



Studi Proses Penerimaan Awak Kapal di PT Berlian Laju Tanker

A Study on the Crew Recruitment Process at PT Berlian Laju Tanker

Andini Lintang Sahara ◦ Yozar Firdaus Amrullah ◦ Dian Kurnianing Sari ◦ Upik Suryandari

Abstract: *The success of ship operations largely depends on the availability of competent crew members. Recruitment is a crucial stage to ensure the fulfillment of competency standards in accordance with regulations and industry needs. However, challenges such as limited human resources, regulatory changes, and global competition often hinder its effectiveness. PT Berlian Laju Tanker, as a national shipping company, faces similar conditions, making it necessary to analyze the recruitment system it implements. This study uses a qualitative descriptive method aimed at providing an in-depth description of the crew recruitment process at PT Berlian Laju Tanker. Data collection techniques include direct observation of recruitment activities, structured interviews with related parties such as the Crewing Manager, Crew Development, and Chief Officer, as well as documentation from the company. To ensure data validity, source and method triangulation techniques were applied to confirm that the data obtained are valid and reliable. The analysis was conducted through data reduction, data presentation, and inductive conclusion drawing to gain a comprehensive understanding of the recruitment challenges and strategies implemented by the company. The results show that the recruitment process at PT Berlian Laju Tanker consists of several stages, including administrative selection, computer-based testing (CBT), final interviews, and medical check-ups, all coordinated by the Crew Management and Manning division. However, several obstacles remain, such as a limited standby crew database, time-consuming manual processes, and a lack of interdepartmental coordination. To address these issues, the company has begun developing a digital recruitment system and establishing partnerships with maritime education institutions to improve the speed, efficiency, and quality of recruited personnel.*

Keywords: Challenges, Crew, PT Berlian Laju Tanker, Recruitment, Selection

Abstrak: Keberhasilan operasional kapal sangat bergantung pada ketersediaan awak kapal yang kompeten. Proses rekrutmen menjadi tahap penting untuk memastikan terpenuhinya standar kompetensi sesuai regulasi dan kebutuhan industri. Namun, tantangan seperti keterbatasan SDM, perubahan regulasi, dan persaingan global kerap menghambat efektivitasnya. PT Berlian Laju Tanker sebagai perusahaan pelayaran nasional juga menghadapi kondisi serupa, sehingga diperlukan analisis terhadap sistem rekrutmen yang diterapkan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif yang bertujuan untuk mendeskripsikan secara mendalam proses rekrutmen awak kapal di PT Berlian Laju Tanker. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi langsung terhadap kegiatan rekrutmen, wawancara terstruktur dengan pihak terkait seperti *Crewing Manager, Crew Development, dan Chief Officer*, serta dokumentasi dari perusahaan. Analisis dilakukan melalui tahap reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan secara induktif untuk memperoleh

Andini Lintang Sahara
Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang, Indonesia
Email: andinilintangsahara09@gmail.com

Dian Kurnianing Sari
Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang, Indonesia
Email: diankurnianing@gmail.com

*Yozar Firdaus A
Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang, Indonesia
Email: yozar@pip-semarang.ac.id

Upik Suryandari
Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang, Indonesia
Email: upisksuryandari@pip-semarang.ac.id

gambaran menyeluruh tentang kendala dan strategi rekrutmen yang dijalankan perusahaan. Keabsahan data dijaga melalui teknik triangulasi sumber dan metode, guna memastikan data yang diperoleh valid dan dapat dipercaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen di PT Berlian Laju Tanker dilakukan melalui tahapan seleksi administrasi, CBT, wawancara akhir, dan medical check-up yang dikoordinasikan oleh divisi *Crew Management, Management and Manning*. Namun, masih ditemukan kendala berupa keterbatasan database *standby crew*, proses manual yang memakan waktu, serta kurangnya sinergi antar departemen. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, perusahaan mulai mengembangkan sistem digital rekrutmen dan menjalin kerja sama dengan lembaga pendidikan pelayaran guna meningkatkan kecepatan, efisiensi, dan kualitas tenaga kerja yang direkrut.

