

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Tinjauan pustaka

1. Manajemen sumber daya manusia (Laut)

Manajemen adalah kegiatan atau proses pengarahan menggerakkan sekelompok orang dan fasilitas dalam usaha untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam lingkup sebuah perusahaan, sistem pengelolaan ini merupakan sebuah hal yang wajib untuk diadakan di setiap bidang-bidang usaha yang menaungi sektor ekonomi. Dengan kata lain, sistem manajemen ini merupakan tonggak utama bagi setiap bidang usaha untuk menggerakkan aktivitasnya. Manajemen dapat juga diartikan sebagai tingkatan pimpinan, terbagi menjadi tiga tingkatan yaitu: *top management*, *middle management* dan *low management*.. Menurut Geogre R. Terry dalam Kosasih (2007:1) menyebutkan bahwa manajemen adalah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya melalui usaha-usaha orang lain. Di dalam lingkup sebuah perusahaan, sistem manajemen dibagi menjadi lima garis besar, yaitu manajemen pemasaran, manajemen produksi, manajemen akuntansi, manajemen keuangan, dan manajemen SDM.

Untuk merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia dibutuhkan suatu alat menejerial yang disebut Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). MSDM dapat dipahami sebagai suatu proses dalam organisasi serta dapat pula di artikan

sebagai suatu kebijakan (*policy*). Sebagai suatu proses, Cushway (1994:13) misalnya, mendefinisikan MSDM sebagai '*Part of the process that helps the organization achieve its objectives*'. Pernyataan ini dapat diterjemahkan sebagai 'bagian dari proses yang membantu organisasi mencapai tujuannya'. Kosasih (2007:2) penerapan manajemen pada perusahaan pelayaran secara garis besar terdiri dari:

- a. Manajemen pemasaran dilaksanakan pada manajemen usaha (*commercial managemen*) perusahaan pelayaran.
- b. Manajemen produksi dilaksanakan pada manajemen usaha (*commercial management*) dan manajemen armada (*fleet management*) perusahaan pelayaran.
- c. Manajemen keuangan/pembelanjaan dan manajemen akuntansi dilaksanakan pada manajemen keuangan perusahaan pelayaran.
- d. Manajemen SDM dilaksanakan pada manajemen umum/personalia perusahaan pelayaran.

Menurut Undang-Undang RI No.17 Tahun 2008 tentang Pelayaran Bab XIV Ketentuan Umum Pasal 261 sebagai berikut:

- a. Ayat 1: "Penyelenggaraan dan pengembangan sumber daya manusia di bidang pelayaran dilaksanakan dengan tujuan tersedianya sumber daya manusia yang professional, kompeten, disiplin, dan bertanggungjawab serta memenuhi standar nasional dan internasional." Hal ini menunjukkan bahwa tujuan dari pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di bidang

pelayaran adalah menciptakan sumber daya manusia *maritime* yang profesional, kompeten, disiplin, dan bertanggung jawab serta memenuhi standar nasional dan internasional untuk memenuhi ketersediaan pelaut handal di sebuah perusahaan maupun instansi kelautan.

b. Ayat 4: “ Sumber daya manusia di bidang pelayaran meliputi :

- 1) Sumber daya manusia di bidang angkutan di perairan;
- 2) Sumber daya manusia di bidang kepelabuhanan;
- 3) Sumber daya manusia di bidang keselamatan dan keamanan pelayaran ;dan
- 4) Sumber daya manusia di bidang perlindungan maritime”.

2. Pengertian rekrutmen

Dalam manajemen sumber daya manusia, rekrutmen merupakan fungsi operasional yang pertama. Hal ini semakin jelas menunjukkan betapa pentingnya masalah rekrutmen. Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, mengajak dan menetapkan sejumlah SDM yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan/pekerjaan dalam suatu perusahaan. Maka dari itu proses rekrutmen merupakan tahapan yang sangat penting dalam meregenerasi dan mempertahankan kualitas SDM di suatu perusahaan. Perusahaan kerap kali melakukan proses rekrutmen secara berkelanjutan, baik secara regular maupun program tersendiri yang disesuaikan dengan kebijakan setiap perusahaan. Rekrutmen ini juga dijelaskan oleh Henry Simamora (2006:170)

bahwa Rekrutmen (*recruitment*) adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Dalam hal ini rekrutmen menjadi titik awal perusahaan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawannya, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Setiap perusahaan memiliki strategi yang berbeda, visi, misi dan acuan dalam menentukan arah kebijakan demi mencapai target.

