



**PENERAPAN *NYK NEW HIRE ASSESSMENT* (NEHA)
PADA *RECRUITMENT* DAN *TRAINING* AWAK KAPAL
NYK SHIP MANAGEMENT DI PT. CIPTA WIRA TIRTA**

SKRIPSI

**Untuk memperoleh gelar Sarjana Terapan Pelayaran
Di Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang**

Oleh

MUSTIKANINGTYAS JADMIKO
NIT. 551811337024 K

**PROGRAM STUDI DIPLOMA IV
TATA LAKSANA ANGKUTAN LAUT DAN KEPELABUHAN
POLITEKNIK ILMU PELAYARAN SEMARANG
TAHUN 2022**

HALAMAN PERSETUJUAN


PENERAPAN NYK *NEW HIRE ASSESSMENT* (NEHA) PADA
RECRUITMENT AND TRAINING AWAK KAPAL NYK SHIP MANAGEMENT
DI PT. CIPTA WIRA TIRTA

DISUSUN OLEH : MUSTIKANINGTYAS JADMIKO


NIT. 551811337024 K

Telah disetujui dan diterima, selanjutnya dapat diujikan di depan Dewan Penguji
Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang, 2022

Dosen Pembimbing I
Materi



Dr. Nur Rohmah, S.E., M.M.
Penata Tk. I (III/d)
NIP. 19750318 200312 2 001

Dosen Pembimbing II
Metodologi dan Penulisan


Capt. Dwi Anoro, M.M., M.Mar
Penata Tk. I (III/d)
NIP. 19740614 199808 1 001

Mengetahui,

Kepala Program Studi
Tata Laksana Angkutan Laut Dan Kepelabuhan


Dr. Nur Rohmah, S.E., M.M
Penata Tk. I (III/d)
NIP. 19750318 200312 2 001

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul "PENERAPAN NYK *NEW HIRE ASSESSMENT* (NEHA) PADA *RECRUITMENT AND TRAINING* AWAK KAPAL NYK *SHIP MANAGEMENT* DI PT. CIPTA WIRA TIRTA" karya,

Nama : Mustikaningtyas Jadmiko
NIT : 551811337024 K
Program Studi : Tata Laksana Angkutan Laut dan Kepelabuhan

Telah dipertahankan di hadapan Panitia-Penguji Skripsi Prodi TALK, Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang pada hari tanggal 2022.



Semarang, 2022

Panitia Ujian

Penguji I

SRI PURWANTINI, S.E., S.Pd., M.M.
Penata Tk. I (III/d)
NIP. 19661217 198703 2 002

Penguji II

Dr. NUR ROHMAH, S.E., M.M.
Penata Tk. I (III/d)
NIP. 19750318 200312 2 001

Penguji III

H. MUSTHOLIQ, M.M., M.Mar.E
Pembina (IV/a)
NIP. 19650320 199303 1 002

Mengetahui,
Direktur Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang

Capt. DIAN WAHDIANA, M.M.
Pembina Tk. I (IV/b)
NIP. 19700711 199803 1 003

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Mustikaningtyas Jadmiko

NIT : 551811337024 K

Program Studi : Tata Laksana Angkutan Laut dan Kepelabuhan

Skripsi dengan judul "PENERAPAN *NYK-NEW HIRE ASSESSMENT (NEHA)*
PADA RECRUITMENT AND TRAINING AWAK KAPAL NYK SHIP
MANAGEMENT DI PT. CIPTA WIRA TIRTA"

Dengan ini saya menyatakan bahwa yang tertulis dalam skripsi ini benar-benar hasil karya (penelitian dan tulisan) sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Atas pernyataan ini saya siap menanggung resiko/sanksi yang dijatuhkan apabila ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam karya ini.

Semarang,2022
Yang membuat pernyataan



MUSTIKANINGTYAS JADMIKO
NIT. 5518113379024 K

MOTTO DAN PENGESAHAN

Motto:

1. Bersyukur atas semua yang diberikan Allah SWT
2. *Your life is as good as your mindset*
3. Jangan capek jadi orang baik

Persembahan:

1. Orang tua saya, Bapak Jadmiko Wahyudi dan Ibu Edy Sunaringtyas
2. Almamaterku PIP Semarang
3. Ibu Dr. Nur Rohmah, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing I.
4. Bapak Capt. Dwi Antoro, M.M., M.Mar selaku dosen pembimbing II
5. Keluarga besar Alm. Bapak Subani dan Alm. Bapak Setjo
6. Direktur PT. Cipta Wira Tirta beserta jajarannya
7. Sahabat dan teman baik saya
8. Rekan Taruna dan Taruni Angkatan LV PIP Semarang.
9. Taruna dan Taruni KD Angkatan LV PIP Semarang.