Kata kunci: *Awak kapal, Kendala, PT Berlian Laju Tanker, Rekrutmen, Seleksi*

PENDAHULUAN

Menurut Jalma (2024), Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan individu yang bekerja di dalam sebuah organisasi, berperan penting sebagai penggerak, pemikir, dan perencana dalam mencapai tujuan bersama. Dalam dunia pelayaran, SDM mencakup awak kapal yang tidak hanya harus cerdas secara intelektual, tetapi juga memiliki kompetensi yang sesuai dengan standar perusahaan. Kehadiran awak kapal yang berkualitas menjadi sangat penting, apalagi di tengah perkembangan globalisasi dan kemajuan teknologi transportasi laut yang menuntut profesionalisme tinggi.

Untuk menjamin mutu dan kejelasan tanggung jawab selama bekerja di atas kapal, perusahaan pelayaran biasanya menerapkan kebijakan kontrak kerja bagi awak kapal. Kontrak ini bertujuan memberikan kepastian hak dan kewajiban, baik bagi perusahaan maupun kru, sehingga tercipta hubungan kerja yang sehat dan saling menguntungkan. Perusahaan juga dituntut untuk mampu mengelola sistem pengawakan kapal secara baik, agar dapat terus memenuhi kebutuhan armadanya.

Sementara itu, Mudiyanto (2019) menjelaskan bahwa pengawakan kapal atau *crewing* adalah proses penempatan orang-orang di atas kapal oleh pemilik kapal (Ship Owner), berdasarkan jabatan yang tertera dalam dokumen resmi (buku sijil). Dari pengertian ini, dapat dipahami bahwa *crewing department* adalah bagian penting dalam struktur organisasi perusahaan pelayaran. Dipimpin oleh seorang Crewing Manager, departemen ini bertugas mengelola proses pergantian kru kapal secara lancar, mulai dari penempatan, pemulangan, hingga rotasi, semuanya harus dikelola secara efisien dan profesional.

Di PT Berlian Laju Tanker, bagian ini dikenal sebagai *Crew Management and Manning*. Tugas mereka mencakup berbagai hal seperti memastikan ketersediaan awak kapal sesuai kebutuhan armada, mengatur jadwal naik dan turun kapal, serta merancang penempatan awak kapal pada posisi yang paling tepat. Perusahaan harus bisa memastikan sistem rotasi kru berjalan baik agar operasional kapal tidak terganggu.

Namun, penelitian ini menemukan adanya sejumlah tantangan dalam proses rekrutmen awak kapal di perusahaan tersebut. Berdasarkan hasil wawancara dan dokumentasi, masih ditemukan calon kru yang belum mampu mencapai nilai minimum 70% dalam ujian *Computer-Based Test* (CBT), yang menjadi syarat kelulusan. Selain itu, beberapa pelamar juga belum memahami prosedur penggunaan alat keselamatan, serta kurang menguasai dasar-dasar navigasi dan perhitungan muatan padahal semua itu adalah keterampilan dasar yang sangat penting.

Permasalahan lain seperti keterbatasan panduan prosedur dan kinerja tim *Crew Management and Manning* yang belum optimal turut memperumit proses rekrutmen. Penelitian ini akan menggali lebih jauh faktor-faktor penyebab kendala tersebut melalui wawancara, observasi langsung, serta penelaahan dokumen, untuk mendapatkan gambaran yang lebih lengkap mengenai dinamika internal yang memengaruhi proses perekrutan dan operasional perusahaan.

Saat ini, tim *Crew Management and Manning* telah menyusun jadwal rotasi kru untuk delapan kapal milik PT Berlian Laju Tanker. Rotasi ini dilakukan setiap tiga bulan agar tetap sesuai dengan *Perjanjian Kerja Laut* (PKL) yang dimiliki setiap kru yang akan naik kapal. Maka dari itu, efektivitas dalam melaksanakan rotasi sangat diperlukan agar kerjasama antara tim pengelola kru dan pemilik kapal bisa terus berjalan baik.

