

Analisa Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kru Terhadap Kinerja Kru Kapal di PT. MCS Internasional Jakarta

Sundarti ^{1*}, Vivid Dekanawati¹

¹Prodi MTL, Sekolah Tinggi Maritim Yogyakarta, Jl. Magelang KM 4.4, Yogyakarta 55284, Indonesia

*Corresponding Author. E-mail: sundartistimaryo@gmail.com. Telp: +6281232562383

Abstrak

Karyawan adalah property berharga yang dimiliki setiap instansi/perusahaan. Setiap perusahaan harus mendapatkan karyawan yang sesuai dengan tujuan perusahaannya dan menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Untuk mencapai tujuan perusahaan maka diperlukan proses rekrutmen, seleksi dan penempatan yang baik. Crew kapal atau yang sering disebut Pelaut adalah aset dari sumber daya manusia yang bekerja di kapal. Dalam peranan perusahaan pelayaran crew kapal merupakan hal yang paling yang penting diemban oleh setiap perusahaan pelayaran. Selain ketentuan-ketentuan yang telah disyaratkan oleh perusahaan, kru karyawan/kru kapal wajib mengikuti serangkaian proses rekrutmen, seleksi, agar penempatan di kapal sesuai dengan harapan/target perusahaan yang pada akhirnya akan mempengaruhi atau tidaknya kinerja karyawan/ kru di kapal. Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan metode pendekatan deskriptif –analisis dengan kajian studi kepustakaan termasuk penelusuran website internet dan analisis data sekunder yakni dengan mengkaji beberapa referensi tentang proses rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan di kapal atau yang disebut dengan kru kapal. PT. MCS Internasional telah menerapkan dengan baik proses rekrutmen, seleksi dan penempatan kru kapal tersebut sehingga kinerja perusahaan dapat tercapai.

Kata Kunci: Rekrutmen, Seleksi, Penempatan

Abstract

Employees are valuable property owned by each agency/company. Every company must get employees in accordance with the objectives of the company and place employees in accordance with their capabilities. To achieve company goals, a good recruitment, selection and placement process is needed. Crew of the ship or often called Seafarers is an asset of human resources who work on the ship. In the role of the shipping company the shipping crew is the most important thing carried by each shipping company. In addition to the requirements that have been required by the company, the crew must follow a series of recruitment, selection processes, so that the placement on the ship is in line with the expectations / targets of the company which will ultimately affect whether or not the performance of the employee / crew on the ship. This research is a qualitative research with a descriptive-analytical approach with the study of library studies including internet website searches and secondary data analysis, namely by reviewing some references about the process of recruitment, selection and

placement of employees on the ship or called the crew. PT. MCS International has implemented the recruitment, selection and placement process of the crew so that the company's performance can be achieved.

Keywords: *Recruitment, Selection, Placement*

PENDAHULUAN

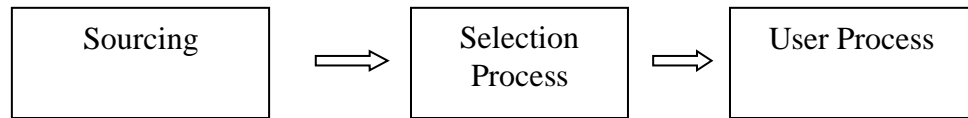
Karyawan adalah *property* berharga yang dimiliki setiap instansi/perusahaan. Setiap perusahaan harus mendapatkan karyawan yang sesuai dengan tujuan perusahaannya dan menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Untuk mencapai tujuan perusahaan maka diperlukan proses rekrutmen, seleksi dan penempatan yang baik. *Crew kapal* atau yang sering disebut Pelaut adalah aset dari sumber daya manusia yang bekerja di kapal. Dalam peranan perusahaan pelayaran *crew* kapal merupakan hal yang paling yang penting diemban oleh setiap perusahaan pelayaran. Selain ketentuan-ketentuan yang telah disyaratkan oleh perusahaan, kru karyawan/kru kapal wajib mengikuti serangkaian proses rekrutmen, seleksi, agar penempatan di kapal sesuai dengan harapan/target perusahaan yang pada akhirnya akan mempengaruhi atau tidaknya kinerja karyawan/ kru di kapal. Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan metode pendekatan deskriptif –analisis dengan kajian studi kepustakaan termasuk penelusuran website internet dan analisis data sekunder yakni dengan mengkaji beberapa referensi tentang proses rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan di kapal atau yang disebut dengan kru kapal. PT. MCS Internasional telah menerapkan dengan baik proses rekrutmen, seleksi dan penempatan kru kapal tersebut sehingga kinerja perusahaan dapat tercapai.

