terlatih secara khusus.

4) *Medical Check Up* (Sertifikat Kesehatan) Sertifikat Kesehatan

adalah upaya penanggulangan, dan pencegahan gangguan kesehatan yang memerlukan pemeriksaan, pengobatan dan atau perawatan termasuk kehamilan, dan persalinan.

Selain itu juga ada ijasah-ijazah perwira laut deck dan mesin diantara lain :

A. Ijazah Dek dari yang tertinggi adalah :

1. Ahli Nautika Tingkat I (ANT I) dulu Pelayaran Besar I (PB I), menurut STCW 2017 dapat menjabat Nakhoda kapal dengan tak terbatas berat kapal dan alur pelayaran tak terbatas
2. Ahli Nautika Tingkat II (ANT II) ; dulu Pelayaran Besar II (PB II), menurut STCW 2017 dapat menjabat: *Mualim I/Chief Officer* tak terbatas berat kapal dan pelayaran, dan bisa menjadi Nakhoda/Master pada kapal kurang dari 5000 ton dengan pelayaran tak terbatas atau Nakhoda/Master kapal kurang dari 7500 ton daerah pantai dan harus pengalaman sebagai *Mualim I* selama 2 tahun
3. Ahli Nautika Tingkat III (ANT III) ; dulu Pelayaran Besar III (PB III), menurut STCW 2017 dapat menjabat: *Mualim I/Chief Officer* max 3000 DWT
4. Ahli Nautika Tingkat IV (ANT IV) ; dulu *Mualim Pelayaran Intersuler (MPI)*: Perwira kapal- kapal antarpulau atau kapal- kapal penyebrangan.
5. Ahli Nautika Tingkat V (ANT V) ; dulu *Mualim Pelayaran Terbatas (MPT)*: Perwira kapal- kapal kecil antarpulau.

B. Ijazah Mesin

a. Ijazah mesin dari yang tertinggi yaitu Ahli Teknika Tingkat I (ATT

I) dulu Ahli Mesin Kapal (AMK): KepalaKamar Mesin/*Chief Engineer* kapal tak terbatas dan pelayaran tak terbatas.

- b. Ahli Teknika Tingkat II (ATT II) dulu Ahli Mesin Kapal (AMK), dapat menjabat: *Masinis I/Second Engineer* kapal tak terbatas dan berat tak terbatas. Menurut STCW 2017 bisa menjadi Kepala Kamar Mesin/*Chief Engineer* dengan tenaga mesinkurang dari3000KWdanpelayarantakterbata s.Danbisa menjadi Kepala Kamar Mesin/*Chief Engineer* dengan tenaga mesin tak terbatas, pelayaran daerah pantai
- c. Ahli Teknika Tingkat III (ATT III) ; dulu Ahli mesin Kapal (AMK), dapat menjabat: Perwira Jaga (tak terbatas) dan bisa menjadi*MasinisI/SecondEngineer* dengantenaga mesinkurang dari 3000 KW, pelayaran tak terbatas , dan Kepala Kamar Mesin/*ChiefEngineer*dengantenaga mesinkurang dari3000KW daerah pantai harus pengalaman 2 tahun sebagai*MasinisI*.
- d. Ahli Teknika Tingkat IV (ATT IV); dulu Ahli Mesin Kapal Pelayaran Intersuler (AMKPI): *Masinis* kapal-kapal antar pulau atau penyebrangan.
- e. Ahli Teknika Tingkat V (ATT V) ; dulu Ahli Mesin Kapal Pelayaran Terbatas (AMKPT) : *Masinis* Kapal-kapal kecil antar pulau atau penyebrangan.

PihakPihakyangterlibat

dalamRekrutmenAnakBuah kapal

Didalam melaksanakan perecrutan Anak Buah Kapal, juga ada pihak pihak yang terlibat didalam perecrutan ini, karena adanya pihak-pihak ini akan mempercepat dan mempermudah dalam perekrutan ini, Pihak pihak tersebut ialah

1. *Staff Crewing*

Staff Crewing adalah Manajemen pengawakan kapal yang dilakukan perusahaan pelayaran guna mempersiapkan semua syarat seorang pelaut sebelum dia berangkat keatas kapal. Didalam ini *staf crewing* memonitor dan melaporkan adanya kebutuhan Anak buah kapal (ABK) kepada Manajer Manajemen Kapal.

2. Manajer Manajemen Kapal (*ManagerShip Management*)

Manajer manajemen kapal adalah seseorang yang bertugas mengatur dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi atau seseorang yang bertanggung jawab dalam mengatur recrutmen Anak Buah Kapal (ABK), Tugas Manajer Manajemen Kapal dalam perekrutan Anak Buah Kapal (ABK) yaitu Mengajukan permohonan recrutmen calon ABK kepada komite SDM untuk mendapatkan persetujuan .