Potensi transportasi laut Indonesia belum sepenuhnya didukung oleh sistem keselamatan, keamanan, serta sarana dan prasarana yang memadai. Tantangan yang dihadapi meliputi peningkatan jangkauan pelayanan, perbaikan fasilitas, dan upaya mempertahankan keselamatan para pengguna jasa. Pemerintah telah menyadari hal ini dan terus berupaya melakukan berbagai perbaikan, termasuk melalui pembinaan SDM, peningkatan kelayakan armada, dan penguatan manajemen operasional.

Sebagai negara kepulauan terbesar di dunia, dengan lebih dari 17.000 pulau dan wilayah yang membentang di antara Samudra Pasifik dan Hindia, Indonesia memiliki tantangan tersendiri dalam pengelolaan transportasi laut. Konteks geografis ini menjadikan peran awak kapal sangat strategis. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk memahami secara menyeluruh bagaimana proses rekrutmen awak kapal di PT Berlian Laju Tanker dijalankan, apa saja kendala yang dihadapi, dan upaya apa yang telah dilakukan perusahaan untuk mendapatkan kru yang berkualitas dan mampu menjawab kebutuhan industri pelayaran saat ini.

Proses rekrutmen dalam industri pelayaran tidak hanya bertujuan memenuhi kebutuhan tenaga kerja, tetapi juga untuk menjamin kualitas dan kompetensi awak kapal agar sesuai dengan standar internasional dan regulasi yang berlaku. Jalma (2024) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan inti dari penggerak organisasi, sehingga setiap individu yang direkrut harus memiliki kompetensi, sikap, dan integritas yang tinggi. Dalam konteks pelayaran, Mudiyanto (2019) menjelaskan bahwa pengawakan kapal (crewing) mencakup penempatan awak berdasarkan jabatan yang tertera dalam dokumen resmi, sehingga setiap prosesnya harus dilakukan secara sistematis dan profesional.

Lebih lanjut, Indriyani et al. (2024) menegaskan bahwa proses rekrutmen meliputi tahapan identifikasi kebutuhan, seleksi administratif, uji kompetensi, wawancara, hingga penempatan, yang semuanya bertujuan memastikan kecocokan antara kandidat dan kebutuhan perusahaan. Ketidakefisienan dalam tahapan ini dapat mengakibatkan keterlambatan rotasi awak dan mengganggu operasional kapal. Oleh karena itu, teori-teori rekrutmen dan manajemen SDM menjadi landasan penting dalam merancang strategi seleksi yang efisien dan berdaya saing. Dalam penelitian ini, teori-teori tersebut digunakan untuk memahami struktur dan dinamika sistem rekrutmen awak kapal yang diterapkan oleh PT Berlian Laju Tanker.

METODE

Penelitian ini menerapkan metode kualitatif deskriptif sebagai pendekatan utamanya. Sesuai dengan pendapat Sugiyono (2022:9) metode ini berlandaskan pada paradigma postpositivisme dan digunakan untuk mengkaji objek dalam kondisi yang alamiah, berbeda dengan pendekatan eksperimental yang bersifat intervensif. Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui interaksi lapangan, sedangkan data sekunder dikumpulkan dari berbagai dokumen pendukung, baik berupa statistik maupun bentuk informasi lainnya yang relevan dengan tujuan penelitian (Anufia & Alhamid, 2019).