a. Tujuan rekrutmen

Menurut Henry Simamora (1997:214) rekrutmen memiliki beberapa tujuan antara lain sebagai berikut:

- 1) Untuk memikat sebagian besar pelamar kerja sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pemilihan terhadap calon-calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.
- 2) Tujuan pasca pengangkatan adalah penghasilan karyawan-karyawan yang merupakan pelaksana-pelaksana yang baik dan akan tetap bersama dengan perusahaan sampai jangka waktu yang masuk akal.
- 3) Meningkatkan citra umum organisasi, sehingga para pelamar yang gagal mempunyai kesan-kesan positif terhadap organisasi atau perusahaan.

b. Proses Rekrutmen

Simamora (1997:214) Adapun dalam proses rekrutmen meliputi beberapa poin penting, yaitu sebagai berikut:

1. Penyusunan strategi untuk merekrut

Dalam penyusunan strategi ini, peran departemen sumber daya manusia bertanggung jawab dalam menentukan kualifikasi-kualifikasi pekerjaan, bagaimana karyawan direkrut, dimana tempatnya, dan kapan pelaksanaannya.

2. Pencarian pelamar kerja

Banyak atau sedikitnya pelamar dipengaruhi oleh usaha dari pihak perekrut untuk menginformasikan lowongan, salah satu caranya dengan membina hubungan yang baik dengan sekolah-sekolah atau universitas-univeritas.

3. Penyaringan atau penysihan pelamar kerja yang tidak cocok

Didalam proses membutuhkan perhatian besar khususnya untuk membendung diskualifikasi dengan alasan yang tidak tepat.

4. Pembuatan kumpulan pelamar

Kelompok pelamar yang sudah disaring merupakan kumpulan individu-individu yang telah selesai dengan kriteria perekrut dan merupakan kandidat.

Rekrutmen sering diperlakukan seolah-olah sebagai sebuah proses satu arah sesuatu yang dilakukan perusahaan untuk mencari calon karyawan. Pendekatan ini disebut teori rekrutmen pencarian.

Meskipun demikian dalam praktiknya calon karyawan dan manajer mencari organisasi sebagaimana organisasi mencari mereka. Pandangan ini yang disebut teori rekrutmen pasangan, terkesan lebih realistik. Keberhasilan rekrutmen dan keberhasilan pencarian pekerjaan keduanya secara kritis tergantung pada penentuan pada penentu saatnya. Manakala terjalin kesesuaian antara upaya rekrutmen organisasional dengan upaya pencarian kerja pelamar, maka kondisinya matang untuk bertemu (Simamora, 2006:179).

c. Sumber-sumber rekrutmen

Ada dua sumber utama rekrutmen yang dapat digunakan sumber internal dan sumber eksternal. Sumber internal (*internal sources*) berkenaan dengan karyawan-karyawan yang ada saat ini dalam organisasi; sumber eksternal (*external sources*) adalah individu yang saat ini tidak dikaryakan oleh organisasi. Perusahaan dapat memperoleh orang yang direkrut dari kedua sumber ini (Simamora, 2006:185)

Simamora (1997:214) menjelaskan, Sumber-sumber rekrutmen adalah pelamar langsung, lamaran tertulis, lamaran berdasarkan informasi, orang lain, jalur iklan, perusahaan penempatan tenaga kerja, perusahaan pencari tenaga kerja profesional, lembaga pendidikan, organisasi profesi, serikat pekerja, dan melalui balai latihan kerja milik pemerintah.

3. Awak kapal

Awak kapal atau disebut juga pelaut adalah seseorang yang pekerjaannya berlayar di laut. Atau dapat pula berarti seseorang yang mengemudikan kapal atau membantu dalam operasi, perawatan atau pelayanan dari sebuah kapal. Hal ini mencakup seluruh orang yang bekerja diatas kapal. Menurut Undang-Undang RI No.17 Tahun 2008 tentang Pelayaran Bab I Ketentuan Umum Pasal 1 sebagai berikut:

