



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 2 Tahun 2024 Page 872-883

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Analisis Implementasi, Kendala, dan Evaluasi Standar Operasional Prosedur Perekrutan dan Seleksi Awak Kapal dalam Memenuhi Target Kinerja di PT. Atlantik Pratama Indonesia (2020-2023)

La Ode Abdul Halik^{1✉}, Audrey G. Tangkudung², Mardi Siswoyo³, Freddy J, Rumambi⁴

Institut Bisnis dan Multimedia ASMI, Jakarta

Email: abhalik26@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana implementasi, kendala, dan evaluasi Standar Operasional Prosedur perekrutan dan seleksi awak kapal mempengaruhi pemenuhan target kinerja di PT. Atlantik Pratama Indonesia dari tahun 2020 hingga 2023. PT. Atlantik Pratama Indonesia merupakan perusahaan pelayaran yang bergerak dalam bidang rekrutmen dan seleksi awak kapal, seperti perusahaan lain pada umumnya, PT. Atlantik Pratama Indonesia memiliki target output perekrutan yang harus dicapai yaitu sebanyak 30 awak kapal setiap bulannya, akan tetapi aktualnya target ini masih seringkali tidak tercapai, dan salah satu hal penting yang mempengaruhi tercapainya target tersebut adalah Standar Operasional Prosedur yang ada didalam perusahaan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode Kualitatif dimana teknik pengumpulan datanya dilakukan dengan metode observasi, wawancara, studi dokumen, dan diskusi grup dengan metode analisis data Miles dan Huberman. Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh penulis menemukan bahwa faktanya dalam pelaksanaan rekrutmen yang dilakukan perusahaan selama 2020 hingga 2023 tidak selalu memenuhi target, pada triwulan terakhir pada tahun 2023, perusahaan sama sekali tidak mencapai target yang ditentukan dan pada semester akhir di tahun 2023, perusahaan hanya mencapai target pada 2 bulan dari total 6 bulan yang ada, hal ini dipengaruhi dari kendala dalam penerapan Standar Operasional Prosedur yang ada. Hasilnya dalam implementasinya terdapat penyesuaian Standar Operasional Prosedur yang dilakukan perusahaan pada setiap tahunnya dalam kurun waktu tahun 2020 hingga tahun 2023, hal ini dilakukan guna pemenuhan target perekrutan awak kapal setiap bulannya dapat tercapai.

Kata Kunci: *Rekrutmen, Seleksi, Awak Kapal, Perusahaan Pelayaran*

Abstract

This study aims to determine how the implementation, constraints, and evaluation of Standard Operating Procedures for crew recruitment and selection affect the fulfilment of performance targets at PT. Atlantik Pratama Indonesia from 2020 to 2023. PT Atlantik Pratama Indonesia is a shipping company engaged in crew recruitment and selection, like other companies in general, PT Atlantik Pratama Indonesia has a recruitment output target that must be achieved, which is 30 crew members every month, but in reality this target is still often not achieved, and one of the important things that affect the achievement of these targets is the Standard Operating Procedures within the company. The method used in this research is Qualitative Method where the data collection technique is done by observation, interview, document study, and group discussion with Miles and Huberman data analysis method. The results of the research conducted by the author found that in fact the recruitment carried out by the company from 2020 to 2023 did not always meet the target, in the last quarter of 2023, the company did not reach the specified target at all and in the final semester of 2023, the company only reached the target in 2 months out of a total of 6 months, this was influenced by obstacles in implementing the existing Standard Operating Procedures. The result is that in its implementation there are adjustments to the Standard Operating Procedures made by the company every year in the period 2020 to 2023, this is done so that the fulfilment of the crew recruitment target every month can be achieved.