Pengumpulan data dilakukan melalui tiga teknik utama, yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Nafisatur (2024) menjelaskan bahwa teknik pengumpulan data merupakan serangkaian prosedur yang digunakan peneliti untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan. Observasi dilakukan secara langsung terhadap objek penelitian guna memperoleh gambaran nyata dari fenomena yang dikaji. Adapun informan dalam

penelitian ini mencakup *Crewing Manager*, *Crew Development Officer*, dan *Chief Officer*, yang dipilih karena peran strategis mereka dalam konteks pengelolaan awak kapal.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini meliputi panduan wawancara, daftar periksa observasi, serta pedoman studi kasus, yang seluruhnya disusun untuk menunjang proses pengumpulan data secara sistematis (Jailani, 2023). Untuk meningkatkan validitas dan keabsahan data, penelitian ini menerapkan teknik triangulasi, yang mencakup triangulasi sumber, triangulasi teknik, dan triangulasi waktu. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk memverifikasi temuan melalui berbagai perspektif dan metode yang berbeda.

Dalam hal analisis data, penelitian ini mengacu pada tahapan analisis kualitatif sebagaimana diungkapkan oleh Ahmad & Muslimah (2021), yang mencakup proses pengorganisasian data, pengelompokan ke dalam kategori, penyusunan informasi secara sistematis, pengidentifikasi pola-pola tertentu, serta penarikan makna dari keseluruhan temuan. Proses ini dilaksanakan melalui tiga tahapan utama, yakni reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan atau verifikasi akhir. Selain itu, pengujian keabsahan data juga mengacu pada pendapat Mekarisce (2020), yang menyatakan bahwa triangulasi adalah strategi untuk menguji keaslian data dengan menggunakan sumber-sumber alternatif sebagai pembanding atau konfirmasi. Teknik triangulasi sumber digunakan untuk mengecek konsistensi data dari berbagai informan (*Crewing Manager*, *Crew Development*, dan *Chief Officer*), triangulasi teknik dilakukan dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, sedangkan triangulasi waktu dilakukan dengan mengulangi pengumpulan data pada waktu yang berbeda untuk menghindari bias situasional. Pendekatan ini bertujuan untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan benar-benar valid, kredibel, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Dengan penerapan triangulasi secara menyeluruh, keabsahan data dalam penelitian ini dapat diperkuat sehingga hasil analisis lebih akurat dan representatif terhadap realitas yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Proses rekrutmen di PT Berlian Laju Tanker

Proses rekrutmen yang dilaksanakan oleh PT Berlian Laju Tanker menunjukkan komitmen perusahaan dalam menjaring awak kapal yang tidak hanya memiliki kompetensi teknis memadai, tetapi juga memenuhi persyaratan keselamatan kerja serta kesiapan mental untuk menghadapi dinamika lingkungan kerja di laut yang penuh tantangan. Berdasarkan hasil penelitian, proses seleksi di perusahaan ini disusun secara sistematis dan dilaksanakan dengan ketat, dimulai dari tahap pengumuman lowongan hingga wawancara akhir. PT Berlian Laju Tanker juga telah memiliki Standar Operasional Prosedur (SOP) sebagai acuan pelaksanaan rekrutmen, meskipun dokumen tersebut tidak dapat dijelaskan secara rinci dalam laporan ini karena keterbatasan akses dan izin dari pihak perusahaan. Temuan ini sejalan dengan pandangan Indriyani et al (2024), yang menyatakan bahwa tahapan rekrutmen merupakan upaya strategis perusahaan dalam menarik calon tenaga kerja melalui proses identifikasi, evaluasi, dan penentuan kebutuhan sumber daya manusia, yang mencakup seleksi, penempatan, serta orientasi pegawai.

a. Pengumuman Lowongan

PT Berlian Laju Tanker memanfaatkan berbagai saluran informasi seperti situs web resmi perusahaan, agen perekrutan, serta kerja sama dengan institusi pendidikan pelayaran dalam menyebarluaskan informasi lowongan kerja. Strategi ini mencerminkan upaya perusahaan untuk memperluas jangkauan rekrutmen guna menarik calon tenaga kerja yang berkualitas dan beragam dari berbagai latar belakang pendidikan dan pengalaman, sehingga meningkatkan peluang memperoleh kandidat terbaik.

