

Implementasi Manajemen SDM PT. Pulau Seroja Jaya dalam Penerimaan Dan Pergantian *Crew* Kapal

Kumila Hanik^{1*}, Fitriyani², M Aji Luhur³

^{1,2,3}Program Studi Transportasi Laut

Politeknik Bumi Akpelni, Jl. Pawiyatan Luhur II No.17, Bendan Duwur, Kec.
Gajahmungkur, Kota Semarang, Jawa Tengah 50235, Indonesia

* Corresponding Author. E-mail : kumila.hanik@gmail.com. Telp:+62 812-9468-2377

Abstrak

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam industri pelayaran dalam aspek pengelolaan dan pergantian *crew* kapal. PT. Pulau Seroja Jaya adalah perusahaan pelayaran nasional yang memiliki tanggung jawab besar dalam memastikan kualitas dan kompetensi *crew* kapal dengan menggunakan sistem penentuan dan pergantian yang efektif. Problematika yang sering dihadapi adalah keterlambatan pergantian *crew*, keterbatasan tenaga kerja bersertifikasi dan kendala administrasi serta logistic dalam rotasi awal kapal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pelaksanaan manajemen SDM dalam penerimaan dan pergantian *crew* di PT. Pulau Seroja Jaya, mengidentifikasi kendala dan upaya yang dilakukan, serta mengevaluasi sistem penerimaan *crew* dalam memastikan kompetensi sesuai standar industri. Metode yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan desain studi kasus. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi. Teknik analisis data mencakup reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan dengan triangulasi sebagai validasi temuan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT. Pulau Seroja Jaya telah menerapkan sistem rekrutmen dua arah yang efektif, yaitu jalur internal dan eksternal, serta proses seleksi berjenjang dengan penekanan pada verifikasi kompetensi. Sistem manajemen penerimaan *crew* terbukti efektif dalam memastikan kompetensi sesuai standar industri, namun masih memerlukan peningkatan dalam aspek digitalisasi dan integrasi sistem informasi.

Kata Kunci: Manajemen SDM, Penerimaan *Crew*, Pergantian *Crew*, Kompetensi, Industri Pelayaran

Abstract

Human Resource Management is a crucial factor in the shipping industry in terms of crew management and turnover. PT. Pulau Seroja Jaya is a national shipping company that has a significant responsibility in ensuring the quality and competence of its crew by implementing an effective crew recruitment and turnover system. Frequently encountered problems include delays in crew turnover, limited certified workforce, and administrative and logistical constraints during the initial ship rotation. This study aims to analyze the implementation of HR management in crew recruitment and turnover at PT. Pulau Seroja Jaya, identify the constraints and efforts made, and evaluate the crew recruitment system in ensuring competency according to industry standards. The method used is descriptive qualitative with a

case study design. Data collection was conducted through in-depth interviews, observation, and documentation studies. Data analysis techniques include data reduction, data presentation, and conclusion drawing with triangulation as validation of findings. The results show that PT. Pulau Seroja Jaya has implemented an effective two-way recruitment system, namely internal and external channels, as well as a tiered selection process with an emphasis on competency verification. The crew recruitment management system has proven effective in ensuring competency according to industry standards, but still requires improvements in the aspects of digitalization and information system integration.

Keywords: *Human Resource Management, Crew Recruitment, Crew Change, Competence, Shipping Industry*

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan aspek krusial dalam industri pelayaran (Suprpti et al., 2025). Dalam pengelolaan *crew* kapal yang menjadi tulang punggung operasional perusahaan. PT. Pulau Seroja Jaya, sebagai perusahaan yang bergerak di bidang pelayaran, memiliki tanggung jawab besar dalam memastikan kualitas dan kompetensi *crew* kapal melalui sistem penerimaan dan pergantian yang efektif. Pentingnya topik ini didasari oleh kompleksitas industri pelayaran yang membutuhkan tenaga kerja terampil dan bersertifikasi. Menurut Hasibuan (2019), manajemen SDM adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Dalam konteks industri pelayaran, manajemen *crew* kapal memiliki tantangan tersendiri karena harus memenuhi standar internasional seperti STCW (*Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers*).