KAJIAN LITERATUR

Anwar Prabu Mangkunegara (2010:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Rekrutmen

Menurut Mardianto (2014:8) rekrutmen diartikan sebagai suatu proses untuk mendapatkan calon karyawan yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan suatu organisasi/perusahaan. Tujuan dari rekrutmen menurut Samsudin (2009:81) adalah mendapatkan calon karyawan yang memungkinkan pihak manajemen (*recruiter*) untuk memilih atau menyeleksi calon sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan. Menurut Mardianto (2014:10) Proses rekrutmen di banyak perusahaan di Indonesia menggunakan alur/tahapan yang hampir sama. Bila kita skemakan proses rekrutmen berdasarkan alurnya, maka proses yang terjadi adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Proses Rekrutmen
Sumber: Mardianto (2014:10)

- a. *Sourcing Process* adalah proses untuk mendapatkan pelamar sesuai dengan kebutuhan yang ada, melalui sumber-sumber yang tersedia. Metodenya menggunakan internal resourcing dan external resourcing. Cara menarik para pelamar cukup beragam yaitu *direct mail*, *job fair*/bursa kerja, iklan, *head hunter*, asosiasi profesi dan sebagainya.
- b. *Selection Process* adalah proses untuk menyaring pelamar menjadikan kandidat sesuai dengan kriteria (seleksi) yang ada. Cara yang dilakukan bisa berupa: 1. *Psychological Test/Psikometri* 2. Wawancara Psikologi 3. Tes Teknis 4. *Managerial Skill Test*, dan sebagainya.
- c. *User Process* adalah proses untuk mencari orang yang tepat sesuai dengan posisi yang tersedia, diperoleh di antara kandidat yang telah lolos dari proses seleksi. Tahapan yang biasanya dilakukan adalah: 1. Wawancara oleh direct user (*manager*) dan *indirect user (director)* 2. *Medical chek up* 3. *Sign contact & administration* 4. Orientasi karyawan baru.

Metode Rekrutmen

Hasibuan (2010:44) metode rekrutmen calon karyawan baru ada 2, yaitu metode tertutup dan metode terbuka. Dalam pelaksanaannya sendiri rekrutmen juga memiliki dua sumber untuk mendapatkan sumber daya manusia, yaitu sumber internal dan sumber eksternal.

Sumber interal sendiri meliputi:

- a. Penempatan pekerjaan.
- b. Inventarisasi keahlian.
- c. Penawaran pekerjaan.
- d. Rekomendasi karyawan.

Sumber eksternal sendiri meliputi:

- a. Institusi pendidikan.
- b. Iklan.
- c. Agen pemerintah.
- d. Agen swasta.
- e. Perusahaan pencari tenaga eksekutif

Menurut Rivai (2008), seleksi adalah kegiatan dalam MSDM yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilaksanakan. Tahapan-tahapan yang dilakukan dalam melakukan seleksi tenaga kerja pada perusahaan menurut Bangun, 2013: penyerahan formulir lamaran kerja, melakukan wawancara pendahuluan, melakukan test psikologi, melakukan pemeriksaan refrensi, melakukan wawancara seleksi, persetujuan atasan langsung, melakukan pemeriksaan kesehatan, menerapkan induksi/orientasi.