b. Seleksi Administrasi

Pada tahap seleksi administrasi, PT Berlian Laju Tanker menunjukkan komitmenya terhadap kepatuhan terhadap regulasi nasional maupun standar industri internasional. Perusahaan menetapkan persyaratan administratif yang ketat bagi para pelamar, mencakup pengumpulan dokumen seperti *curriculum vitae* dan sertifikat pelatihan. Saat ini, proses pengumpulan dokumen masih dilakukan secara manual, di mana calon pelamar mengirimkan berkas melalui email, aplikasi pesan instan (seperti WhatsApp), atau menyerahkannya langsung ke kantor. Setiap dokumen diperiksa secara individual untuk memastikan kelengkapan dan kesesuaian dengan standar yang berlaku. Hanya pelamar yang memenuhi seluruh kriteria administratif yang diperbolehkan melanjutkan ke tahapan seleksi berikutnya.

c. Tes Kompetensi dan Pemeriksaan Kesehatan

Pelaksanaan tes kompetensi, yang mencakup ujian tertulis dan praktik, serta pemeriksaan kesehatan, menunjukkan bahwa PT Berlian Laju Tanker melakukan penilaian menyeluruh terhadap calon awak kapal. Penilaian tidak hanya berfokus pada aspek keterampilan teknis, tetapi juga pada kondisi fisik dan kesiapan mental pelamar. Langkah ini penting untuk memastikan bahwa calon awak kapal mampu menjalankan tugas di lingkungan kerja yang menuntut ketahanan fisik dan psikologis tinggi.

d. Wawancara Akhir

Tahapan wawancara akhir dilakukan secara langsung dengan pihak manajemen atau perwakilan dari pemilik kapal (*Ship Owner*), guna mengevaluasi lebih dalam karakteristik personal, nilai-nilai, serta kesesuaian kandidat dengan budaya dan kebutuhan perusahaan. Wawancara umumnya dilaksanakan secara tatap muka di kantor, namun dalam kondisi tertentu dapat dilakukan secara daring melalui platform seperti Zoom atau Skype. Pendekatan ini mencerminkan bahwa PT Berlian Laju Tanker tidak hanya menilai kelayakan teknis, melainkan juga mempertimbangkan aspek kepribadian dan potensi kontribusi jangka panjang kandidat terhadap organisasi.

Secara umum, proses rekrutmen yang diterapkan oleh PT Berlian Laju Tanker telah mencakup berbagai aspek penting dalam menilai kompetensi, keterampilan, serta kesiapan calon awak kapal secara menyeluruh. Meskipun demikian, tantangan utama yang dihadapi perusahaan terletak pada kesulitan dalam menemukan kandidat yang sepenuhnya memenuhi seluruh kualifikasi yang dipersyaratkan. Oleh karena itu, pemanfaatan teknologi digital secara lebih luas diharapkan dapat menjadi solusi strategis untuk mengurangi hambatan tersebut, sekaligus meningkatkan kecepatan, ketepatan, dan efisiensi dalam proses rekrutmen yang akan dibahas lebih lanjut pada bagian selanjutnya.

2. Kendala dalam rekrutmen awak kapal

a. Keterbatasan Sumber Daya Manusia yang Memenuhi Kualifikasi Internasional

Salah satu hambatan utama dalam proses rekrutmen adalah minimnya jumlah calon awak kapal yang telah memiliki sertifikasi serta pengalaman kerja yang sesuai dengan standar internasional yang diberlakukan oleh perusahaan. Kondisi ini mencerminkan pentingnya peningkatan program pelatihan dan sertifikasi bagi pelaut agar mereka dapat lebih siap dalam menghadapi tuntutan industri pelayaran global. Salah satu kelemahan yang sering ditemui adalah kurangnya penguasaan bahasa asing. Hal ini selaras dengan temuan (Titisari & Ikhwan, 2021) yang menekankan bahwa komunikasi merupakan salah satu kendala signifikan. Minimnya perhatian perusahaan terhadap pemetaan kebutuhan karyawan juga turut berkontribusi terhadap lemahnya peran organisasi dalam memfasilitasi proses rekrutmen yang optimal. Selain itu, terdapat hambatan lain berupa komunikasi yang tidak efektif antara pihak penyeleksi dan kandidat akibat perbedaan latar