Keywords: Recruitment, Selection, Ship Crew, Shipping Company

PENDAHULUAN

Indonesia dikenal sebagai negara maritim dengan kekayaan laut yang luas dan keindahan alam. Melihat potensi tersebut, perusahaan pelayaran memiliki peran penting dalam bidang angkutan laut di Indonesia. Di Indonesia tercatat pada November 2023 terdapat 281 perusahaan pelayaran baik perusahaan yang memiliki kapal sendiri maupun yang bergerak dalam bidang keagenan perekrutan awak kapal (<https://dokumenpelaut.-dephub.go.id/-listsuupak>). PT. Atlantik Pratama Indonesia, merupakan perusahaan pelayaran yang bergerak dalam pengadaan awak kapal untuk dipekerjakan di kapal internasional yang terikat kontrak dengan perusahaan. Perusahaan memiliki target minimum untuk merekrut 30 kandidat awak kapal setiap bulan, tetapi menghadapi kesulitan dalam mencapainya. Meskipun telah dilakukan upaya untuk meningkatkan rekrutmen, namun seringkali target tersebut tidak tercapai. Salah satu faktor utama yang memengaruhi ketidakpenuhan target perusahaan adalah Standar Operasional Prosedur (SOP) dalam proses perekrutan dan seleksi awak kapal. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian mendalam terhadap SOP rekrutmen dan seleksi yang diterapkan, termasuk implementasinya, kendala yang dihadapi, dan evaluasi yang dilakukan pada SOP tersebut dari tahun 2020 hingga 2023. Selain itu, masih kurangnya penelitian sebelumnya terkait SOP

rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh perusahaan pelayaran, terutama yang fokus pada perekrutan awak kapal, serta tantangan yang dihadapi perusahaan dalam menerapkan SOP tersebut. Perusahaan pelayaran memiliki berbagai jenis terkait dengan bidang usahanya, salah satunya adalah perusahaan yang bergerak dalam keagenan perekrutan awak kapal. Setiap perusahaan pelayaran, khususnya yang fokus pada perekrutan awak kapal, memiliki proses dan prosedur kerja yang berbeda-beda.

Standar Operasional Prosedur (SOP) perusahaan dirancang dari awal untuk mempermudah dan mengoptimalkan kinerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada hasil kerja dan kinerja perusahaan. Khususnya dalam perusahaan pelayaran yang bergerak dalam keagenan perekrutan awak kapal, pendapatan utama bergantung pada jumlah awak kapal yang direkrut dan bekerja di atas kapal. Artinya, semakin baik SOP perusahaan dalam proses perekrutan awak kapal, semakin optimal pula pendapatan yang diperoleh. Pada November 2023, Indonesia mencatat adanya 281 perusahaan pelayaran, baik yang memiliki kapal sendiri maupun yang fokus pada keagenan perekrutan awak kapal.

PT. Atlantik Pratama Indonesia, sebagai perusahaan yang berfokus pada perekrutan awak kapal, berusaha secara optimal dalam rekrutmen dan seleksi untuk mendapatkan pelaut yang kompeten. Namun, seperti halnya perusahaan lain, mereka juga menghadapi kendala yang memengaruhi kinerja dan profitabilitas perusahaan. Terutama dalam proses perekrutan dan seleksi awak kapal yang melibatkan administrasi dan dokumen kepelautan, serta pemilihan kandidat pelaut yang bijaksana.

Profesi pelaut yang berpengalaman sangatlah penting bagi perusahaan, hal ini karena mereka tidak perlu menjalani proses wawancara lagi dan proses administrasi menjadi lebih efisien karena hanya perlu memperbarui dokumen yang sudah ada. Selain itu, penyesuaian saat bekerja akan lebih singkat karena mereka sudah familiar dengan proses kerja di kapal perusahaan tersebut. Ini juga dapat meningkatkan potensi efisiensi kerja pelaut dan mencegah pemutusan kontrak karena kinerja yang buruk atau tidak efisien.