Perkembangan industri pelayaran yang semakin pesat menuntut perusahaan untuk memiliki sistem manajemen SDM yang handal dan adaptif (Pratama et al., 2023). PT. Pulau Seroja Jaya sebagai salah satu pemain utama dalam industri pelayaran nasional harus mampu menghadapi berbagai tantangan dalam pengelolaan *crew* kapal untuk mempertahankan daya saing dan kualitas layanannya (Indriyani et al., 2024). Dalam operasional sehari-hari, manajemen *crew* kapal menghadapi berbagai kendala yang kompleks (Muslim et al., 2022). Salah satu tantangan utama adalah keterlambatan dalam proses pergantian *crew* yang dapat mempengaruhi jadwal operasional kapal. Hal ini sering terjadi karena berbagai faktor, mulai dari masalah administratif hingga keterbatasan ketersediaan *crew* dengan kualifikasi yang sesuai.

Kesulitan dalam menemukan *crew* dengan kualifikasi khusus untuk posisi tertentu juga menjadi permasalahan yang signifikan (Hendrawan et al., 2024). Setiap posisi di kapal memerlukan keterampilan dan sertifikasi khusus yang harus dipenuhi sesuai dengan regulasi internasional. Keterbatasan jumlah tenaga kerja yang memenuhi kualifikasi ini sering kali menjadi hambatan dalam proses rekrutmen. Tantangan lain yang dihadapi adalah memastikan konsistensi kompetensi *crew* pengganti. Setiap pergantian *crew* harus dipastikan tidak

mengganggu kinerja operasional kapal dan tetap memenuhi standar keselamatan yang ditetapkan. Hal ini memerlukan sistem evaluasi dan seleksi yang ketat dalam proses penerimaan dan pergantian *crew*.

Kompleksitas dalam koordinasi jadwal pergantian *crew* antar pelabuhan juga menjadi isu yang perlu diperhatikan. Manajemen harus mampu mengatur rotasi *crew* dengan mempertimbangkan berbagai faktor seperti jadwal berlayar, ketersediaan transportasi, dan regulasi ketenagakerjaan yang berlaku. Menurut Armstrong & Taylor (2023), menekankan bahwa manajemen SDM strategis harus mencakup perencanaan, pengembangan, dan pemeliharaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. PT. Pulau Seroja Jaya harus memastikan ketersediaan *crew* yang kompeten dan sistem pergantian yang efisien.

Dessler & Forster (2018) menambahkan bahwa dalam industri maritim, manajemen *crew* memerlukan pendekatan khusus yang mempertimbangkan aspek keselamatan, regulasi internasional, dan standar kompetensi yang ketat. Hal ini menjadi semakin penting mengingat tingginya risiko operasional dalam industri pelayaran. Mathis et al (2017) menegaskan bahwa efektivitas sistem rekrutmen dan seleksi akan berdampak langsung pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Dalam industri pelayaran, kinerja *crew* kapal tidak hanya mempengaruhi efisiensi operasional tetapi juga keselamatan dan keamanan pelayaran.

PT. Pulau Seroja Jaya telah mengembangkan berbagai sistem dan prosedur dalam manajemen *crew* kapal, namun evaluasi dan penyempurnaan terus diperlukan untuk menghadapi dinamika industri yang terus berubah (Indriyani et al., 2024). Sistem rekrutmen dan seleksi yang diterapkan harus mampu mengidentifikasi kandidat yang tidak hanya memenuhi persyaratan teknis tetapi juga memiliki karakter yang sesuai dengan budaya perusahaan. Proses pergantian *crew* juga memerlukan perencanaan yang matang untuk memastikan transisi yang mulus. Hal ini mencakup aspek administratif, logistik, dan koordinasi dengan berbagai pihak terkait (Purnomo et al., 2022; Artanti et al., 2022). Keterlambatan atau kesalahan dalam proses ini dapat berdampak signifikan pada operasional kapal.