PRAKATA



Alhamdulillah, puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, dengan rahmat dan ridho-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Penerapan *NYK New Hire Assessment (NEHA)* pada *Recruitment dan Training Awak Kapal NYK Ship Management di PT. Cipta Wira Tirta*”** tepat waktu. Sholawat serta salam saya curahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah mengantarkan kita kepada jalan yang lurus dan benar

Skripsi ini dapat terselesaikan dengan hasil penulisan yang dilakukan pada PT. Cipta Wira Tirta selama enam bulan. Skripsi ini disusun dalam memenuhi syarat meraih gelar Sarjana Terapan Pelayaran (S.Tr.Pel), dan syarat untuk menyelesaikan program Pendidikan Diploma IV Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang

Dalam usaha menyelesaikan penelitian ini, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada pihak-pihak terkait yang telah memberikan bimbingan dan arahnya, dorongan, bantuan serta petunjuk yang sangat bermanfaat. Penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:


1. Ayah dan Mama tercinta serta keluarga saya yang selalu mendoakan, mendukung, memberikan kasih sayang, serta menunggu di rumah.
2. Bapak Capt. Dian Wahdiana, M.M. selaku Direktur Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang.
3. Ibu Dr. Nur Rohmah, S.E., M.M selaku Ketua Program Studi Tata Laksana Angkutan Laut dan Kepelabuhan Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang sekaligus Dosen Pembimbing Materi Skripsi yang telah memberikan waktu, dukungan, bimbingan, dan pengarahan dalam penyusunan skripsi.

4. Bapak Capt. Dwi Antoro M.M., M.Mar selaku Dosen Pembimbing Metodologi dan Penulisan yang telah memberikan dukungan, bimbingan, serta pengarahan dalam skripsi ini.
5. Seluruh Dosen Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama empat tahun menjadi taruna Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang.
6. Seluruh staff dan jajaran PT. Cipta Wira Tirta yang telah membantu dalam pengenalan dunia kerja dan membantu dalam melakukan observasi dan penulisan skripsi.
7. Seluruh Taruna dan Taruni Angkatan LV Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang yang saya cintai dan saya banggakan.
8. Seluruh rekan dan sahabat saya yang membantu memberikan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
9. Semua pihak yang telah membantu penulisan skripsi ini dan tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis yang dengan sadar masih memiliki banyak kekurangan dari skripsi ini, penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata, penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca di kemudian hari.

Semarang,

Penulis



MUSTIKANINGTYAS JADMIKO
NIT. 551811337024 K

ABSTRAKSI

Jadmiko, Mustikaningtyas, 551811337024 K, 2022, “*Penerapan NYK New Hire Assessment (NEHA) pada Recruitment dan Training Awak Kapal NYK Ship Management di PT. Cipta Wira Tirta*”. Skripsi. Program Diploma IV, Program Studi Tata Laksana Angkutan Laut dan Kepelabuhan, Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang, Pembimbing I: Dr. Nur Rohmah, S.E., M.M., Pembimbing II: Capt. Dwi Antoro, M.M., M.Mar.

Penggunaan NYK New Hire Assessment bertujuan untuk menyeleksi dan membekali materi secara teori maupun praktisi dalam meningkatkan kualitas awak kapal. Adanya ketidaksesuaian dari penggunaan dimana awak kapal tidak dapat menerapkan NYK New Hire Assessment (NEHA) dengan baik sehingga menunjukkan hasil test ataupun kemampuan yang tidak diharapkan sesuai standar penerapan NYK New Hire Assessment atau tidak lolos dan tidak berkompetennya awak kapal saat menggunakan NYK New Hire Assessment. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana penerapan dan kendala dari penggunaan NYK New Hire Assessment (NEHA) serta upaya yang perlu dilaksanakan untuk meminimalisir dampak yang ditimbulkan.

Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan mendeskripsikan secara terperinci mengenai permasalahan yang dihadapi PT. Cipta Wira Tirta mengenai penggunaan NYK New Hire Assessment (NEHA) pada awak kapal NYK Ship Management saat recruitment dan training. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi tak berstruktur, wawancara secara daring.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kurangnya pemahaman awak kapal terhadap penggunaan personal computer (PC) atau gadget dengan Bahasa Inggris serta tidak terserapnya materi training dengan baik dikarenakan tidak diberikannya sosialisasi kepada calon awak kapal mengenai prosedur NYK New Hire Assessment (NEHA) ataupun minimnya kemampuan awak kapal terhadap teknologi informasi. Upaya yang dilakukan PT. Cipta Wira Tirta untuk meminimalisir kendala penggunaan NYK New Hire Assessment (NEHA) yaitu dengan memberikan pendampingan saat recruitment dan training serta memberikan buku pedoman mengenai materi training.

Kata Kunci: Recruitment, Training, Awak Kapal

ABSTRACT

Jadmiko, Mustikaningtyas, 551811337024 K, 2022, “Application of NYK New Hire Assessment (NEHA) to Recruitment and Training crew ship of NYK Ship Management at PT. Cipta Wira Tirta”. Thesis. Diploma IV Program, Port and Shipping Department, Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang, Advisor I: Dr. Nur Rohmah, S.E., M.M., Advisor II: Capt. Dwi Antoro, M.M., M.Mar.

Using the NYK New Hire Assessment aims to select and provide theoretical and practical material in improving the quality of crew ships. The discrepancy from using the application which the crew ships is unable to properly use the NYK New Hire Assessment (NEHA), so that it shows test result or abilities that are not expected according to the standards for implementing the NYK New Hire Assessment or do not pass and the crew members are not competent when using the NYK New Hire Assessment. The purpose of this study is to find out how the implementation and constraints of the use of the NYK New Hire Assessment (NEHA) and the efforts that need to be carried out to minimize the impact.