Pekerjaan sebagai pelaut tetap diminati karena Indonesia memiliki sejarah panjang sebagai Negara Maritim. Istilah "maritim" merujuk pada aktivitas laut, termasuk pelayaran dan perdagangan laut. Indonesia dianggap Negara Maritim karena sekitar 70% wilayahnya terdiri dari perairan yang kaya akan sumber daya alam. Kondisi ini menghasilkan profesi kelautan yang menjadi sumber penghidupan, terutama di sektor perikanan dan kelautan. Kedekatan geografis Indonesia dengan laut dan letaknya yang strategis juga memperkuat budaya maritim, menjadikan pekerjaan di sektor kelautan populer di kalangan masyarakat. Selain pekerjaan sebagai pelaut, terdapat berbagai profesi terkait lainnya seperti

kesyahbandaran, ekspor-impur melalui angkutan laut, serta sekolah pelayaran yang melatih sumber daya manusia untuk industri kelautan di Indonesia.

Pekerjaan sebagai pelaut menjadi pilihan yang diminati di Indonesia. Indonesia dikenal sebagai produsen pelaut-pelaut terbaik yang melaut di seluruh dunia. Definisi pelaut sendiri disebutkan dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2000. Pendidikan dan pelatihan di bidang kelautan semakin banyak disediakan oleh pemerintah untuk mendukung profesi ini. Pekerjaan pelaut melibatkan kontrak kerja dengan durasi kisaran 10-12 bulan. Perpanjangan kontrak mempertimbangkan kondisi fisik, psikologis, dan motivasi awak kapal. Pekerjaan ini memiliki fleksibilitas waktu yang besar karena pelaut tinggal di kapal sebagai tempat kerja dan tempat istirahat, dengan interaksi terbatas dengan dunia luar. Namun, kondisi ini juga dapat mempengaruhi psikologis dan motivasi awak kapal.

Melihat pentingnya profesi ini, peneliti tertarik untuk mengkaji optimalisasi Standar Operasional Prosedur rekrutmen dan seleksi awak kapal guna mencapai target perusahaan. Oleh karena itu, penelitian yang berjudul "Rekrutmen Dan Seleksi Awak Kapal PT. Atlantik Pratama Indonesia (Studi Kasus 2020 – 2023)" dilakukan. Penelitian ini difokuskan pada implementasi Standar Operasional Prosedur (SOP) rekrutmen dan seleksi awak kapal di PT. Atlantik Pratama Indonesia dari tahun 2020 hingga 2023, serta kendala dan evaluasi yang terjadi selama periode tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi SOP rekrutmen dan seleksi awak kapal, kendala yang dihadapi, serta evaluasi kinerja SOP di PT. Atlantik Pratama Indonesia dari tahun 2020 hingga 2023. Penelitian ini terbatas pada lingkup kerja perusahaan dan karyawan PT. Atlantik Pratama Indonesia. Perumusan masalah dalam penelitian ini terdiri dari tiga rumusan masalah utama meliputi implementasi SOP rekrutmen, kendala yang mempengaruhi implementasi SOP, dan evaluasi kinerja SOP rekrutmen awak kapal.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam tesis "Rekrutmen Dan Seleksi Awak Kapal PT. Atlantik Pratama Indonesia (Studi Kasus 2020 – 2023)" adalah metode kualitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, studi dokumen, dan diskusi kelompok. Analisis data menggunakan metode Miles dan Huberman.

Data yang diperoleh dari berbagai sumber tersebut kemudian direduksi, diatur secara sistematis, dan disajikan dalam bentuk visual seperti tabel dan grafik. Verifikasi data dilakukan melalui triangulasi untuk memastikan keakuratan informasi yang diperoleh.

Penelitian ini dilakukan di kantor perusahaan pelayaran PT. Atlantik Pratama Indonesia yang terletak di Kokan Permata Kelapa Gading, Jl. Boulevard Bukit Gading Raya No.36, Kelapa Gading Barat, Kelapa Gading, Jakarta Utara – DKI Jakarta. Waktu penelitian direncanakan sesuai dengan jadwal yang telah disusun, dimulai dari persiapan proposal hingga analisis data dan penyajian hasil penelitian.

