

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut Dubois (2004), rekrutmen merupakan langkah untuk mengundang sebanyak mungkin calon yang berkualifikasi untuk mengisi posisi yang ada, tanpa perlu memprediksi kekosongan tersebut. Ini dapat diartikan sebagai upaya mencari individu berbakat dan melatih kelompok pelamar terbaik agar sesuai dengan jabatan yang tersedia.

Rachmawati (2008) mengungkapkan bahwa seleksi adalah serangkaian langkah yang digunakan untuk menentukan apakah pelamar akan diterima atau tidak dalam suatu proses rekrutmen. Dalam proses perekrutan, perusahaan merancang program rekrutmen dengan mematuhi regulasi ketenagakerjaan, berkolaborasi dengan departemen SDM, dan menerapkan metode rekrutmen seperti pemasangan iklan dan rujukan dari kontak kerja. Namun, terdapat kendala pada calon pelamar, seperti penilaian wawancara, pendukung lamaran, pengalaman, dan kelayakan kesehatan menurut standar perusahaan. Salah satu sistem perekrutan yang dibahas adalah metode offline. Metode ini dianggap tradisional dan hanya dipilih oleh perusahaan yang membutuhkan karyawan dengan segera. Tahapan dalam metode ini melibatkan: pengumuman lowongan kerja, penyebaran informasi lowongan dengan cara konvensional seperti brosur berisi persyaratan posisi yang dibutuhkan, serta kontak telepon. Tim HRD akan mengevaluasi lamaran yang masuk dan melakukan seleksi untuk mempersempit jumlah pelamar, seringkali dengan penerapan mekanisme eliminasi. Tahap berikutnya melibatkan pengujian calon karyawan yang berhasil disaring. Tes akan dijalankan sesuai ketentuan perusahaan. Selanjutnya, wawancara menjadi langkah penting dalam proses seleksi, di mana persiapan pertanyaan umum dan jawaban yang tepat menjadi kunci. Pada tahap akhir, perusahaan akan meneliti latar belakang calon yang lolos wawancara untuk memilih karyawan yang paling cocok untuk mengisi posisi yang tersedia.

Rekrutmen karyawan melalui platform daring memiliki persamaan dengan rekrutmen secara konvensional. Tahap-tahap dalam rekrutmen daring sebenarnya hampir serupa, namun perbedaannya terletak pada media yang digunakan. Beberapa tahap seleksi disederhanakan melalui platform daring. Sebagai contoh, pengumuman lowongan pekerjaan dapat dilakukan melalui situs web perusahaan atau website khusus yang memuat berbagai lowongan kerja. Ini dianggap lebih efisien karena mencakup calon kandidat dari seluruh dunia maya, mencakup jangkauan yang lebih luas, serta lebih cepat dan praktis. Pengolahan berkas lamaran juga disederhanakan, dengan sebagian besar tahap ini diotomatisasi oleh sistem perusahaan. Proses ini melibatkan pemilihan calon kandidat berdasarkan kriteria yang telah ditentukan dalam lowongan pekerjaan. Langkah berikutnya adalah pengujian bagi kandidat terpilih. Ujian ini dapat diadakan secara daring, yang mengurangi biaya perusahaan serta memberi kandidat kemudahan tanpa harus berpindah tempat untuk mengikuti tes. Proses berikutnya sering melibatkan wawancara dengan kandidat terpilih. Persiapan yang baik diperlukan agar kandidat dapat merespons wawancara dengan baik, sesuai dengan harapan perusahaan. Pada tahap akhir, perusahaan akan meninjau latar belakang para kandidat yang lolos dalam wawancara dan memilih mereka yang paling cocok untuk mengisi posisi yang tersedia. Ini biasanya diikuti dengan langkah penyambutan bagi karyawan baru, termasuk pelatihan atau program pengembangan. Perusahaan PT Luas Line mengadopsi dua jenis rekrutmen, baik daring maupun konvensional. Namun, dalam praktiknya, perusahaan lebih sering menggunakan metode konvensional di mana calon pelamar mengirimkan lamaran secara langsung. Namun, dalam penggunaan metode ini, perusahaan menghadapi kendala karena kurangnya promosi lowongan kepada calon pelamar sehingga banyak yang tidak mengetahui lowongan tersebut. Bandingkan dengan rekrutmen daring, di mana perkembangan teknologi memungkinkan informasi tentang lowongan kerja lebih cepat tersampaikan kepada calon pelamar yang membutuhkan pekerjaan di bidang crew kapal. Menurut Siagian (2006), para pencari tenaga kerja perlu memahami bahwa ada berbagai kendala dalam mencari calon pegawai. Kendala ini bisa berasal dari dalam organisasi itu sendiri,

kebiasaan lama dalam mencari tenaga kerja, serta faktor-faktor eksternal yang berasal dari lingkungan di mana organisasi beroperasi