belakang etnis, yang berpotensi memunculkan bias dalam proses wawancara. Ketidakefektifan ini diperparah dengan adanya praktik nepotisme, di mana hubungan kekerabatan atau kedekatan personal menjadi faktor penentu seleksi, sehingga calon yang sebenarnya lebih kompeten dapat tersingkir dari proses seleksi.

b. Tingginya Tingkat Persaingan Antarperusahaan

PT Berlian Laju Tanker menghadapi tantangan serius dalam menarik dan mempertahankan pelaut berkualitas akibat tingginya tingkat persaingan dari perusahaan pelayaran asing yang mampu menawarkan kompensasi yang lebih kompetitif. Situasi ini menuntut perusahaan untuk lebih inovatif dalam merancang strategi rekrutmen, antara lain melalui penyediaan insentif yang menarik serta fasilitas kerja yang mampu bersaing dengan standar global.

c. Proses Seleksi yang Memerlukan Waktu Panjang

Prosedur seleksi yang ketat dan berlapis-lapis sering kali memerlukan waktu yang cukup panjang, sehingga menyulitkan perusahaan dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja dalam jangka waktu yang singkat. Permasalahan ini menunjukkan perlunya upaya peningkatan efisiensi dalam proses rekrutmen, tanpa mengorbankan kualitas seleksi yang diterapkan.

d. Tantangan Regulasi dan Administratif

Perubahan regulasi di sektor maritim yang berlangsung secara dinamis mempengaruhi kebijakan dan praktik rekrutmen perusahaan. PT Berlian Laju Tanker diharuskan untuk terus melakukan penyesuaian terhadap standar internasional yang berlaku, sehingga diperlukan pembaruan secara berkala terhadap kebijakan dan prosedur rekrutmen agar tetap sesuai dengan ketentuan hukum dan tuntutan industri yang berkembang.

3. Upaya yang dilakukan PT Berlian Laju Tanker

a. Kemitraan Strategis dengan Lembaga Pendidikan Pelayaran

PT Berlian Laju Tanker dapat meningkatkan efektivitas proses rekrutmen melalui kerja sama strategis dengan institusi pendidikan pelayaran, baik pada tingkat menengah maupun perguruan tinggi. Kolaborasi ini memungkinkan perusahaan untuk merekrut calon pelaut yang telah memiliki dasar kompetensi yang relevan, sehingga proses seleksi awal dapat dilakukan dengan lebih efisien. Selain itu, kemitraan ini memberikan peluang bagi perusahaan untuk melakukan pembinaan terhadap talenta muda yang memiliki potensi tinggi untuk berkembang di industri pelayaran.

b. Optimalisasi Program Pelatihan dan Sertifikasi

Melalui peningkatan program pelatihan dan sertifikasi, PT Berlian Laju Tanker menunjukkan komitmennya dalam memastikan bahwa setiap calon awak kapal memiliki keterampilan yang sejalan dengan standar internasional sebelum mereka bergabung secara resmi. Pendekatan ini tidak hanya mengurangi kesenjangan keterampilan antara kandidat dan kebutuhan industri, tetapi juga berkontribusi secara langsung terhadap peningkatan mutu dan profesionalisme awak kapal yang direkrut.