Standar kompetensi dan kualifikasi yang diterapkan oleh PT. Pulau Seroja Jaya harus sejalan dengan regulasi nasional dan internasional. Hal ini mencakup tidak hanya persyaratan teknis tetapi juga aspek soft skill seperti kemampuan komunikasi dan kerja tim yang sangat penting dalam operasional kapal. Mekanisme evaluasi kinerja *crew* juga menjadi komponen penting dalam sistem manajemen SDM. Evaluasi yang objektif dan terukur diperlukan untuk memastikan kualitas layanan dan mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi *crew*. Perlunya standar atau prosedur untuk perekrutan sehingga perusahaan pelayaran dituntut untuk dapat profesional dalam penanganan berbagai pelayanan keagenan (Pamujiyanto et al., 2025).

Era digitalisasi saat ini, penggunaan teknologi informasi dalam manajemen *crew* kapal menjadi semakin penting (Astriawati et al., 2022). Sistem manajemen SDM yang terintegrasi dapat membantu perusahaan dalam mengelola database *crew*, memonitor sertifikasi, dan mengoptimalkan proses rotasi *crew*. Aspek kesejahteraan *crew* juga tidak dapat diabaikan dalam manajemen SDM. Sistem kompensasi yang kompetitif dan program pengembangan karir yang jelas

diperlukan untuk mempertahankan *crew* berkualitas dan menjaga motivasi kerja mereka.

Peningkatan kompleksitas regulasi maritim internasional juga memberikan tantangan tersendiri dalam manajemen *crew* kapal. Perusahaan harus terus memperbarui pengetahuan dan prosedur untuk memastikan kepatuhan terhadap standar yang berlaku. Penelitian mengenai implementasi manajemen SDM dalam konteks penerimaan dan pergantian *crew* kapal di PT. Pulau Seroja Jaya menjadi penting untuk mengidentifikasi praktik terbaik dan area yang memerlukan perbaikan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan sistem manajemen SDM yang lebih efektif.

Berdasarkan berbagai permasalahan dan tantangan yang telah diuraikan, diperlukan penelitian yang komprehensif untuk menganalisis implementasi manajemen SDM di PT. Pulau Seroja Jaya, khususnya dalam aspek penerimaan dan pergantian *crew* kapal. Penelitian ini akan fokus pada tiga aspek utama yaitu pelaksanaan manajemen SDM, kendala dan upaya dalam pelaksanaan, serta sistem manajemen yang memastikan kompetensi sesuai standar industri. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis untuk peningkatan sistem manajemen SDM di PT. Pulau Seroja Jaya dan berkontribusi pada pengembangan pengetahuan dalam bidang manajemen SDM di industri pelayaran secara umum.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi kasus. Pamujianto et al. (2025) menjelaskan bahwa penelitian kualitatif merupakan penelitian yang digunakan untuk menyelidiki, menemukan, menggambarkan dan menjelaskan kualitas atau keistimewaan dari pengaruh sosial yang tidak dapat dijelaskan, diukur atau digambarkan melalui pendekatan kuantitatif. Data penelitian diambil dari PT. Pulau Seroja Jaya yang berlokasi di Ruko Mega Grosir Cempaka Mas Blok H No. 12 - 14, Jl. Letjend. Soepranto, Jakarta Pusat sedangkan cabang yang lainnya di Jl. Japri Zam-zam No. 22, Banjarmasin - 70116, Kalimantan Selatan. Produk dan Layanan: *Chartering Tugboats* dan *Barges*: Perusahaan menyediakan jasa *chartering tugboats* dan *barges* untuk transportasi *dry bulk freight*. Transportasi Laut: Perusahaan menawarkan jasa transportasi laut untuk berbagai jenis kargo. Waktu yang digunakan peneliti dimulai dari Mei sampai dengan Oktober 2025. Data primer adalah data penunjang utama dan data primer dikumpulkan melalui pengamatan langsung dan wawancara, dengan narasumber tentang masalah yang terjadi. Data sekunder digunakan sebagai data penunjang dari data primer, sebagai penguat ataupun penambahan bukti dari data primer yang didapat. Klarifikasi itu mungkin tidak sesuai bagi keperluan penelitian, karena itu harus menyusunnya kembali. Sumber-sumber sekunder dapat diperoleh dari PT. Pulau Seroja Jaya.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu: Observasi dengan melakukan pengamatan di PT. Pulau Seroja Jaya. Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu data tertentu (Saebani, 2024). Wawancara dilakukan kepada narasumber berikut: Kepala Departemen SDM, Manajer *Crewing*, Port Captain, Supervisor Rekrutmen, Koordinator Training,