- a. Ayat 40: “Awak kapal adalah orang yang bekerja atau dipekerjakan diatas kapal, atau operator kapal untuk melakukan tugas diatas kapal sesuai dengan jabatannya yang tercantum dalam buku sijiil”.
- b. Ayat 41: “Nakhoda adalah seorang dari awak kapal yang menjadi pimpinan tertinggi di kapal dan mempunyai wewenang dan tanggung jawab tertentu”
- c. Ayat 42: “Anak buah kapal adalah awak kapal selain nakhoda”

4. Jabatan awak kapal

Menurut Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM 70 Tahun 2013 Tentang Pendidikan dan Pelatihann, Sertifikasi sarta Dinas Jaga Pelaut pada Bab 1 Ketentuan Umum Pasal 1 Ayat 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34 dan 35 menjelaskan:

- a. Nakhoda (*Master*) adalah salah seorang awak kapal yang menjadi pemimpin tertinggi di kapal dan mempunyai wewenang

dan tanggung jawab tertentu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- b. Perwira (*Officer*) adalah awak kapal selain nakhoda yang ditetapkan di dalam peraturan atau regulasi nasional sebagai perwira.
- c. Perwira Dek (*Deck Officer*) adalah perwira kapal bagian dek.
- d. Mualim I (*Chief Mate*) adalah perwira kapal bagian dek yang jabatannya setingkat lebih rendah dari nakhoda dan yang dapat menggantikan tugas bilamana nakhoda tidak dapat melaksanakan tugasnya.
- e. Perwira yang Melaksanakan Tugas Jaga di Anjungan (*Watchkeeping Officer*) adalah perwira kapal bagian dek dengan jabatan sebagai Mualim II atau Mualim III atau Mualim IV.
- f. Kadet adalah peserta didik yang melaksanakan praktek laut.
- g. Masinis (*Engineer Office*) adalah perwira kapal bagian mesin.
- h. Kepala Kamar Mesin (*Chief Engineer*) adalah perwira senior kapal bagian mesin yang bertanggung jawab atas penggerak mekanis kapal serta operasi dan perawatan instalasi mekanis dan listrik kapal.
- i. Masinis II (*Second Engineer Officer*) adalah perwira kapal bagian mesin yang jabatannya setingkat lebih rendah dari Kepala Kamar Mesin dan yang dapat menggantikan tugas

bilamana Kepala Kamar Mesin tidak dapat melaksanakan tugasnya.

- j. Masinis yang Melaksanakan Tugas Jaga di Kamar Mesin adalah Masinis dengan jabatan sebagai Masinis III atau Masinis IV atau Masinis V.
- k. Operator Radio (*Radio Operator*) adalah seseorang yang memiliki sertifikat tertentu yang diterbitkan oleh administrator dan diakui sesuai ketentuan peraturan radio.
- l. Operator Radio GMDSS (*Global Maritime Distress and Safety System* atau Sistem Keselamatan Dalam Marabahaya Maritim) adalah seseorang yang bertanggung jawab dalam dinas jaga radio untuk mengoperasikan peralatan GMDSS serta memiliki kompetensi sebagaimana yang distandarkan dan memiliki sertifikat sesuai *Chapter IV* Konvensi Internasional STCW 1978 dan Amandemennya. 28. Tugas Jaga Radio (*Radio Duties*) meliputi tugas jaga, perawatan, dan perbaikan teknis yang dilaksanakan berdasarkan peraturan radio (*radio regulation*) dan Konvensi SOLAS 1974 dan amandemennya.
- m. *Electro-Technical Officer* adalah perwira yang memiliki kualifikasi sesuai dengan ketentuan Konvensi STCW 1978 dan amandemennya Aturan III/6.
- n. *Rating* adalah awak kapal selain nakhoda dan perwira.

- o. *Rating* yang Melaksanakan Tugas Jaga Navigasi dan Kemudi (Jurumudi) adalah *rating* yang memiliki kualifikasi sesuai dengan ketentuan Konvensi STCW 1978 dan amandemennya Aturan II/4.
- p. Pelaut Terampil Bagian Dek (*Able Seafarer Deck*) adalah *rating* yang memiliki kualifikasi sesuai dengan ketentuan Konvensi STCW 1978 dan amandemennya Aturan II/5.
- q. *Rating* yang Melaksanakan Tugas Jaga Mesin (Juru Minyak) adalah *rating* yang memiliki kualifikasi sesuai dengan ketentuan Konvensi STCW 1978 dan amandemennya Aturan III/4.
- r. Pelaut Terampil Bagian Mesin (*Able Seafarer Engine*) adalah *rating* yang memiliki kualifikasi sesuai dengan ketentuan Konvensi STCW 1978 dan amandemennya Aturan III/5.
- s. *Rating Teknik Elektro (Electro-Technical Rating)* adalah *rating* yang memiliki kualifikasi sesuai dengan ketentuan Konvensi STCW 1978 dan amandemennya Aturan III/7.