Metode penelitian kualitatif yang digunakan dalam tesis ini adalah suatu proses penelitian yang bertujuan untuk memahami fenomena manusia atau sosial dengan menciptakan gambaran yang menyeluruh dan kompleks yang dapat disajikan dengan kata-kata. Penelitian kualitatif menekankan pada pemahaman mendalam dari sudut pandang informan, dilakukan dalam setting alamiah, dan menekankan pada kualitas suatu fenomena sosial.

Beberapa karakteristik utama dari metode penelitian kualitatif yang digunakan dalam tesis ini adalah sebagai berikut:

1. Dilakukan pada kondisi alamiah dengan peneliti sebagai instrumen kunci.
2. Bersifat deskriptif dengan data berbentuk kata-kata atau gambaran, bukan angka.
3. Menekankan pada proses daripada produk atau hasil akhir.
4. Melakukan analisis data secara induktif.
5. Memiliki fokus pada makna daripada generalisasi.

Dengan menggunakan metode kualitatif, penulis dapat mendalami implementasi, kendala, dan evaluasi Standar Operasional Prosedur (SOP) rekrutmen dan seleksi awak kapal di PT. Atlantik Pratama Indonesia dari tahun 2020 hingga 2023 dengan cara yang mendalam dan komprehensif.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian "Rekrutmen Dan Seleksi Awak Kapal PT. Atlantik Pratama Indonesia (Studi Kasus 2020–2023)" melibatkan:

1. Observasi
Melihat langsung proses rekrutmen dan seleksi awak kapal di lingkungan perusahaan.
2. Wawancara
Mengerjakan wawancara dengan stakeholder yang relevan termasuk pejabat perusahaan, anggota tim human resource, dan awak kapal yang telah melalui proses rekrutmen dan seleksi.
3. Study Dokumen
Merencanakan dan menganalisis dokumen internal perusahaan seperti standar operasional prosedur (SOP), laporan keuangan, dan laporan hasil rekrutmen dan seleksi.

4. Diskusi Grup

Mendiskusikan topik dengan stakeholder yang relevan untuk memperluas dan memperdalam pemahaman tentang masalah yang dialami perusahaan.

Hasil dari teknik pengumpulan data ini akan digunakan untuk mengevaluasi implementasi, kendala, dan efektivitas standar operasional prosedur (SOP) rekrutmen dan seleksi awak kapal di PT. Atlantik Pratama Indonesia dari tahun 2020 hingga 2023.

Analisis Data: Metode Miles dan Huberman

Metode kualitatif dipilih untuk mendalami implementasi, kendala, dan evaluasi Standar Operasional Prosedur (SOP) rekrutmen dan seleksi awak kapal di PT. Atlantik Pratama Indonesia dari tahun 2020 hingga 2023. Dengan pendekatan ini, penulis dapat memperoleh pemahaman yang mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja perusahaan dalam mencapai target rekrutmen awak kapal.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Perusahaan, PT. Atlantik Pratama Indonesia didirikan pada akhir tahun 2019 dan mulai beroperasi pada tahun 2020. Perusahaan ini merupakan perusahaan pelayaran yang bergerak dalam bidang usaha keagenan dalam perekrutan sumber daya manusia sebagai awak kapal (pelaut). Berlokasi di Kelapa Gading, Jakarta Utara, Indonesia, PT. Atlantik Pratama Indonesia merupakan salah satu perusahaan pelayaran yang strategis dan mudah dijangkau oleh pelaut, memudahkan proses rekrutmen. Sebagai gambaran umum perusahaan PT. Atlantik Pratama Indonesia memiliki visi yaitu Menjadi penyedia awak kapal berkualifikasi tinggi untuk pengembangan awak kapal profesional. Sedangkan misi perusahaan yaitu memberikan solusi terbaik dalam pemenuhan permintaan awak kapal dengan komunikasi yang baik terhadap kebutuhan perusahaan pemilik kapal. PT. Atlantik Pratama Indonesia telah tersertifikasi sesuai standar MLC, ISO, dan SIUPPAK. Perusahaan ini juga berperan dalam menyediakan lapangan kerja kepada sumber daya manusia (pelaut) di Indonesia.