c. Penyediaan Insentif dan Tunjangan Kesejahteraan yang Kompetitif

Penerapan kebijakan remunerasi yang kompetitif, termasuk gaji dan tunjangan yang menarik, menjadi salah satu strategi utama dalam upaya menarik serta mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan memberikan insentif yang sebanding dengan kompetensi dan beban kerja, PT Berlian Laju Tanker dapat menurunkan tingkat perputaran tenaga kerja (turnover rate) serta menjaga stabilitas dan keberlanjutan operasional perusahaan.

d. Strategi Retensi dan Pengembangan Karier Karyawan

Penerapan program pengembangan karier yang terstruktur dan berkelanjutan memiliki peran penting dalam meningkatkan loyalitas serta motivasi

kerja awak kapal. Dengan menyediakan jalur karier yang jelas dan prospektif, perusahaan tidak hanya mampu mempertahankan karyawan dalam jangka panjang, tetapi juga mendorong peningkatan kinerja melalui penciptaan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan profesional individu.

KESIMPULAN

PT Berlian Laju Tanker menerapkan proses rekrutmen yang sistematis untuk memperoleh awak kapal berkualitas meliputi pengumuman lowongan, seleksi administrasi, tes kompetensi, wawancara, serta pelatihan dan sertifikasi sesuai standar industri maritim, meskipun dihadapkan pada berbagai kendala seperti keterbatasan sumber daya manusia bersertifikasi dan berpengalaman, persaingan antar perusahaan, serta regulasi yang terus berkembang; untuk mengatasi hal tersebut, perusahaan melakukan berbagai upaya seperti menjalin kerja sama dengan lembaga pendidikan maritim, memberikan pelatihan tambahan bagi calon awak kapal, dan mengoptimalkan strategi rekrutmen melalui pemanfaatan teknologi digital.

Untuk menjamin ketersediaan tenaga kerja yang sesuai dengan standar industri maritim, PT Berlian Laju Tanker perlu memperkuat kemitraan dengan akademi dan lembaga pelatihan maritim, sekaligus mengoptimalkan sistem rekrutmen berbasis teknologi, seperti pemanfaatan platform digital dan media sosial guna menjangkau lebih banyak kandidat berkualitas; penerapan sistem digital dalam setiap tahapan rekrutmen diharapkan mampu meningkatkan efisiensi waktu, mempermudah proses administrasi, serta mengelola data secara rapi dan sistematis, sehingga proses rekrutmen menjadi lebih cepat, akurat, dan efisien—selain itu, perusahaan juga perlu menerapkan strategi retensi melalui peningkatan kesejahteraan dan program pengembangan karier awak kapal guna mempertahankan tenaga kerja unggul dalam jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, & Muslimah. (2021). Memahami Teknik Pengolahan dan Analisis Data Kualitatif. *Proceedings*, 1(1), 173–186.
- Anufia, B., & Alhamid, T. (2019). *Instrumen Pengumpulan Data*. Gramedia.
- Indriyani, I., Rayendra, A., & Saputro, E. Y. (2024). Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Crew Kapal PT. Pulau Seroja Jaya Cabang Banjarmasin. *Saintara: Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Maritim*, 8(1), 103–108.
- Jailani, M. S. (2023). Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif Dan Kuantitatif. *IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 1–9.
- Jalma, H. (2024). Analisis Optimalisasi Kompetensi Sumber Daya Manusia Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah. *Prosiding Seminar Nasional Ilmu Sosial Dan Teknologi (SNISTEK)*, 6, 619–624. <https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/prosiding/article/view/9400>
- Mudiyanto. (2019). *Monograf Analisis Kelaiklautan Kapal Terhadap Keselamatan Pelayaran Dikapal Niaga (Perusahaan Pelayaran Kapal Penumpang Di Surabaya)*. Hang Tuah University Press.
- Nafisatur, M. (2024). Metode Pengumpulan Data Penelitian. *Metode Pengumpulan Data Penelitian*, 3(5), 5423–5443.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Titisari, M., & Ikhwan, K. (2021). Proses Rekrutmen dan Seleksi: Potensi Ketidakefektifan dan Faktornya. *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, 6(3), 11–27.