Metode Seleksi

Sulitnya mencari karyawan yang sesuai dengan kriteria perusahaan adalah suatu hal yang biasa ditemukan dalam pelaksanaan proses seleksi, untuk itu perusahaan perlu menerapkan metode-metode yang sesuai agar mendapat karyawan yang sesuai dengan kriteria yang ada. Metode seleksi sendiri merupakan cara yang telah dipilih secara tepat oleh perusahaan untuk digunakan saat menyeleksi calon karyawan baru. Hasibuan (2002:50) menjelaskan bahwa ada dua metode seleksi, berikut adalah metode-metode yang biasa digunakan dalam seleksi:

- a. Metode non ilmiah, yaitu seleksi yang dilaksanakan tidak didasarkan kepada kriteria, standar atau spesifikasi kebutuhan nyata pekerjaan, tetapi hanya didasarkan kepada perkiraan dan pengalaman saja. Seleksi ini tidak berpedoman kepada uraian pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan dari jabatan yang akan diisi. Unsur-unsur tersebut meliputi:
 1. Surat lamaran,
 2. Ijazah terakhir dan transkrip nilai,
 3. Surat keterangan pekerjaan dan pengalaman,
 4. Referensi/rekomendasi dari pihak yang dapat dipercaya,
 5. Walk interview,
 6. Penampilan dan keadaan fisik,
 7. Keturuan dari pelamar dan tulisan pelamar.
- b. Metode ilmiah, yaitu pengembangan seleksi non ilmiah dengan mengadakan analisis cermat tentang unsur-unsur yang akan diseleksi supaya diperoleh karyawan yang kompeten dengan penempatan yang tepat. Dalam metode ilmiah berdasarkan ilmu pengetahuan diadakan tes kepada tes calon karyawan yang mana nilai dan hasil tes.

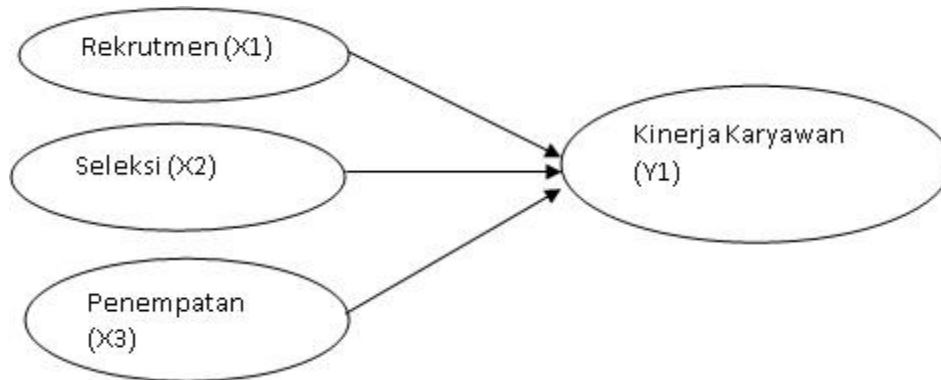
Metode Penempatan

Hasibuan (2008:32) mengungkapkan pendapatnya bahwa penempatan karyawan adalah tidak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima pada jabatan atau pekerjaan yang dibutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan *authority* kepada orang tersebut.