Dengan fokus pada rekrutmen awak kapal, PT. Atlantik Pratama Indonesia menjalin kerjasama dengan perusahaan pemilik kapal dan principal agen di luar negeri untuk memastikan keamanan dan kualitas awak kapal yang direkrut. Profil perusahaan ini memberikan gambaran tentang komitmen PT. Atlantik Pratama Indonesia dalam menyediakan awak kapal berkualitas tinggi serta menjaga standar operasional sesuai dengan kebijakan yang berlaku

Dalam penelitian "Rekrutmen Dan Seleksi Awak Kapal PT. Atlantik Pratama Indonesia (Studi Kasus 2020–2023)", hasil pembahasan menunjukkan beberapa temuan penting:

Standar Operasional Prosedur (SOP) Rekrutmen Tahun 2020 - 2023

Standar Operasional Prosedur (SOP) rekrutmen dan seleksi awak kapal di PT. Atlantik Pratama Indonesia dari tahun 2020 hingga 2023 meliputi beberapa tahapan penting dalam proses tersebut:

1. Perencanaan Kebutuhan SDM: Menentukan kebutuhan sumber daya manusia (awak kapal) berdasarkan permintaan dari principal atau pemilik kapal.
2. Pelaksanaan Rekrutmen: Proses rekrutmen kru dimulai dengan penerimaan CV, pengecekan administrasi dokumen, dan tahap wawancara.
3. Seleksi Administrasi: Melibatkan pengecekan dokumen administrasi yang diperlukan untuk proses seleksi awak kapal.
4. Wawancara: Tahap wawancara dengan calon awak kapal untuk mengevaluasi kualifikasi dan kemampuan mereka.
5. Seleksi Kesehatan: Melakukan pemeriksaan kesehatan terhadap calon awak kapal untuk memastikan kondisi fisik dan kesehatan yang memadai.
6. Waiting List: Masa tunggu bagi calon awak kapal yang telah lolos seleksi sebelum penandatanganan kontrak kerja dan penempatan.
7. Penandatanganan Kontrak Kerja: Proses penandatanganan kontrak kerja antara perusahaan dan awak kapal yang telah lolos seleksi.
8. Penempatan Awak Kapal: Penempatan awak kapal yang telah melewati seluruh tahapan rekrutmen dan seleksi ke kapal sesuai dengan kebutuhan.

Melalui implementasi SOP ini, PT. Atlantik Pratama Indonesia berupaya memastikan bahwa proses rekrutmen dan seleksi awak kapal dilakukan secara terstruktur, transparan, dan sesuai dengan standar operasional yang telah ditetapkan untuk memenuhi kebutuhan perusahaan serta memastikan kualitas awak kapal yang direkrut.

Kendala Pelaksanaan SOP Rekrutmen Tahun 2020 - 2023:

Kendala dalam implementasi Standard Operasional Prosedur (SOP) rekrutmen dan seleksi awak kapal di PT. Atlantik Pratama Indonesia antara tahun 2020 hingga 2023 meliputi beberapa aspek utama:

1. Permintaan Kebutuhan SDM
 - a. Pada tahun 2020, kendala disebabkan oleh kondisi COVID-19 yang masih sedikit nyarisnya permintaan yang masuk kedalam perusahaan.
 - b. Pada tahun 2021, kendala masih sama dengan tahun 2020 akibat masih sedikit hal ini karena penerimaan kunjungan kenegara-kenegara tujuan masih belum sepenuhnya terbuka.