3. Manajer SDM

Manajer Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peran yang penting. Manajer SDM ini berperan dalam merencanakan, mengarahkan dan mengkoordinasikan fungsi administrasi suatu organisasi. Dalam perekrutan ABK ini Manajer SDM bertugas membahas kebutuhan Anak Buah Kapal (ABK) dan keputusannya akan disampaikan kepada manajer manajemen kapal untuk ditindak lanjuti kepada *staff crewing*.

Masalah dan Kendala Recrutmen Anak Buah Kapal (ABK)

Dalam recrutmen ABK tidak selalulancar tanpaada kendala sepertiyang diharapkan perusahaan, banyak kendalayang dihadapi untuk recrutmen ABK, diantaranyaadalah :

- (1) Kendala yang disebabkan dari lamanya Anak Buah Kapal dalam memberikan tanda tangan Surat Perjanjian Kerja (SPK) dan Praktek Kerja Laut (PKL) dan mengakibatkan dapat menghambat dalam proses recrutmen ABK karena surat PKL dan SPK tersebut masih belum dinyatakan sah untuk syarat on board.

- 2) Kendala dari faktor kesulitan dalam mendata kandidat

Dalam melakukan recruitment Anak Buah Kapal (ABK), sudah tentu perusahaan membutuhkan data-data calon ABK yang bersifat umum maupun personal, Dari data-data calon ABK perusahaan dapat menentukan pegawai yang sesuai dengan kualifikasi perusahaan. Namun, data tersebut memiliki informasi-informasi yang cukup banyak untuk diterima suatu perusahaan khususnya divisi *Ship Management / Staff Crewing* Untuk melakukan penyaringan informasi, suatu divisi *crewing* haruslah meluangkan cukup banyak waktu untuk melakukan hal ini. Ditambah, Divisi *Ship Management (Staf Crewing)* akan menghadapi kesulitan jika kuota kandidat terlampau banyak.

Pemecahan Masalah

Setiap permasalahan yang timbul di perusahaan selalu ada solusinya, dari bentuk kendala yang telah disebutkan, maka solusinya sebagai berikut :

- 1) Kendala dari faktor Anak Buah Kapal (ABK) itu sendiri. Setelah tes wawancara selesai dilaksanakan hendaknya Surat Perjanjian Kerja (SPK) dan Praktik Kerja Laut (PKL) lansung dimintai tanda tangan ABK yang berkepentingan tersebut, hal ini agar proses recrutmen berjalan dengan lancar.
- 2) Kendala dari faktor kesulitan dalam mendata kandidat
Jika memang data kandidat yang masuk di pihak *crewing* sangat banyak, kerahkan sejumlah karyawan dari divisi *Ship Management* untuk membantu atau melakukan filtrasi dalam mendata kandidat. Jika memang hal ini tidak memungkinkan karena karyawan yang masih sedikit, divisi *Ship Management* dapat mencari karyawan tambahan untuk melakukan hal ini. Tetapkan juga poin penting dalam penyeleksian data calon ABK sehingga

divisi Ship Management (staff crewing) dapat menghemat waktu untuk melakukan seleksi data, agar dalam mendata kandidat cepat terselesaikan

PENUTUP

Kesimpulan

Rekrutmen Anak Buah Kapal di PT. Pupuk Indonesia Logistik sudah memenuhi syarat yang telah ditetapkan baik peraturan yang bersifat nasional maupun berlaku internasional untuk persyaratan ABK Kapal. Penjaringan calon ABK dilakukan dengan berbagai tahapan diawali membuka lowongan, menginput/memilih calon ABK yang sesuai, melakukan seleksi dan terakhir melakukan familirisasi/orientasi bagi calon abk yang telah lulus dari tahap tahap seleksi yang dilakukan

Dalam pelaksanaan perekrutan Anak Buah Kapal di PT. Pupuk Indonesia Logistik lebih mengutamakan sumber dari internal perusahaan, Karena dengan inilah ABK mempunyai kesempatan untuk mengembangkan keterampilannya di atas kapal, tetapi perusahaan juga menarik calon Anak Buah Kapal dari sumber eksternal, apabila dari sumber internal kurang memenuhi syarat.

DAFTAR PUSTAKA

- Kosasih Engkos & Soewedo Hananto 2007, *Manajemen Perusahaan Pelayaran*, Jakarta : Rajawali Pers
- Lupiyoadi Rambat 2013, *Manajemen Pemasaran Jasa*, Jakarta : Salemba Empat.
- Philip Kotler & Kevil Lane Keller 2009, *Manajemen Pemasaran*, Jakarta : Erlangga
- R.P Suyono 2005, *Shipping, Pengangkutan Intermodal Ekspor Impor melalui Laut*, Jakarta : PPM
- Tjiptono Fandy & Chandra Gregorius 2016, *Service, Quality dan Satisfaction*, Yogyakarta : ANDI Yogyakarta