Dalam menempatkan seorang karyawan dalam pekerjaan yang baru ada beberapa hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan salah satunya adalah kriteria karyawan yang harus dipenuhi, tetapi hal lain yang juga penting untuk diperhatikan sebelum mengadakan penempatan karyawan adalah memilih metode yang sesuai. Berikut ada beberapa metode yang harus diterapkan perusahaan. Adapun metode-metode yang harus ditempuh dalam hal ini menurut Sulistiyani & Rosidah (2003:155) adalah:

- a. Menentukan kebutuhan-kebutuhan sumber daya manusia
- b. Mengupayakan persetujuan anggaran untuk mengadakan atau mengisi jabatan-jabatan
- c. Mengembangkan kriteria penempatan yang valid
- d. Pengadaan (*recruitment*)
- e. Menyiapkan daftar dari para pegawai yang berkualitas
- f. Mengadakan seleksi pegawai

KERANGKA PIKIR



Gambar 2. Kerangka Pikir

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan metode pendekatan deskriptif –analisis dengan kajian studi kepustakaan termasuk penelusuran website internet dan analisis data sekunder yakni dengan mengkaji beberapa referensi tentang proses rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan di kapal atau yang disebut dengan kru kapal. Dilengkapi dengan data sekunder dari hasil penelusuran berbagai sumber. Selain dari itu, uraian deskripsi dilengkapi juga dari hasil observasi dan wawancara dengan berbagai pihak yang berkaitan dengan proses rekrutmen, seleksi dan penempatan kru kapal oleh PT. MCS Internasional Jakarta.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis data berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada PT. MCS Internasional Jakarta dalam pembahasan rekrutmen dengan menggunakan teori sebagai perbandingan, maka dapat diketahui sebagai berikut:

Tabel 1: Perbandingan Penerapan Metode Rekrutmen

No	Metode rekrutmen menurut Hasibuan (2010:44)	Metode rekrutmen pada PT. MCS Internasional Jakarta
1	Metode terbuka	Diterapkan
2	Metode tertutup	Diterapkan

Tabel 2: Perbandingan Penerapan Proses Rekrutmen

No	Proses rekrutmen (2014:10)	Mardianto	Proses rekrutmen pada PT. MCS Internasional Jakarta
1	<i>Sourcing Process</i>		Diterapkan
2	<i>Selection process</i>		Diterapkan
3	<i>User process</i>		Diterapkan

Hasil wawancara yang didapat menjelaskan bahwa PT. MCS Internasional Jakarta pada table 1 menerapkan Metode terbuka dan tertutup dimana Menurut *Hasibuan (2010: 44)*, ada 2 (dua) metode rekrutmen, yaitu:

1. Metode Tertutup

Rekrutmen dengan metode tertutup adalah cara menarik pelamar dengan menginformasikan hanya kepada karyawan atau orang tertentu.

Hal ini menyebabkan jumlah lamaran yang masuk akan sedikit sehingga untuk memperoleh karyawan yang baik akan lebih sulit.

2. Metode Terbuka

Proses rekrutmen dengan metode terbuka adalah cara penarikan karyawan dilakukan dengan menginformasikannya secara luas seperti melalui iklan.

Dengan metode terbuka ini maka diharapkan jumlah lamaran yang akan masuk ke dalam perusahaan akan banyak sehingga perusahaan berkesempatan mendapatkan karyawan yang baik.

PT. MCS Internasional menerapkan metode terbuka disaat ada lowongan pekerjaan untuk jabatan-jabatan tertentu. Namun adakalanya menggunakan metode tertutup apabila dirasa lowongan pekerjaan tersebut harus segera diisi oleh kru kapal dimana biasanya posisi lowongan kru kapal sudah terdengar melalui *mouth to mouth* antar pelaut, atau kru yang sudah habis dari masa cuti, bersiap untuk *join onboard* kembali. Sebenarnya yang menguntungkan dari metode tertutup ini adalah masing-masing pihak antara PT. MCS Internasional dan kru lama, sudah masing-masing mengetahui keuntungan dan kerugian yang akan didapatkan ketika kembali bergabung di kapal-kapal PT. MCS Internasional.