The researching method used is descriptive qualitative by describing in detail the problems faced by PT. Cipta Wira Tirta regarding the use of the NYK New Hire Assessment (NEHA) on NYK Ship Management crew during recruitment and training. Data collection was carried out by unstructured observation, online interviews.

The results showed that there were obstacles of using the NYK New Hire Assessment (NEHA) is the lack of understanding of crew on using the personal computer (PC) or gadget in English and the lack of absorption of training materials. The effort made by PT. Cipta Wira Tirta to minimize obstacles on using the NYK New Hire Assessment (NEHA) is by providing assistance during the recruitment and training as well as providing manuals regarding training materials.

Keywords: Recruitment, Training, Crew Ship

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
PRAKATA.....	vi
ABSTRAKSI	viii
<i>ABSTRACT</i>	ix
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Fokus Penelitian.....	9
C. Rumusan Masalah.....	9
D. Tujuan Penelitian	10
E. Manfaat Penelitian	11
Bab II KAJIAN TEORI.....	12
A. Deskripsi Teori.....	12
B. Kerangka Penelitian	30
BAB III METODE PENELITIAN	36
A. Metode Penelitian.....	36
B. Tempat Penelitian.....	39
C. Sampel Sumber Data Penelitian/Informan.....	39
D. Teknik pengumpulan data	40
E. Intrumen penelitian	43

F. Teknik analisis data kualitatif	45
G. Pengujian keabsahan data	46
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	49
A. Gambaran konteks penelitian	49
B. Deskripsi data.....	52
C. Temuan.....	72
D. Pembahasan hasil penelitian	74
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	86
A. Simpulan	86
B. Keterbatasan Penelitian.....	87
C. Saran.....	87
DAFTAR PUSTAKA.....	89
LAMPIRAN-LAMPIRAN	90
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	104



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Nilai Hasil NYK New Hire Assessment	60
Tabel 2. Daftar <i>Training</i> Awak Kapal <i>NYK Ship Management</i>	69
Tabel 3. <i>Fleet list NYK Ship Management</i>	71



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.2 Kerangka Penelitian	35
Gambar 1.3 Macam Teknik Pengumpulan Data	40
Gambar 4.1 Kantor PT. Cipta Wira Tirta.....	55
Gambar 4.2 Struktur Ogranisasi	57
Gambar 4.3 Pelaksanaan <i>NYK New Hire Assessment</i>	59
Gambar 4.4 Hasil <i>Proficiency Test</i>	61
Gambar 4.5 Hasil <i>English Test</i>	62
Gambar 4.6 <i>Oral Interview Evaluation Test</i>	63
Gambar 4.7 Hasil <i>Marlins Test</i>	64
Gambar 4.8 <i>NMC Training</i>	68
Gambar 4.9 <i>NMC Certificate</i>	70

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Hasil Wawancara	90
Lampiran 2 Foto Kegiatan	95
Lampiran 3 <i>Oral Interview Evaluation Test</i>	96
Lampiran 4 <i>NEHA Operation Manual</i>	98
Lampiran 5 Hasil Turnitin	103



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Penerapan *NYK New Hire Assessment* (NEHA) terhadap *recruitment* dan *training* awak kapal *NYK Ship Management* akan memberikan keefektifan terhadap waktu dan meminimalisir terjadinya grtaifikasi yang dilakukan oleh oknum tertentu. Penelitian ini membahas mengenai permasalahan yang ditemukan awak kapal saat penerapan *NYK New Hire Assessment* (NEHA) di PT. Cipta Wira Tirta. Platform tersebut digunakan sebagai syarat utama dalam prosedur penerimaan awak kapal baru yang akan bergabung dengan *NYK Ship Management*.

Pada *NYK New Hire Assessment* (NEHA) proses *test and training* dilaksanakan oleh calon awak kapal dengan kualifikasi dan kompetensi sesuai dengan posisinya atau jabatan di kapal sebelumnya, dimana *test and training* yang dilaksanakan memiliki nilai standar minimum yang harus dilampui calon awak kapal dalam penguasaan bahasa asing, pengetahuan umum, maupun kinerja. *Training* yang dilaksanakan oleh awak kapal *NYK Ship Management* juga memiliki syarat yang harus dilalui oleh awak kapal berupa *try out* serta pemaparan materi mengenai kinerja kapal maupun prosedur kerja pada perusahaan *NYK Ship Management*. Namun, dalam pelaksanaan *recruitment and training* sering ditemukan kondisi atau keadaan

yang tidak sesuai dengan prosedur dari penggunaan *NYK New Hire Assessment* (NEHA).

Ketika permintaan pergantian awak kapal cukup tinggi serta kondisi beberapa negara yang memberlakukan *lockdown* dimasa pandemi Covid-19, perusahaan dituntut untuk mencari calon awak kapal dalam waktu yang sesingkat mungkin dimana awak kapal tersebut akan langsung diberangkatkan ke kapal. Hal tersebut mempengaruhi batas waktu yang diterapkan untuk pelaksanaan *recruitment and training* sehingga minim peminat pada lowongan yang tersedia. Selain itu, kegiatan *training* yang dilaksanakan secara *online* atau daring diupayakan untuk mempermudah kegiatan *try out* dan pelatihan agar efisien dan tidak memakan waktu yang terlalu banyak.