5. *Shipmaning agency*

Perusahaan *ship manning agency* adalah perusahaan yang telah ditunjuk oleh *ship owner* sebagai penyedia awak kapal yang akan dipekerjakan diatas kapal milik *ship owner*. Maka dari itu, perusahaan *ship manning agency* harus benar-benar bisa memberikan awak kapal sesuai dengan harapan dan kebutuhan dari *ship owner*.

Menurut Undang-Undang RI No.17 Tahun 2008 tentang Pelayaran Bab III Bagian Pengawakan Kapal Pasal 135 yang berbunyi, “Setiap kapal wajib diawaki oleh Awak Kapal yang memenuhi persyaratan kualifikasi dan kompetensi sesuai dengan ketentuan nasional dan internasional”.

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2010 tentang Angkutan di perairan Bab I Ketentuan Umum Pasal 1 sebagai berikut:

- a. Ayat 23: “Usaha Pengelolaan Kapal (*ship management*) adalah kegiatan jasa pengelolaan kapal di bidang teknis kapal meliputi perawatan, persiapan *docking*, penyediaan suku cadang, perbekalan, pengawakan, asuransi, dan sertifikasi kelaiklautan kapal”.
- b. Ayat 24: “Usaha Keagenan Awak Kapal (*ship manning agency*) adalah usaha jasa keagenan awak kapal yang meliputi rekrutmen dan penempatan di kapal sesuai kualifikasi”.