Metode terbuka yang biasa digunakan oleh PT. MCS Internasional adalah dengan diinformasikan secara luas dengan memasang informasi di website-website yang sering dikunjungi oleh pelaut diantaranya: <https://crewvacancies.wordpress.com/tag/boat/>, dan menyebarkan melalui laman-laman media social pribadi para staff crewing darat dan pelaut seperti misalnya <https://www.facebook.com/groups/235379453932/permalink/10156026053623933/>. Hasil terbalik dari *Hasibuan (2010: 44)* diatas bahwa hasil yang didapat dari Metode Tertutup ini menyebabkan jumlah lamaran yang masuk akan sedikit sehingga untuk memperoleh karyawan namun perolehan karyawan yang baik akan tetap didapatkan karena sering kru lama kembali bergabung dengan PT. MCS Internasional dan penyaringan untuk kru baru yang didapat dari *mouth to mouth* atau bawaan kenalan dari kru lama bahwa kru baru tersebut sudah berpengalaman di kapal lain.

Seleksi

Tahap seleksi merupakan tahapan lanjutan setelah proses rekrutmen dilakukan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan pada PT. MCS Internasional dalam pembahasan seleksi dengan menggunakan teori sebagai perbandingan, maka dapat diketahui sebagai berikut:

Tabel 3. Perbandingan Metode Seleksi

No	Metode seleksi menurut Hasibuan (2002:50)	Metode seleksi pada PT. MCS Internasional Jakarta
1	Metode non ilmiah	Tidak Diterapkan
2	Metode ilmiah	Diterapkan

Tabel 4. Perbandingan Penerapan Proses Seleksi

No	Proses seleksi menurut Mondy (2008:172)	Proses seleksi menurut PT. MCS Internasional
1	Wawancara pendahuluan	Diterapkan
2	Proses seleksi	Diterapkan
3	Pemeriksaan kesehatan	Diterapkan

Berdasarkan teori diatas dapat diketahui bahwa tidak semua teori pada table 3 dilakukan oleh PT. MCS Internasional. Metode ilmiah yang dilakukan adalah mulai proses penerimaan surat lamaran pekerjaan, wawancara, serangkaian tes pemeriksaan, tes psikologi, persetujuan atasan langsung sampai pada memutuskan diterima atau ditolak.

Bahkan untuk proses pemeriksaan kesehatan apabila gagal mendapatkan rekomendasi SEHAT dari klinik yang ditunjuk oleh PT. MCS Internasional, maka kru tersebut tidak bisa bergabung di kapal milik PT. MCS Internasional. Proses seleksi sendiri diawali dengan mengundang wawancara pada calon pelamar. *Interview* ini dilakukan oleh *Operation Manager* yang membutuhkan *crew* baru, *interview* ini bersifat lebih teknis daripada *interview* dengan tim rekrutmen. *Interview* ini dilakukan untuk dapat diketahui kemampuan, *interpersonal skill*, dan keaktifan calon *crew* dalam menjawab pertanyaan secara logis dan berbobot. Pertanyaan yang diajukan oleh *Operation Manager* biasanya mengenai bidang tugas yang dikuasai oleh calon *crew* dan pengalaman kerja yang pernah ditangani sampai saat ini, kemudian melakukan proses seleksi diawali dengan:

1. *Computer Based Test (CBT)*, yaitu berisikan pertanyaan tentang kapal yang berkaitan dengan *Management, Operational, Support, Total Questions in Subject*, dan *Max Possible Score*.
2. *Marlins Test*, adalah tes bahasa Inggris *online (ISF Marlins English Language Test)* Penggunaan *The ISF Marlins English Language Test* memungkinkan operator kapal untuk menunjukkan bahwa pelaut, kebangsaan apa pun, telah dinilai pada kemampuan mereka untuk berkomunikasi dalam bahasa Inggris, berdasarkan *STCW Convention*.
3. *Psychology Test Psychology test*, menggunakan metode GATB. GATB (*General Aptitude Test Battery*) disusun oleh Charles E. Odell dari *United States Employes Services*. Tes ini digunakan untuk konseling pekerjaan di *States Employment Service Office*. Tes ini terdiri dari terdiri dari 9 sub-tes yang mengukur 9 jenis bakat. GATB termasuk tes bakat.