Faktanya, pelaksanaan *try out and training by online* dinilai tidak cukup untuk mentransfer *knowledge* atas materi *training* kepada calon awak kapal dikarenakan *training* yang dilaksanakan hanya berdasar pada penyampaian teori secara daring tanpa terjun langsung ke lapangan dan praktek untuk mengoperasikan alat serta sistem yang ada di kapal *NYK Ship Management*. Hal tersebut berdampak pada kinerja awak kapal *NYK Ship Management* yang kurang maksimal, karena kurangnya pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan mengenai kapal asing yang memiliki daerah pelayaran *ocean going* yang artinya kapal-kapal tersebut berlabuh dan bersandar di seluruh dunia. Selain itu, terdapat calon awak kapal yang minim pengetahuan bahasa asing serta penguasaan teknologi informatika dalam

pengoperasian *personal computer* (PC) ataupun laptop yang digunakan untuk pelaksanaan *test NYK New Hire Assessment* (NEHA). Hal tersebut menghambat kegiatan *test NYK New Hire Assessment* mengakibatkan habisnya waktu *test* untuk belajar mengoperasikan *personal computer* (PC) ataupun laptop tersebut.

Pelaksanaan *NYK New Hire Assessment* (NEHA) telah diberi sarana khusus pada PT. Cipta Wira Tirta yang difasilitasi langsung oleh *NYK Ship Management* Singapura dalam bentuk *Training Personal Computer* (PC) yang hanya dapat digunakan untuk *test and training*. *NYK New Hire Assessment* (NEHA) merupakan syarat utama yang ditetapkan oleh *NYK Ship Management* kepada awak kapal sebelum bergabung dalam perusahaan. *Training and test* yang diberikan terdiri atas beberapa materi yang didasarkan oleh posisi (*rank*) dan jenis kapal sesuai dengan pengalaman awak kapal sebelumnya.

Beberapa materi yang diberikan pada salah satu *training* NMCR-01N SMS *Familiarization Training for Rating* yaitu *Introducing to the company, Company's Policies, Vision, Mission and Health Statement, English Maritime, ISM CODE, ISPS CODE, Safety Management System, Accident, Incidents and Near Misses, MARPOL, SOLAS and STCW Matters, Ship Security System and Security Awareness, Operation and Maintenance Matters, Safe Working Practices, Emergency Casually Preparation and Response*. Sebelum awak kapal on board mereka harus memiliki minimal delapan sertifikat *Training NYK Maritime College* (NMC) yang

dilaksanakan di perusahaan pengawakan lokal. Dalam pelaksanaannya, *test* yang diberikan akan menjadi patokan dan penilaian perusahaan untuk merekrut atau menerima calon awak kapal tersebut sesuai dengan nilai (*score*) yang memiliki *passing grade* sesuai standar *NYK Ship Management*. Pemberlakuan transparansi atas hasil atau nilai dari *test* tersebut dinilai cukup memudahkan *crewing staff* maupun calon awak kapal untuk mengetahui sejauh mana kemampuan yang dimiliki calon awak kapal tersebut.

Penggunaan *NYK New Hire Assessment* (NEHA) diharapkan dapat berguna untuk meningkatkan dan mengembangkan kompetensi awak kapal dan memberikan dampak positif bagi perusahaan maupun calon awak kapal. *NYK New Hire Assessment* (NEHA) dapat mempermudah dan mempersingkat waktu perusahaan untuk melihat awak kapal yang berkualitas dan memiliki standar internasional yang mampu berkerja sama dan bersaing dengan warga negara asing. Bagi calon awak kapal, *NYK New Hire Assessment* (NEHA) dapat memberikan dan menambah wawasan maupun pengetahuan tentang pelayaran internasional serta dapat memberikan pandangan dan arahan mengenai kapal yang akan dioperasikan oleh calon awak kapal tersebut.

Hal tersebut merupakan upaya yang dilakukan PT. Cipta Wira Tirta dalam menyaring dan memberikan pelatihan kepada awak kapal *NYK Ship Management PTE LTD* adalah dengan diterapkannya *NYK New Hire Assessment* (NEHA) yang bertujuan untuk mencari awak kapal yang unggul

dan memiliki kemampuan dan keahlian kompetensi maupun bahasa. Penyingkiran calon awak kapal diterapkan atas adanya *English and Competency Test* yang berbasis CBT (*Computer Based Test*) yang berguna untuk mengetahui kemampuan (*ability*), keterampilan (*skill*) dan pengetahuan (*knowledge*) calon awak kapal sebelum diterima dan diberikan pelatihan lebih lanjut. Pemberian pelatihan (*training*) bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan yang sesuai dengan posisi dan jenis kapal yang nantinya akan menjadi bekal saat mereka bekerja di kapal. Selain itu, *training* juga berperan untuk memberikan pandangan ataupun wawasan tentang sistem kerja dan peraturan apa saja yang diberlakukan oleh *NYK Ship Management PTE LTD*.