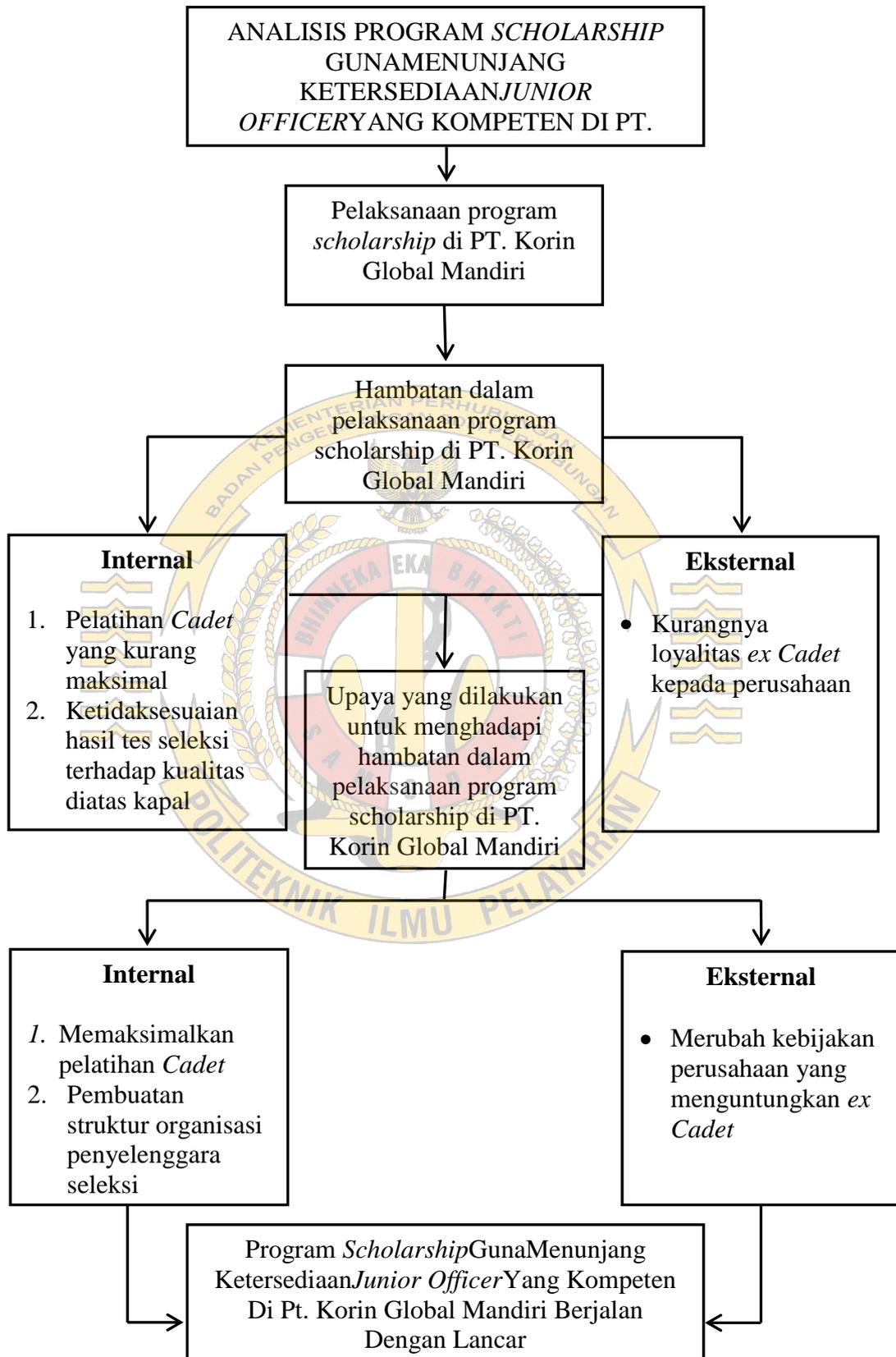
6. Program *scholarship*/beasiswa

Menurut Agus Lahinta (2009) mengatakan pengertian beasiswa adalah pemberian berupa bantuan keuangan yang diberikan kepada perorangan yang bertujuan untuk digunakan demi keberlangsungan pendidikan yang ditempuh. Beasiswa dapat diberikan oleh lembaga pemerintah, perusahaan ataupun yayasan. Beasiswa pada umumnya merupakan pemberian biaya untuk pendidikan bagi mahasiswa/taruna

yang masih mengikuti perkuliahan/pendidikan di suatu perguruan tinggi/akademi. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, beasiswa dimaknai sebagai tunjangan yang diberikan kepada pelajar/mahasiswa sebagai bantuan biaya belajar. Dengan kata lain, *scholarship*/beasiswa adalah sebuah program yang dilaksanakan oleh suatu instansi baik dari pemerintah maupun sebuah instansi perusahaan swasta yang ditunjukkan untuk pelajar/mahasiswa (taruna) yang berhak mendapatkan karena suatu prestasi. Prestasi bisa didapatkan oleh pelajar karena nilai akademis yang didapat maupun dari seleksi yang diadakan oleh pelaksana program *scholarship*/beasiswa.

B. Kerangka pikir penelitian

Adapun kerangka pikir penelitian yang peneliti buat sesuai dengan uraian-uraian yang telah dijelaskan diatas adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian

C. Definisi operasional

- a. Perusahaan pelayaran adalah suatu badan yang menjalankan bisnis dengan cara mengoperasikan kapal atau usaha lain yang erat hubungannya dengan kapal.
- b. Kapal adalah kendaraan pengangkut penumpang dan barang di laut (sungai dsb) seperti halnya sampan atau perahu yang lebih kecil.
- c. Awak kapal adalah orang yang bekerja atau dipekerjakan di atas kapal oleh pemilik atau operator kapal untuk melakukan tugas di atas kapal sesuai dengan jabatan yang tercantum dalam buku sijiil, termasuk Nakhoda.
- d. Perusahaan *ship manning agency*/pengawakan kapal adalah perusahaan yang telah ditunjuk oleh perusahaan kapal milik/*ship owner* sebagai penyedia awak kapal yang akan dipekerjakan di atas kapal milik.
- e. Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti telah ditetapkan dalam perencanaan.
- f. *Scholarship*/beasiswa adalah pemberian berupa bantuan keuangan yang diberikan kepada perorangan yang bertujuan untuk digunakan demi keberlangsungan pendidikan yang ditempuh. Beasiswa dapat diberikan oleh lembaga pemerintah, perusahaan atau yayasan

g. *Cadet/Kadet kapal*

Cadet bisa berarti calon perwira adalah seseorang yang sedang melaksanakan praktek di kapal guna persyaratan di pendidikan pelayaran, tugasnya belajar di atas kapal.

h. *Junior Officer*

Junior Officer adalah seorang *fresh graduate* yang sudah menjabat sebagai perwira ada diatas kapal.