Penempatan

Hasibuan (2008:32) mengungkapkan pendapatnya bahwa penempatan karyawan adalah tidak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima pada jabatan atau pekerjaan yang dibutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut. Dalam pembahasan penempatan karyawan akan dibandingkan dengan teori sebagai perbandingan, berikut penjabarannya:

Tabel 5. Perbandingan Penerapan Metode Penempatan

No	Metode Penempatan menurut Sulistiyani dan Rosidah (2003: 155)	Metode penempatan menurut PT. MCS Internasional Jakarta
1	Menentukan kebutuhan sumber daya manusia	Diterapkan
2	Mengungkapkan persetujuan anggaran untuk mengadakan atau mengisi jabatan	Diterapkan
3	Mengembangkan kriteria penempatan yang valid	Diterapkan
4	Menyiapkan daftar dari para pegawai yang berkualitas	Diterapkan
5	Mengadakan seleksi pegawai	Diterapkan

Berdasarkan perbandingan pada table 5 diketahui bahwa semua metode tersebut diatas diterapkan oleh PT. MCS Internasional, mulai dari menentukan posisi jabatan apa yang harus segera dicarikan kru, menentukan gaji dan pajak yang disampaikan saat wawancara, pengembangan/promosi jabatan ke level atas misalnya *Chief Officer* yang sesuai dengan syarat bisa dipromosikan menjadi Nahkoda, menyiapkan daftar kru-kru kapal yang mempunyai kondite bagus selama di kapal-kapal sebelumnya sampai menempatkan kru kapal yang lolos persyaratan PT. MCS Internasional ke kapal yang membutuhkan.

SIMPULAN

PT. MCS Internasional menerapkan proses rekrutmen, seleksi dan penempatan dengan baik. Bahkan metode rekrutmen yang dipakai adalah perpaduan antara metode terbuka dan tertutup untuk mendapatkan kru kapal yang cepat dan tepat. Untuk proses seleksi, hanya metode ilmiah yang dilakukan yaitu mulai proses penerimaan surat lamaran pekerjaan, wawancara, serangkaian tes pemeriksaan, tes psikologi, persetujuan atasan langsung sampai pada memutuskan diterima atau ditolak. Untuk metode penempatan semua metode diterapkan oleh PT. MCS Internasional, mulai dari menentukan posisi jabatan apa yang harus segera dicarikan kru, menentukan gaji dan pajak yang disampaikan saat wawancara, pengembangan/promosi jabatan ke level atas misalnya *Chief Officer* yang sesuai dengan syarat bisa dipromosikan menjadi Nahkoda, menyiapkan daftar kru-kru kapal yang mempunyai kondite bagus selama di kapal-kapal sebelumnya sampai menempatkan kru kapal yang lolos persyaratan PT. MCS Internasional ke kapal

yang membutuhkan. Dari proses ini berarti kru yang akan ditempatkan di kapal sesuai dengan visi misi dan harapan perusahaan sehingga mempengaruhi kinerja perusahaan kedepannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan , Malayu. S.P., (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan , Malayu. S.P., (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan , Malayu. S.P., (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mondy, R.W (2008). Human resource management (10th ed). New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Mardianto, Adi. (2014). Management Recruitmen, Jakarta: Pinasthika Publisher.
- Rivai, V. (2008). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Sugiyono. (2013). Metode penelitian bisnis (pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D). Bandung: CV. Alfabeta)
- Sulistiyani dan Rosidah. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia, Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Yulasm, Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan. Majalah Ilmiah UPI YPTK , Vol. 23, No. Maret 2016, Hal 68-76, ISSN CETAK :1412-5854, ISSN ONLINE : 2502-8774
[file:///C:/Users/USER/Downloads/33-32-1-PB%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/USER/Downloads/33-32-1-PB%20(1).pdf)