- c. Pada tahun 2022, kendala disebabkan oleh permintaan yang terlalu banyak, meskipun masih dalam masa pandemi COVID-19, hal ini karena adanya pembukaan penuh negara-negara yang akan dituju untuk penempatan awak kapal.
 - d. Pada tahun 2023, kendala disebabkan oleh kondisi pasca pandemi COVID-19, permintaan yang lebih rendah dibandingkan tahun sebelumnya di 2022.
2. Implementasi Pelaporan dan Wawancara Online
 - a. Pada tahun 2020, kendala disebabkan oleh kondisi awal-awal pandemi COVID-19 yang memicu perluasan pelaporan dan wawancara online.
 - b. Pada tahun 2021, kendala masih sama dengan tahun 2020 akibat masih sedikit hal ini karena peningkatan teknologi dan adaptasi perusahaan terhadap sistem online.
 3. Proses Wawancara dan Seleksi
 - a. Pada tahun 2020, kendala disebabkan oleh kondisi awal-awal pandemi COVID-19 yang memicu perluasan pelaporan dan wawancara online.
 - b. Pada tahun 2021, kendala masih sama dengan tahun 2020 akibat masih sedikit hal ini karena peningkatan teknologi dan adaptasi perusahaan terhadap sistem online.
 4. Peringkat Pasca Seleksi
 - a. Pada tahun 2021, kendala disebabkan oleh migrasi kru dari negara lain yang dinilai lebih cocok, seperti Filipina dan Korea.
 5. Penundaan Kontrak Kerja
 - a. Pada tahun 2022, kendala disebabkan oleh permintaan yang terlalu banyak, meskipun masih dalam masa pandemi COVID-19, hal ini karena adanya pembukaan penuh negara-negara yang akan dituju untuk penempatan awak kapal.
 6. Evaluasi Kinerja SOP
 - a. Pada tahun 2020, kendala disebabkan oleh kondisi awal-awal pandemi COVID-19 yang memicu perluasan pelaporan dan wawancara online.
 - b. Pada tahun 2021, kendala masih sama dengan tahun 2020 akibat masih sedikit hal ini karena peningkatan teknologi dan adaptasi perusahaan terhadap sistem online.

Dengan identifikasi kendala di atas, perusahaan PT. Atlantik Pratama Indonesia dapat mempragmatisasikan solusi untuk mengatasi kendala tersebut dan mendorong efisiensi dalam proses rekrutmen dan seleksi awak kapal. Solusi yang dapat digunakan antara lain adalah:

1. Memfasilitasi pelaporan dan wawancara online dengan teknik yang lebih canggih.
2. Merencanakan strategi migrasi kru dengan cara yang lebih rapi dan transparan.

3. Memperluas hubungan internasional dengan negara-negara yang memiliki kualifikasi awak kapal yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
4. Memperbaiki komunikasi dan koordinasi antar departemen dalam proses rekrutmen dan seleksi.
5. Mendukung tim human resource dengan alat dan sumberdaya yang lebih luas.
6. Memprioritaskan evaluasi kinerja SOP untuk mendeteksi kendala dan mengoptimalkan proses rekrutmen dan seleksi.

Hasil pembahasan ini memberikan pemahaman mendalam tentang tantangan yang dihadapi dalam mencapai target rekrutmen dan seleksi awak kapal di PT. Atlantik Pratama Indonesia serta upaya perusahaan dalam menyesuaikan SOP untuk meningkatkan efektivitas proses tersebut. Berdasarkan hasil penelitian, beberapa temuan penting meliputi:

1. Tantangan dalam Mencapai Target Rekrutmen:
 - a. Perusahaan memiliki target minimum rekrutmen 30 kandidat awak kapal setiap bulannya, namun seringkali target tersebut tidak terpenuhi.
 - b. Kendala-kendala yang mempengaruhi pencapaian target termasuk implementasi SOP rekrutmen dan seleksi awak kapal.
2. Upaya Perusahaan dalam Menyesuaikan SOP:
 - a. Perusahaan berusaha secara optimal dalam melakukan rekrutmen dan seleksi untuk menghasilkan pelaut-pelaut yang kompeten.
 - b. Evaluasi kinerja perusahaan dapat dilihat dari pencapaian target pemberangkatan awak kapal setiap bulan.
3. Kendala yang Dihadapi:
 - a. Kendala-kendala yang dihadapi oleh perusahaan termasuk kurangnya efisiensi kinerja, penurunan profitabilitas, dan kesulitan dalam mencapai target rekrutmen.
4. Evaluasi SOP Rekrutmen dan Seleksi:
 - a. Perlunya penelitian mendalam terhadap implementasi, kendala, dan evaluasi SOP rekrutmen dan seleksi dari tahun 2020 hingga 2023.
 - b. Kurangnya penelitian terdahulu terkait objek penelitian SOP rekrutmen dan seleksi di perusahaan pelayaran.