Dalam upaya untuk meningkatkan ekonomi Indonesia, terutama dalam sektor perdagangan internasional, perkembangan transportasi untuk distribusi barang atau muatan hingga mencapai penerima semakin pesat. Ada beragam opsi transportasi yang tersedia di seluruh dunia, dan salah satunya adalah jalur perairan. Penggunaan transportasi laut sering menjadi pilihan utama karena mampu mempercepat proses distribusi barang dan mampu mengangkut jumlah besar muatan sekaligus. Untuk menjalankan kegiatan distribusi barang dengan efisien, diperlukan kehadiran Sumber Daya Manusia (SDM) yang terampil dan memenuhi persyaratan, khususnya dalam hal kru kapal. Seiring dengan pertumbuhan perdagangan internasional yang pesat, permintaan akan tenaga kerja laut yang kompeten semakin meningkat. Namun, pada kenyataannya, banyak di lapangan terdapat anggota kru kapal yang masih memiliki kekurangan dalam hal administrasi dan tindakan di atas kapal, terutama terkait dengan pekerjaan dan kesehatan mental. Banyak pelanggaran yang dilakukan oleh anggota kru kapal, termasuk penjualan bahan bakar minyak. Oleh karena itu, sangat penting untuk memiliki layanan seleksi SDM yang mampu menyaring pelaut-pelaut sehingga mereka dapat menjadi tim yang kompeten di laut dan memiliki kemampuan berpikir yang matang. Perusahaan jasa yang menyediakan layanan ini dikenal sebagai agen penyaluran kru kapal (Crewing agent). Sesuai dengan Keputusan Menteri No.70 tahun 2017, crewing merujuk pada manajemen awak kapal, yang mencakup departemen crewing yang bertugas menyelenggarakan persyaratan yang diperlukan bagi seorang pelaut sebelum mereka berangkat kapal.

PT.Luas Line adalah perusahaan angkutan laut dengan focus layanan Kapal-Kapal Tol Laut. Pada akhir bulan Agustus tahun 1989, tepatnya pada hari Kamis tanggal 31 sesuai dengan AKTA NOTARIS No. 393 didirikanlah sebuah perusahaan cikal bakal dari PT LUAS LINE, yang bernama PT LUAS PERKASA LINE dengan beliau Bapak Sprensen Budiyanto sebagai Direktur dan Bapak Ngadi Jhon Budiyanto sebagai Komisarisnya .PT LUAS PERKASA LINE

bertempat di Kota Surabaya dan perusahaan ini bergerak dibidang Pelayaran dalam Negeri. Setelah berjalan kurang lebih dua bulan, perusahaan tersebut berubah nama menjadi PT LUAS LINTAS LINE.

Pada tahun 2009, sesuai dengan naskah yang tertuang pada AKTA NOTARIS No. 12 pada tanggal 23 Oktober 2009, diangkatlah beliau Ibu Suniati, SE. sebagai Direktur Utama, RR Nur Andayani sebagai Direktur, dan Eris Dhanie PW sebagai Komisaris. Selain itu, juga berubahlah nama perusahaan tersebut dari PT LUAS LINTAS LINE menjadi PT LUAS LINE.

Kemudian terjadilah perubahan kepengurusan sesuai dengan AKTA No. 03 tanggal 05 November 2015 yang berisi pengangkatannya RR Nur Andayani sebagai Direktur Utama dan Bapak Mulyono sebagai Komisaris.

Seiring berjalannya waktu, PT LUAS LINE berhasil mengembangkan usahanya diantaranya adalah sektor Angkutan Laut dalam Negeri Perintis untuk Kapal Penumpang, Angkutan Laut Dalam Negeri Liner Untuk Barang, serta Angkutan Laut Dalam Negeri Tramper untuk Barang. Selain itu juga diangkat beliau Bapak Deni Malik Hardianto sebagai Direktur Utama, Bapak Mulyono sebagai Direktur, dan pada posisi Komisaris yaitu beliau RR Suryanti.

Tujuan dan susunan kepengurusan PT LUAS LINE ini bertahan sampai sekarang, dengan mengemban sebagai perusahaan yang dengan sepenuh hati menjadi yang terdepan dan terpercaya, serta membantu kemajuan Nusantara, PT LUAS LINE berkomitmen memberikan pelayanan terbaik, terpercaya, efektif, serta efisien.