Crew Kapal (Captain, Chief Engineer, Officers, Ratings). Kepustakaan juga merupakan metode pelengkap dalam teknik pengumpulan data. Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Populasi dalam penelitian ini adalah PT. Pulau Seroja Jaya. Sampel pada penelitian ini adalah sebagai berikut: Kepala Departemen SDM, Manajer *Crewing*, Port Captain, Supervisor Rekrutmen, Koordinator Training, *Crew Kapal* (Captain, Chief Engineer, Officers, Ratings). Teknik Analisis Data dengan tiga langkah secara bersamaan, yaitu: Reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan atau verifikasi.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan fokus pada studi kasus implementasi manajemen SDM di PT. Pulau Seroja Jaya. Desain penelitian ini menggambarkan alur sistematis yang digunakan peneliti dalam pelaksanaan studi. Penelitian diawali dengan identifikasi masalah yang menjadi dasar utama untuk menentukan fokus dan arah kajian. Setelah itu, dilakukan kajian teori dan penelitian terdahulu sebagai landasan konseptual, guna memperkuat pemahaman terhadap isu yang diteliti. Tahap selanjutnya adalah pengumpulan data yang dilakukan melalui metode wawancara, observasi, dan dokumentasi untuk memperoleh informasi yang relevan dan mendalam. Data yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis melalui proses reduksi data, penyajian data, dan verifikasi. Reduksi data bertujuan untuk menyaring informasi penting, penyajian data dilakukan agar data mudah dibaca dan dianalisis, sedangkan verifikasi bertujuan untuk menarik kesimpulan yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan. Seluruh proses ini menghasilkan temuan-temuan yang disusun dalam bentuk hasil penelitian yang menjadi kontribusi akhir dari studi yang dilakukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan manajemen SDM dalam penerimaan dan pergantian *crew*, pada penerimaan *crew* dalam perekrutmen melalui jalur Internal PT. Pulau Seroja Jaya menerapkan sistem rekrutmen internal sebagai prioritas utama dalam mengisi kekosongan posisi *crew* kapal. Pendekatan ini didasarkan pada filosofi pengembangan karir berkelanjutan dan penghargaan terhadap loyalitas karyawan. Sistem ini memungkinkan perusahaan untuk memanfaatkan SDM yang sudah memahami budaya kerja dan standar operasional perusahaan. Program pengembangan karir internal ini juga menjadi motivasi bagi *crew* untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja mereka. Perusahaan secara berkala melakukan evaluasi kinerja untuk mengidentifikasi kandidat potensial yang dapat dipromosikan ke posisi yang lebih tinggi.

Rekrutmen melalui jalur eksternal dilakukan ketika kebutuhan *crew* tidak dapat dipenuhi melalui sumber internal atau ketika perusahaan membutuhkan perspektif dan keahlian baru. Perusahaan menggunakan berbagai platform media untuk menjangkau kandidat potensial, termasuk website perusahaan, portal karir online, dan media sosial profesional. Iklan lowongan kerja dirancang secara detail dengan mencantumkan kualifikasi, persyaratan, dan ekspektasi perusahaan secara jelas. Informasi yang disampaikan mencakup deskripsi pekerjaan, persyaratan sertifikasi, pengalaman yang dibutuhkan, dan benefit yang ditawarkan perusahaan. Perusahaan juga menjalin kerjasama dengan institusi pendidikan maritim dan