Dengan pemahaman mendalam tentang tantangan yang dihadapi dan upaya perusahaan dalam menyesuaikan SOP, PT. Atlantik Pratama Indonesia dapat terus melakukan evaluasi dan perbaikan pada proses rekrutmen dan seleksi awak kapal untuk meningkatkan efektivitas operasionalnya serta mencapai target-target yang telah ditetapkan.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap implementasi Standar Operasional Prosedur (SOP) rekrutmen dan seleksi awak kapal di PT. Atlantik Pratama Indonesia dari tahun 2020 hingga 2023, beberapa kesimpulan dapat diambil:

1. Implementasi SOP Rekrutmen dan Seleksi: Penelitian ini mengungkapkan bahwa implementasi SOP rekrutmen dan seleksi awak kapal di PT. Atlantik Pratama Indonesia mengalami tantangan dalam mencapai target perusahaan yang telah ditetapkan. Proses rekrutmen dan seleksi memerlukan perhatian khusus terutama dalam perencanaan kebutuhan SDM, pelaksanaan rekrutmen, seleksi administrasi, interview, seleksi kesehatan, waiting list, penandatanganan kontrak kerja, dan penempatan awak kapal. Hasil dari pelaksanaan SOP sendiri belum maksimal khususnya dalam pencapaian target yang telah ditentukan perusahaan setiap bulanya karena kendala-kendala yang dihadapi setiap tahunnya.
2. Kendala dalam Pelaksanaan SOP: Kendala-kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan SOP rekrutmen dan seleksi awak kapal antara tahun 2020 hingga 2023 meliputi masalah dalam perencanaan kebutuhan SDM, pelaksanaan rekrutmen, administrasi, interview, kesehatan awak kapal, serta daftar tunggu. Faktor utama yang menjadi kendala pada rentang tahun 2020-2023 adalah pandemi Covid19 yang secara langsung mempengaruhi pelaksanaan SOP dalam pemenuhan target yang telah ditentukan perusahaan.
3. Evaluasi Kinerja: Evaluasi terhadap kendala-kendala yang muncul selama proses rekrutmen dan seleksi awak kapal menjadi penting untuk memastikan efektivitas dan efisiensi proses tersebut. Evaluasi ini membantu perusahaan untuk memperbaiki prosedur yang ada guna meningkatkan kinerja rekrutmen dan seleksi ke depan. Tahun 2021 perusahaan mencari alternatif penempatan awak kapal dalam kondisi pandemi Covid19, tahun 2022 perusahaan melakukan pengembangan aplikasi database dalam mendukung pelaksanaan SOP rekrutmen dan seleksi yang dilakukan, dan tahun 2023 perusahaan kembali melakukan adaptasi dan penyesuaian terhadap pelaksanaan SOP yang ada pasca pandemi Covid19.

Dengan demikian, penelitian ini memberikan wawasan yang berharga bagi PT. Atlantik Pratama Indonesia untuk terus meningkatkan implementasi SOP rekrutmen dan seleksi awak kapal guna memastikan pemenuhan target perusahaan secara efektif dan efisien.

Saran untuk penelitian ini:

1. Terus tingkatkan aplikasi database untuk mendukung kebutuhan perekrutan dan

manajemen data.