Berdasarkan dari latar belakang pemikiran di atas, oleh karena itu penulis mengambil judul. **“Sistem Rekrutmen Crew Kapal KM.Kendhaga Nusantara 12 pada PT.Luas line Surabaya”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Apakah sistem rekrutmen online secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja crew kapal km.kendhaga nusantara 12 ?
2. Apakah system rekrutmen offline berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pada crew kapal km.kendhaga nusantara 12 ?
3. Apakah system rekrutmen online dan offline berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pada crew kapal km.kendhaga nusantara 12 ?

1.3 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini penulis membatasi masalah supaya permasalahan sesuai dengan rumusan yang tertera sehingga permasalahan tidak meluas, berikut batasan masalahnya :

1. Rekrutmen crew pada PT.Luas line hanya berfokus pada satu kapal saja yaitu KM.Kendhaga Nusantara 12
2. Berdasarkan kapal tersedia yang di operasikan PT. Luas line Surabaya.

1.4 Tujuan Penelitian

Pada penelitian ini memiliki tujuan, yaitu :

1. Untuk mengetahui apakah sistem rekrutmen online secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja crew kapal km.kendhaga nusantara 12;
2. Untuk mengetahui sistem rekrutmen offline berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pada crew kapal km.kendhaga nusantara 12
3. Untuk mengetahui Apakah sistem rekrutmen online dan offline berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pada crew kapal km.kendhaga nusantara 12

1.5 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian yang dilakukan, diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak – pihak yang bersangkutan dan berikut manfaat yang akan diperoleh :

1. Bagi Perusahaan:
 - a. Digunakan sebagai acuan di dalam proses rekrutmen crew khususnya pada kapal Km.Kendhaga Nusantara 12

- b. Sebagai acuan perusahaan dalam penghematan biaya operasional pada proses rekrutmen crew Km.Kendhaga Nusantara 12.
2. Bagi Stiamak Barunawati
 - a. Penulis menghendaki bahwa pada penelitian ini dapat memberikan kontribusi dan pengetahuan kepada mahasiswa untuk mengembangkan kemampuan diri, menambah literature perpustakaan sehingga dapat bermanfaat bagi semua pihak,
 - b. Untuk mengetahui banyak syarat-syarat yang harus di miliki seorang pelaut ketika ingin menjadi crew kapal container dalam dunia pelayaran.
 3. Bagi Pembaca

Sebagai sarana untuk menambah wawasan serta pemahaman terhadap recrewitmen anak buah kapal mulai dari Nakhoda hingga pelayan khususnya kapal container.

1.6 Sistematika Penulisan

Pada penelitian ini, penulis menggunakan sistematika yang dikelompokkan menjadi beberapa sub bab, yaitu sebagai berikut :

1. BAB I PENDAHULUAN

Pendahuluan merupakan bab yang berisikan Latar Belakang Masalah yang diambil dan dijadikan acuan dasar pada penelitian ini. Rumusan Masalah merupakan fokus dari masalah pada penelitian ini. Batasan Masalah dibuat untuk membatasi permasalahan sesuai dengan rumusan yang tertera sehingga permasalahan tidak meluas. Tujuan Penelitian merupakan manfaat dari adanya penelitian ini dan Sistematika Penulisan yang merupakan rangkuman isi dari Bab I-V.

2. BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi landasan teori sebagai acuan pemikiran dalam pembahasan masalah yang akan diteliti yang dikutip dari beberapa literatur. Teori yang diperoleh bersumber pada buku-buku, jurnal, serta sumber informasi terkait lainnya. Selain itu pada bab ini berisi beberapa teori yang

dikemukakan oleh para ahli, penelitian terdahulu yang sudah dibaca oleh penulis, kerangka berfikir, dan hipotesis yang ada dalam penelitian.

3. BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang metode penelitian yang diambil. Terdiri atas jenis penelitian dan data, variabel penelitian, metode pengumpulan data, dan teknik analisis data, analisa dan pembahasan serta kesimpulan dan saran.

4. BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Merupakan bab terpenting dalam penulisan skripsi. Bab ini mendeskripsikan mengenai gambaran umum objek penelitian, Analisis data yang mencakup pengumpulan data, data perekrutan anak buah kapal, dan pembahasan hasil penelitian

5. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Di bab ini menjelaskan bagaimana kesimpulan dan saran terkait hasil penelitian.