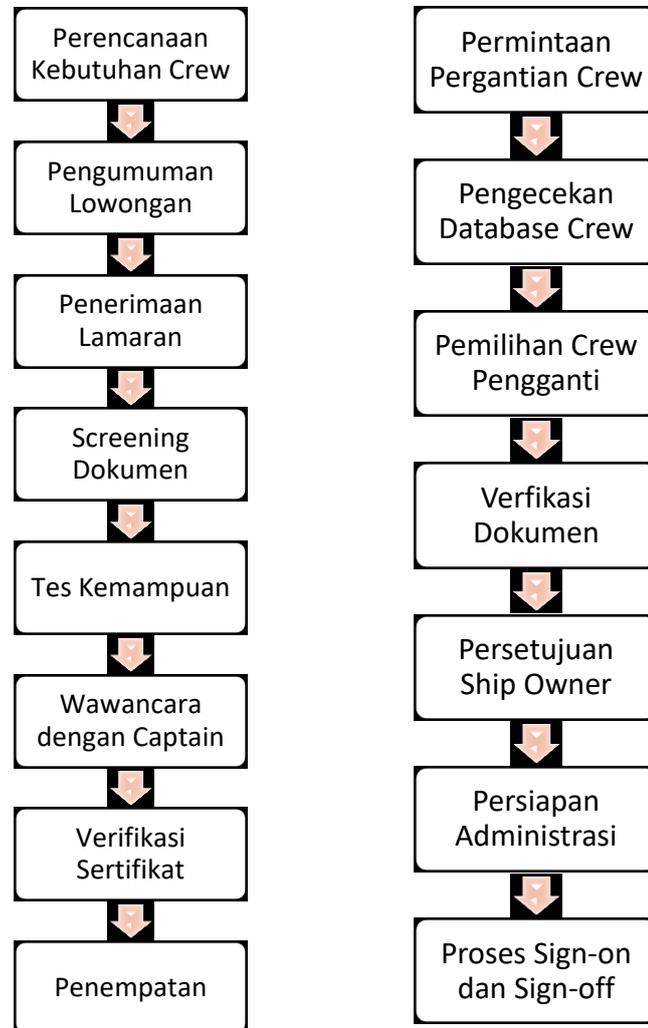
lembaga pelatihan untuk mendapatkan akses ke lulusan terbaik. Program magang dan pelatihan *pre-employment* sering digunakan sebagai sarana rekrutmen eksternal. Implementasi manajemen SDM dalam penerimaan dan pergantian *crew* kapal, berdasarkan hasil penelitian, implementasi manajemen sumber daya manusia di PT. Pulau Seroja Jaya menunjukkan penerapan sistem rekrutmen dua arah yang komprehensif, meliputi jalur internal dan eksternal. Pendekatan ini sejalan dengan teori Hasibuan, (2019) yang menekankan pentingnya pengoptimalan sumber daya manusia melalui pemanfaatan potensi internal dan eksternal. Menurut Hasibuan (2019), keseimbangan antara rekrutmen internal dan eksternal merupakan strategi fundamental dalam manajemen SDM untuk memastikan keberlanjutan dan pengembangan organisasi.

Proses seleksi berjenjang yang diterapkan PT. Pulau Seroja Jaya, meliputi pengisian formulir online, tes kemampuan, wawancara, hingga verifikasi dokumen, mencerminkan pendekatan komprehensif dalam evaluasi kandidat. Model seleksi ini sejalan dengan teori seleksi berbasis kompetensi dari Spencer & Spencer (2008), yang menekankan pentingnya penilaian multi-dimensi untuk memprediksi keberhasilan kandidat dalam peran spesifik. Dunia industri maritim, pendekatan ini menjadi semakin krusial mengingat kompleksitas dan risiko tinggi yang melekat pada operasi kapal. Sistem penerimaan dan pergantian *crew* yang diterapkan PT. Pulau Seroja Jaya menunjukkan pendekatan sistematis dan terstruktur, sebagaimana diilustrasikan dalam *flowchart* pada Gambar 1, Menurut (Murnane, J. A., & Cohen, 2018), sistem terstruktur dalam manajemen *crew* merupakan faktor kritis dalam industri maritim yang dikarakterisasi oleh kompleksitas logistik dan regulasi multi-jurisdiksi. Temuan penelitian ini mengkonfirmasi argumentasi tersebut, menunjukkan bahwa PT. Pulau Seroja Jaya telah mengembangkan sistem yang mempertimbangkan berbagai aspek operational, regulatory, dan human factors dalam pengelolaan *crew*.