2. Pertahankan dan tingkatkan kerjasama dengan principal serta pemilik kapal, dan perluas jaringan kerjasama untuk memastikan pasokan awak kapal yang memadai.
3. Tetap fleksibel terhadap perubahan kondisi global, dan perbarui SOP secara berkala sesuai dengan pengalaman dan pembelajaran.
4. Fokus pada pelatihan dan pengembangan karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan pemahaman tentang SOP yang diterapkan.
5. Terus evaluasi dan perbarui kapasitas rekrutmen untuk mengatasi peningkatan permintaan dan fokus pada regenerasi tenaga kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I.K., Mujiati, N.W., Utama, I.W.M., Manajemen Sumber Daya Manusia, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2012.
- Creswell, J.W., Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches Ed.6, Sage Publication, Singapore, 2023.
- Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches Ed.4, Sage Publication, Singapore, 2014.
- Ghony, M.D., Almansur, F., Metode Penelitian Kualitatif, Ar-Ruzz Media, Jogjakarta, 2020.
- Hermawan, S., Rekrutmen & Seleksi Antara Nepotisme dan Profesional, UMSIDA Press, Sidoarjo, 2020.
- Kawaitou, S., Syauta, J. H., Farawowan, F. F., Pengaruh Sistem Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sektor Perhotelan Di Kota Jayapura. Jurnal Ekonomi & Bisnis, Vol.11 No.1, Hal 37-48, Tahun 2020.
- Kosasih. E., Soewedo. H., Manajemen Perusahaan Pelayaran: Suatu Pendekatan Praktis dalam Bidang Usaha Pelayaran Ed.2 Cet.5, PT. Rajagrafindo Persada, Depok, 2019.
- Kurdi. M., Proses Rekrutmen SDM. Manajemen Sumber Daya Manusia, Media Sains indonesia, Bandung, 2022.
- Malayu, S.P., Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2006.
- Miles, M.B., Huberman, A. M., Qualitative Data Analysis: A Method Sourcebook – Second Edition, Sage Publication, California, 1994.
- Qualitative Data Analysis: A Method Sourcebook – Third Edition, Sage Publication, United States of America, 2014.
- Moleong, L. J., Metodologi Penelitian Kualitatif, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2018.
- Muhdar, HM., Manajemen SDM: Teori dan Aplikasi Pada Bank Umum Syariah, PT.

- Rajagrafindo Persada, Depok, 2020.
- Pemerintah Indonesia. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 07 Tahun 2000 tentang Kepelautan.
- Ramadhan, W. A., Setyowati T., Hia, Y. F., Reskiputri, T. D., Rekrutmen, Karakteristik Individual, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sain dan Humaniora*, Vol.5 (2), Hal 272-279, Tahun 2021.
- Sari, A. P., Proses Rekrutmen SDM. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Media Sains indonesia, Bandung, 2022.
- Sasono, H. B., Soegiharto, H., Cahyono, R., *Manajemen Kapal Niaga – Teori, Aplikasi dan Peluang-Peluang Bisnis*, ANDI, Yogyakarta, 2018.
- Siregar, E., *Manajemen Sumber Daya Manusia: Rekrutmen dan Seleksi*, Widina Bhakti Persada, Bandung, 2022.
- Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, ALFABETA, Bandung, 2013.
- Suwarno, BA., *Manajemen Pemasaran Jasa Perusahaan Pelayaran*, BP UNDIP, Semarang, 2011.
- Suyono, R.P., *Shipping: Pengangkutan Intermodal Ekspor Impor Melalui Laut*, PPM, 2007.
- Umar, H., *Metode penelitian untuk skripsi dan tesis bisnis*. Rajawali Pers, Jakarta, 2013.
- Walidin, W., Saifullah., & Tabrani, *Metode Penelitian Kualitatif & Grounded Theory*, FTK Ar-Raniry Press, Aceh, 2015.
- Wibowo, R., Alhalim, A.A., *Teknik Rekrutmen*. *Jurnal Tawadhu*, Vol.2, No.2, Tahun 2018.h Ed.). Pearson.