PT. Cipta Wira Tirta merupakan perusahaan *crew manning agency* yang mana perusahaan tersebut adalah perusahaan pelayaran yang berperan untuk menyediakan awak kapal yang profesional dan berkualitas kepada beberapa pemilik kapal (*ship owner*), dimana perusahaan tersebut berasal dari luar maupun dalam negeri. Selain menyediakan awak kapal, perusahaan *crew manning agency* juga berperan sebagai agen perekrutan, serta pengelolaan pergantian awak kapal secara berkala. PT. Cipta Wira Tirta fokus untuk menyediakan awak kapal dari *Norwegian Cruise Lines Miami*, *NYK Ship Management PTE LTD*, *Sea Chefs Cyprus*, *Fred Olsen Cruise Lines UK*, dan *Enterprise Shipping Agency (ESA) Genoa*. Dapat dilihat bahwa perusahaan yang bekerja sama dengan PT. Cipta Wira Tirta merupakan perusahaan asing yang membutuhkan awak kapal yang berkotepen. Maka dari itu, perusahaan dituntut untuk menyediakan awak

kapal yang memiliki kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan yang ahli di bidangnya dan berstandar internasional.

Maka dari itu, perusahaan pelayaran khususnya agen pengawakan kapal harus terus meningkatkan kualitas kompetensi awak kapal sesuai dengan perkembangan zaman. Semakin berkembangnya teknologi dibutuhkan orang yang ahli untuk mengoperasikannya, sehingga dapat memberikan kinerja yang baik guna meningkatkan kualitas perusahaan.

Seperti yang diketahui, Indonesia tidak hanya dikenal sebagai negara yang kaya akan sumber daya alam, tetapi juga merupakan negara kepulauan yang tidak asing dengan pendistribusian dalam negeri menggunakan moda transportasi laut guna menjangkau wilayah ataupun daerah terpencil. Maka dari itu, masyarakat Indonesia banyak yang berkerja di ranah maritim maupun pelayaran. Tingginya minat masyarakat akan pekerjaan sebagai pelaut menjadikan Indonesia adalah salah satu pemasok pelaut yang cukup besar di dunia.

Sumber daya manusia yang dibutuhkan pada moda transportasi laut memiliki tanggung jawab yang besar dan dituntut untuk memiliki keahlian, kecakapan, kedisiplinan, dan profesionalitas yang tinggi dalam mengoperasikan dan mengendalikan kapal untuk memberikan layanan jasa transportasi yang berkualitas serta memberikan kepuasan pada pengguna jasa. Setiap kapal wajib diawaki oleh awak kapal yang memenuhi persyaratan kualifikasi dan kompetensi sesuai dengan ketentuan nasional

dan internasional yang merupakan pengertian pengawakan kapal pada Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 Tentang Pelayaran.

Dalam kegiatannya moda transportasi laut membutuhkan peranan sumber daya manusia yang berkualitas, tangguh dan memiliki daya saing yang tinggi. Peran sumber daya manusia tersebut sebagai praktisi atau seseorang yang mengoperasikan kapal guna mendistribusikan barang atau komoditi yang dibawa ke pelabuhan. Awak kapal adalah orang yang bekerja atau dipekerjakan di atas kapal oleh pemilik atau operator kapal untuk melakukan tugas di atas kapal sesuai dengan jabatannya yang tercantum pada buku sijil (Pasal 1 Ayat 40 Undang-Undang RI Nomor 17 Tahun 2008 Tentang Pelayaran)

Kegiatan ekspor dan impor tidak dapat berjalan sendiri tanpa adanya support atau dukungan dalam bentuk sarana dan prasarana guna menunjang kegiatan pengeluaran ataupun penerimaan negara terhadap barang atau jasa. Adanya peran pihak yang menyediakan jasa transportasi sebagai sarana distribusi barang atau komoditi guna memudahkan proses perdagangan internasional. Ekspor impor dapat dilakukan oleh semua moda transportasi yang mampu menjangkau negara ataupun wilayah dan daerah terpencil sekalipun. Moda transportasi laut adalah moda yang paling akrab digunakan dalam proses ekspor impor yang mampu menjangkau daerah jarak jauh dalam jumlah muatan yang cukup besar dan tarif yang relatif rendah.

Kapal adalah kendaraan air dengan bentuk dan jenis tertentu, yang digerakkan dengan tenaga angin, tenaga mekanik, energi lainnya, ditarik atau ditunda, termasuk kendaraan yang berdaya dukung dinamis, kendaraan di bawah permukaan air, serta alat apung dan bangunan terapung yang tidak berpindah-pindah (Pasal 01 Ayat 36 Undang-Undang RI Nomor 17 Tahun 2008 Tentang Pelayaran)