Meskipun PT. Pulau Seroja Jaya telah mengimplementasikan beberapa aspek digitalisasi dalam proses rekrutmen, seperti pengisian formulir dan tes kemampuan online, hasil penelitian mengungkapkan bahwa digitalisasi sistem manajemen SDM secara keseluruhan masih terbatas. Ketergantungan pada sistem pengarsipan manual dan kurangnya integrasi sistem informasi SDM menjadi kendala dalam efisiensi operasional dan pengambilan keputusan berbasis data. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Mudiyanto, 2020) tentang transformasi digital dalam manajemen SDM maritim, yang mengidentifikasi adanya digital gap dalam industri pelayaran Indonesia dibandingkan dengan standar global. Mudiyanto (2020) digitalisasi proses manajemen *crew* tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional tetapi juga memfasilitasi compliance terhadap regulasi internasional yang semakin kompleks. Dalam konteks PT. Pulau Seroja Jaya, keterbatasan digitalisasi berpotensi menghambat kemampuan perusahaan untuk mengoptimalkan pengelolaan informasi *crew* dan mempercepat proses administratif.

Tantangan dalam implementasi digitalisasi manajemen SDM di PT. Pulau Seroja Jaya selaras dengan temuan (Kansoy, 2024) tentang hambatan dalam transformasi digital industri maritim. Kansoy (2024) mengidentifikasi tiga kategori hambatan: teknologi (infrastruktur dan interoperabilitas), organisasional (budaya dan resistensi perubahan), dan regulatori (*compliance* dan standardisasi). Temuan

penelitian ini mengkonfirmasi manifestasi ketiga kategori tersebut dalam konteks PT. Pulau Seroja Jaya, dengan penekanan pada keterbatasan infrastruktur teknologi dan kurangnya standarisasi proses digital.



Gambar 1. *Flowcart* Penerimaan dan Pergantian *Crew*

Kendala dokumentasi, termasuk ketidak lengkapan sertifikat pelamar dan masa berlaku sertifikat yang sudah habis, merupakan hambatan signifikan dalam proses rekrutmen *crew*. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Haryanto, T., & Lunarindiah, 2023) yang mengidentifikasi manajemen dokumen sebagai pain point utama dalam industri pelayaran, akibat kompleksitas regulasi dan standar sertifikasi yang terus berkembang. Menurut Haryanto, T., & Lunarindiah (2023), tantangan dalam verifikasi dan monitoring dokumen *crew* bukan hanya masalah administratif tetapi juga isu strategis yang berdampak pada compliance dan operational readiness.

Permintaan *crew* mendadak yang sering dihadapi PT. Pulau Seroja Jaya mencerminkan tantangan dalam demand forecasting dan contingency planning dalam manajemen SDM maritim. Sesuai dengan teori HR agility dari (Dyer & Shafer, 2014), kemampuan merespons perubahan kebutuhan SDM secara cepat

merupakan kapabilitas kritis dalam lingkungan bisnis yang volatile. Dalam industri pelayaran, volatilitas ini dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal seperti perubahan jadwal operasional, kondisi cuaca, dan regulasi pelabuhan yang bervariasi.

Ekspektasi untuk mempersingkat proses rekrutmen normal yang biasanya memakan waktu 2-3 minggu menjadi beberapa hari saja dalam situasi mendadak menimbulkan trade-off antara kecepatan dan ketelitian. Dilema ini selaras dengan paradox theory dalam manajemen SDM dari (Smith & Lewis, 2011), yang mengidentifikasi tension antara efisiensi dan kualitas sebagai tantangan fundamental dalam proses HR. Dalam konteks PT. Pulau Seroja Jaya, paradoks ini dimanifestasikan dalam upaya mempertahankan standar verifikasi kompetensi sambil mempercepat proses rekrutmen. Upaya digitalisasi sistem dokumentasi melalui *implementasi Document Management System (DMS)* terintegrasi dan cloud storage mencerminkan langkah strategis dalam transformasi manajemen SDM maritim. Pendekatan ini sejalan dengan teori digital transformation dari (Fitzgerald et al., 2014), yang menekankan bahwa digitalisasi proses inti merupakan prasyarat untuk *organizational agility* dan data-driven decision making. Dalam konteks PT. Pulau Seroja Jaya, transformasi ini berpotensi mengatasi berbagai kendala administratif yang teridentifikasi dalam penelitian.

Pengembangan modul tracking dokumen untuk monitoring masa berlaku sertifikat mengkonfirmasi pendekatan proaktif dalam compliance management. Menurut teori regulatory compliance dari (Parker & Nielsen, 2011), sistem monitoring otomatis meningkatkan kemampuan organisasi untuk mempertahankan compliance berkelanjutan dalam lingkungan regulatori yang kompleks. Implementasi tracking system di PT. Pulau Seroja Jaya berpotensi mengurangi risiko keterlambatan pembaruan sertifikat dan mengoptimalkan perencanaan pelatihan untuk mempertahankan validitas sertifikat *crew*. Sistem verifikasi dokumen wajib yang diterapkan PT. Pulau Seroja Jaya mencerminkan pendekatan komprehensif dalam memastikan legitimasi dan kompetensi *crew*. Proses verifikasi Buku Pelaut yang melibatkan pengecekan keaslian melalui database Direktorat Jenderal Perhubungan Laut dan validasi informasi sejalan dengan teori *credential verification* dari (Thomson, S., Russell, T., & Marshall, 2020), yang menekankan pentingnya multi-source validation dalam industri dengan regulasi ketat. Dalam konteks maritim, verifikasi komprehensif ini memiliki implikasi tidak hanya terhadap compliance, tetapi juga terhadap aspek security dan safety.

Sistem penilaian kompetensi PT. Pulau Seroja Jaya melalui tes kemampuan teknis, wawancara, dan evaluasi pengalaman kerja mencerminkan implementasi *multi-method assessment approach* sebagaimana direkomendasikan oleh (Lievens & Sackett, 2017). Lievens & Sackett (2017) menyampaikan bahwa kombinasi metode assessment meningkatkan *predictive validity* dan mengurangi bias yang mungkin timbul dari metode tunggal. Pendekatan komprehensif ini memungkinkan PT. Pulau Seroja Jaya untuk mengevaluasi berbagai dimensi kompetensi yang relevan dengan posisi *crew* kapal.