Selain untuk mencukupi kebutuhan negara, ekspor dan impor dapat berperan besar dalam pertumbuhan perekonomian negara eksportir yang merupakan kegiatan suatu negara untuk menjual, mengeluarkan dan mengirimkan barang miliknya kepada negara asing yang membutuhkan, sisi sebaliknya impor merupakan kegiatan suatu negara untuk membeli, memasukkan dan menerima barang dari negara asing untuk memenuhi kebutuhan negaranya sendiri. Kegiatan ekspor impor tersebut dilakukan atas dasar perekonomian antar negara dengan tujuan untuk saling menguntungkan. Kebutuhan negara mereka dapat tercukupi dengan adanya ketersediaan barang atau jasa dari negara lain dalam bentuk produk pertanian, pertambangan, perkebunan, barang siap pakai, teknologi ataupun sejenisnya. Negara Indonesia adalah salah satu dari negara yang melakukan kegiatan impor maupun ekspor untuk mencukupi kebutuhan dalam dan luar negeri. Dengan adanya perdagangan internasional dapat berpengaruh terhadap penambahan devisa negara, memperluas pasar, serta mengenalkan produk Indonesia yang mencerminkan budaya Indonesia pada dunia.

Perdagangan internasional merupakan kegiatan penjualan dan pembelian antar negara yang tunduk terhadap hukum internasional, baik dalam bentuk jasa maupun barang. Kegiatan perdagangan tersebut didasari oleh adanya kebutuhan negara terhadap barang maupun jasa yang menuntut adanya bantuan atau pasokan dari negara lain. Hal ini dikarenakan terdapat perbedaan sumber daya alam maupun teknologi yang mempengaruhi kebutuhan antar negara yang berbeda. Kebutuhan tersebut dapat tercukupi dengan adanya kegiatan perdagangan internasional dalam wujud ekspor dan impor. Berdasarkan uraian yang telah peneliti jelaskan diatas, peneliti berminat untuk melaksanakan penelitian mengenai *NYK New Hire Assessment (NEHA)* tersebut dengan judul **“Penerapan *NYK New Hire Assessment (NEHA)* pada *Recruitment and Training* Awak Kapal *NYK Ship Management* di PT. Cipta Wira Tirta”**

B. Fokus Penelitian

Fokus penelitian dirancang untuk membatasi penelitian guna menentukan data yang lebih relevan. Fokus penelitian berisi pernyataan mengenai indikator dan faktor yang akan diteliti secara detail dan sistematis. Sehingga hasil dari penelitian ini memberikan hasil yang diharapkan dari permasalahan yang dibahas dan tidak terjadi adanya perluasan pembahasan masalah. Fokus dari penelitian ini adalah penerapan *NYK New Hire Assessment (NEHA)* dalam proses *recruitment* dan *training* awak kapal *NYK Ship Management* yang dilaksanakan oleh PT. Cipta Wira Tirta.

C. Perumusan Masalah

Menurut latar belakang yang telah dipaparkan secara garis besar, maka peneliti akan berfokus pada pokok permasalahan yang akan peneliti dibahas lebih lanjut secara sistematis. Rumusan masalah penelitian ini akan disampaikan dalam beberapa pertanyaan berikut:

1. Bagaimana penerapan *NYK New Hire Assessment* (NEHA) pada *recruitment* dan *training* awak kapal *NYK Ship Management* di PT. Cipta Wira Tirta?
2. Apa kendala yang terjadi dalam penerapan *NYK New Hire Assessment* (NEHA) pada *recruitment* dan *training* awak kapal *NYK Ship Management* di PT. Cipta Wira Tirta?
3. Upaya apa yang harus dilakukan agar penerapan *NYK New Hire Assessment* (NEHA) pada *recruitment* dan *training* awak kapal *NYK Ship Management* di PT. Cipta Wira Tirta dapat berjalan dengan baik?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian dari permasalahan diatas, adapun tujuan penelitian dari penerapan *NYK New Hire Assessment* (NEHA) dalam *recruitment* dan *training* di PT. Cipta Wira Tirta yaitu:

1. Mendeskripsikan penerapan *NYK New Hire Assessment* (NEHA) pada *recruitment and training* awak kapal *NYK Ship Management* di PT. Cipta Wira Tirta.
2. Mengetahui kendala yang terjadi dalam penerapan *NYK New Hire Assessment* (NEHA) pada *recruitment and training* awak kapal *NYK Ship Management* di PT. Cipta Wira Tirta.

3. Mengetahui upaya yang dilakukan agar penerapan *NYK New Hire Assessment* (NEHA) pada *recruitment and training* awak kapal *NYK Ship Management* di PT. Cipta Wira Tirta.

E. Manfaat Hasil Penelitian

Suatu penelitian berguna untuk mencari dan mendapatkan informasi yang tepat untuk memberikan pengertian dari sudut pandang orang lain yang diharapkan dapat memberikan pengertian yang berguna dan bermanfaat untuk para pembaca. Dari hasil penelitian ini, penulis berharap dapat menambahkan wawasan pembaca mengenai dunia pelayaran. Berikut adalah manfaat yang penulis susun, yaitu:

1. Manfaat teoritis
 - a. Dapat memberikan penjelasan atau informasi serta pengetahuan secara mendalam mengenai prosedur *recruitment* hingga *training* awak kapal *NYK Ship Management* dengan diterapkannya *NYK New Hire Assessment* (NEHA).
 - b. Sebagai salah satu pengembangan serta ilmu pengetahuan bagi Prodi Tata Laksana Angkutan Laut dan Kepelabuhan di Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang mengenai peranan sistem berbasis online yang dapat mempermudah dan meningkatkan kualitas perusahaan pelayaran.
2. Manfaat secara praktis
 - a. Bagi penulis, dari penelitian ini dapat memberikan pemaparan ilmu dan pengalaman yang telah didapat saat penulis melaksanakan praktek darat di PT. Cipta Wira Tirta.