SIMPULAN

Pelaksanaan manajemen SDM di PT. Pulau Seroja Jaya telah menerapkan sistem rekrutmen dua arah yang meliputi jalur internal dan eksternal. Sistem ini terbukti efektif dalam mengoptimalkan potensi SDM internal sekaligus mendapatkan talent baru dari eksternal. Proses seleksi dilakukan secara berjenjang dengan penekanan kuat pada verifikasi kompetensi, mencakup evaluasi dokumen, tes kemampuan teknis, dan wawancara dengan port captain. PT. Pulau Seroja Jaya telah mengembangkan alur kerja yang sistematis dan komprehensif dalam proses penerimaan *crew* baru dan pergantian *crew*. Hal ini memungkinkan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan operasional kapal dengan *crew* yang kompeten secara konsisten, serta meminimalkan gangguan operasional akibat pergantian *crew*. Sistem manajemen penerimaan *crew* kapal telah berhasil memastikan kompetensi dan keterampilan sesuai standar industri, dibuktikan dengan tingkat utilisasi armada di atas 90%. Namun, masih diperlukan peningkatan dalam aspek digitalisasi dan integrasi sistem informasi untuk meningkatkan efisiensi proses manajemen *crew*.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's handbook of human resource management practice: A guide to the theory and practice of people management*. Kogan Page Publishers.
- Artanti, S. N. A., Dekanawati, V., & Astriawati, N. (2022). Distribusi Dan Logistik Hasil Tangkapan Nelayan: Studi Kasus Pada Pelabuhan Perikanan Puger Jember. *Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim*, 4(1), 14–21.
- Astriawati, N., Santosa, P. S., Wibowo, W., Hartanto, B., & Setiyantara, Y. (2022). Indonesian Maritime E-Leadership Training Towards a Digital-Based Marine Transportation System. *International Journal Of Community Service (IJCS)*, 2(4), 435–441.
- Dessler, A. E., & Forster, P. M. (2018). An estimate of equilibrium climate sensitivity from interannual variability. *Journal of Geophysical Research: Atmospheres*, 123(16), 8634–8645.
- Dyer, L., & Shafer, R. (2014). Dynamic organizations: Achieving marketplace and organizational agility with people. In *Leading and managing people in the dynamic organization* (pp. 7–38). Psychology Press.
- Fitzgerald, M., Kruschwitz, N., Bonnet, D., & Welch, M. (2014). Embracing digital technology: A new strategic imperative. *MIT Sloan Management Review*, 55(2), 1.
- Haryanto, T., & Lunarindiah, G. (2023). Document management challenges in maritime industry: Case studies from Indonesia. *Indonesian Journal of Maritime Studies*, 5(2), 85–97.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Revisi (Edisi Revisi). *Bumi Aksara*.
- Hendrawan, A., Sucahyowati, H., Indriyani, I., Hendrawan, A. K., & Astriawati, N. (2024). Membangun Altruism Crew Kapal KM Baruna. *Majalah Ilmiah Bahari Jogja*, 22(2), 137–148.
- 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.
- Kansoy, O. (2024). Digital transformation barriers in maritime human resource management: A multi-case analysis. *Journal of Shipping and Trade*, 9(1), 1–22.
- Lievens, F., & Sackett, P. R. (2017). The effects of predictor method factors on selection outcomes: A modular approach to personnel selection procedures. *Journal of Applied Psychology*, 102(1), 43.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. A. (2017). *Human resource management*. Cengage learning.
- Mudiyanto. (2020). *Manajemen Kapal*. CV Pustaka Abadi.
- Murnane, J. A., & Cohen, L. P. (2018). *The new seafarer: Managing crew in the digital age*. Routledge.
- Muslim, A., Hanik, K., & Astriawati, N. (2022). The Effect of Plan Maintenance System and Crew Readiness on the Smooth Operation of MV. Asike Global at PT. Pelayaran Korindo Jakarta. *Brilliant International Journal Of Management And Tourism*, 2(3), 206–215.
- Pamujianto, S., Rahayu, S. P., AL, M. F., & Luna, N. S. (2025). Analisis prosedur keimigrasian crew asing oleh perusahaan pelayaran PT. Snepac Shipping Cabang Tanjung Uban di Terminal Khusus Lobam, Bintan. *PROSIDING SEMINAR NASIONAL MARITIM*, 1(1), 225–234.
- Parker, C., & Nielsen, V. L. (2011). *Explaining compliance: Business responses to regulation*. Edward Elgar Publishing.
- Pratama, W., Wibowo, W., Astriawati, N., & Sahudiyono, S. (2023). Online Seminar on the Protection of Indonesian Seafarers in the National Shipping Industry. *IJCS: International Journal of Community Service*, 2(2), 160–173.
- Purnomo, C., Dekanawati, V., Astriawati, N., Sumardi, S., & Syahputra, G. (2022). Analisis Simulasi Distribusi Logistik Menggunakan Metode Transportasi. *Saintara: Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Maritim*, 6(2), 84–90.
- Saebani, B. A. (2024). *Metode penelitian*. CV Pustaka Setia.
- Smith, W. K., & Lewis, M. W. (2011). Toward a theory of paradox: A dynamic equilibrium model of organizing. *Academy of Management Review*, 36(2), 381–403.
- Spencer, L. M., & Spencer, P. S. M. (2008). *Competence at Work models for superior performance*. John Wiley & Sons.
- Suprapti, F., Anggoro, R., & Winarni, E. (2025). Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Keselamatan Pelayaran melalui Manajemen Perawatan Mesin Kapal Tug Boat (Survei pada Perusahaan Pelayaran di Semarang 2024). *Saintara: Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Maritim*, 9(1), 54–65.
- Thomson, S., Russell, T., & Marshall, E. (2020). Credential verification in professional regulation: A systematic review. *Journal of Nursing Regulation*. *Journal of Nursing Regulation*, 10(14), 4–12.