- b. Bagi perusahaan, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai tinjauan ataupun evaluasi dalam proses *recruitment and training* awak kapal yang terjadi di perusahaan.



BAB II

KAJIAN TEORI

A. Deskripsi Teori

Deskripsi teori berisi rangkaian uraian, informasi, penjelasan, teori dan konsep yang diterapkan dan menjadi acuan dalam pemecahan masalah untuk mempermudah pemahaman dan pembahasan yang berkaitan dengan penerapan *NYK New Hire Assessment* pada proses *recruitment* dan *training* calon awak kapal di PT. Cipta Wira Tirta. Adapun pemaparan mengenai penjelasan serta uraian terkait penelitian yang dapat menjawab rumusan masalah pada skripsi ini.

1. Penerapan

Kata penerapan bermula dari kata dasar terap yang memiliki arti melakukan atau menjalankan suatu kegiatan. Penerapan memiliki arti kelas nomina atau kata benda yang mana kata penerapan dapat menyatakan nama dari benda, dan tempat. Kata penerapan merupakan suatu perbuatan dalam mengamalkan atau melaksanakan teori atau metode guna mencapai tujuan tertentu. Penerapan sering diartikan sama dengan kata implementasi, yang memiliki arti kegiatan yang dilakukan atau pelaksanaan dari suatu tindakan atas sebuah perencanaan yang merujuk pada aturan tertentu guna mencapai tujuan dari suatu kegiatan yang telah disusun. Implementasi juga dapat diartikan sebagai aplikasi, pelaksanaan, pemakaian dan pengalaman.

Kata penerapan jika ditinjau dari Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mempunyai beberapa arti yang variatif. Adapun arti dari penerapan dari Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) antara lain sebagai berikut:

- a. Proses, cara, perbuatan menerapkan
- b. Pemasangan
- c. Pemanfaatan
- d. Perihal mempraktikkan

Penerapan ialah suatu kegiatan yang memiliki unsur-unsur penting untuk pelaksanaannya. Elemen implementasinya antara lain:

- a. Terdapat program yang dilaksanakan.
- b. Terdapat kelompok target, dalam bentuk masyarakat yang menjadi sasaran dan diharapkan dapat mengambil manfaat atas program yang dilaksanakan.
- c. Terdapat pelaksanaan, dalam organisasi maupun individu dan memiliki tanggung jawab dalam pelaksanaan, pengelolaan, maupun pengawasan atas proses tersebut.

2. *Assessment*

Kata *assessment* dapat diterjemahkan secara umum sebagai penilaian yang dilakukan oleh suatu perusahaan kepada karyawan baru guna mengetahui kinerja karyawan dalam mendukung tujuan perusahaan dengan mendapatkan data/informasi dari proses dan hasil pembekalan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan karyawan. Proses *Assessment* dapat dilakukan sebagai evaluasi atas berbagai kekurangan atau kelemahan dari peserta *assessment* tersebut. tujuan dari pemberlakuan *assessment* dalam perekrutan awak kapal *NYK Ship*

Management adalah untuk menyediakan peluang baru bagi awak kapal baru ataupun awak kapal dalam peningkatan karirnya serta untuk mengetahui dan memotifasi rencana program pelatihan awak kapal sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Menurut Terry Overton (2016) *assessment* memiliki metode-metode berupa wawancara, observasi, dan monitoring tingkah laku.

a. Fungsi *assessment*

Berikut adalah fungsi *assessment* yang dapat diterapkan dalam perusahaan yaitu:

1) Fungsi formatif

Pada fungsi formatif, *assessment* digunakan untuk memberikan timbal balik (*feedback*) kepada pembelajar dan dijadikan sebagai dasar dalam penyempurnaan proses pembelajaran dengan melalui proses peningkatan standar pembelajaran atau materi.

2) Fungsi sumatif

Pada fungsi sumatif, *assessment* digunakan untuk menentukan kelulusan peserta dalam suatu subjek dan digunakan sebagai bahan pembuatan laporan dan menjadi dasar apakah seorang karyawan diterima oleh perusahaan ataupun mendapatkan promosi jabatan.

b. Jenis *assessment*

Selain memiliki fungsi yang beragam, *assessment* juga memiliki beberapa jenis untuk proses *recruitment* serta *training* awak kapal yang diterapkan pada perusahaan, antara lain:

1) Kemampuan kognitif

Jenis ini berfungsi untuk mencari tahu kecerdasan kandidat secara umum. Seperti kemampuan kandidat berfikir kritis dan kapabilitas mencari solusi yang efektif untuk memecahkan suatu masalah.

2) Kepribadian dan integritas

Assessment kepribadian digunakan untuk mengetahui sifat kandidat yang berhubungan langsung dengan pekerjaan yang akan dihadapi. Sedangkan *assessment* integritas memiliki fokus yang khusus pada beberapa perilaku yang cenderung dilakukan oleh kandidat yang berhubungan dengan kejujuran.

3) Fisik

Assessment fisik dilakukan untuk mencari tahu tingkat kekuatan dan ketahanan kandidat dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Hal ini karena kandidat akan diharuskan untuk melaksanakan pekerjaannya di lapangan dan apabila hasil dari *assessment* fisik kurang baik, maka sangat mungkin bahwa karyawan tidak akan bisa melaksanakan tugasnya dengan maksimal.

4) Keterampilan

Pada penilaian ini, perusahaan dapat mengetahui cukup atau tidaknya pengetahuan kandidat mengenai pekerjaan barunya. Pengetahuan yang dimaksud dalam *assessment* ini umumnya berasal dari pengalaman kerja yang pernah dimiliki oleh kandidat.

3. *NYK New Hire Assessment (NEHA)*

NYK New Hire Assessment (NEHA) adalah aplikasi atau *platform* yang digunakan manajemen perusahaan *Nippon Yusen Kaisha Ship Management PTE LTD (NYKSM)* dalam proses perekrutan serta pelatihan awak kapal sesuai dengan kebutuhan perusahaan secara global. *NYK New Hire Assessment (NEHA)* bermanfaat dalam proses *screening* atau penyaringan calon awak kapal *NYKSM* dengan menerapkan berbagai prosedur yang harus dilaksanakan. *NYK New Hire Assessment (NEHA)* merupakan aplikasi yang digunakan untuk *recruitment*, dan pelaksanaan *training* juga dapat diakses melalui aplikasi *NYK Helms* dimana aplikasi tersebut dapat memantau atau memberikan informasi mengenai karyawan atau awak kapal *NYK Ship Management*. Penggunaan aplikasi dapat dipantau dan dioperasikan secara online oleh perusahaan serta karyawan yang sedang melaksanakan *training* ataupun *on board*. Inovasi dalam teknologi dalam penggunaan *automatic system* pada perusahaan pelayaran dapat mempermudah proses pelaksanaan ataupun pengawasan pada kegiatan *vessel tracking, communication, crew changes, recruitment, data base, and training*.

Terdapat dua tes yang diterapkan melalui *NYK New Hire Assessment (NEHA)* untuk menyaring serta melihat kemampuan yang dimiliki oleh calon awak kapal sebelum bergabung dalam perusahaan. Berikut adalah tes yang diterapkan pada *NYK New Hire Assessment (NEHA)*, yaitu:

1) *Proficiency test*

Proficiency test atau tes keahlian merupakan tes kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan mencakup *aspect of survival at sea, first aid, pollution prevention knowledge* dan pengetahuan umum lainnya mengenai pelayaran dan sistem kerja kapal. Calon awak kapal memiliki kesempatan tiga kali pengulangan tes hingga mencapai nilai tertinggi dengan minimum nilai yang telah ditetapkan oleh *NYK Ship Management* yaitu 60% dari total pertanyaan yang berjumlah 20 soal serta berdurasi 45 menit pengerjaan.

2) *English test*

Test ini diperuntukkan kepada calon awak kapal untuk melihat kemampuan dan kecapan calon awak kapal terhadap *English Maritime* serta bahasa Inggris umum yang akan digunakan dalam komunikasi sehari-hari. Tes ini memiliki passing grade 70% dari 20 pertanyaan yang diajukan dengan durasi 30 menit pengerjaan. Selain itu, *English test* memiliki batas pengulangan tiga kali hingga mendapatkan *score* tertinggi.

4. *Recruitment*

Recruitment diambil dari bahasa Inggris yang memiliki arti rekrutmen. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) arti kata rekrutmen adalah pengerahan. Rekrutmen merupakan proses ataupun upaya yang dilakukan suatu organisasi atau perusahaan dalam melakukan pencarian calon karyawan yang diharap memiliki dan

memenuhi syarat atau kriteria serta berkompeten dibidangnya untuk mengisi jabatan karyawan yang sedang kosong dan dibutuhkan di dalam perusahaan tersebut.

Recruitment adalah Serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk menemukan dan menarik pencari kerja dengan motivasi, keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan yang diperlukan dan berguna untuk mengatasi kekurangan yang diidentifikasi dalam rencana tenaga kerja.

Menurut Faustino Cardoso (1995) *recruitment* memiliki pengertian proses menemukan, menemukan dan mempekerjakan pelamar untuk pekerjaan di suatu organisasi. Rekrutmen adalah proses komunikasi dua arah, di mana pelamar mencari informasi yang akurat tentang perasaan mereka dan bekerja di perusahaan. Organisasi juga mencari informasi yang akurat tentang pelamar ini jika mereka diterima sebagai karyawan.

Dengan adanya pertimbangan identifikasi karakteristik, kompetensi, nilai dan motivasi yang harus selaras dengan tujuan perusahaan. Rekrutmen dan seleksi merupakan salah satu proses utama dalam *Human Resources Management (HRM)* atau sumber daya manusia (SDM), karena aktivitasnya melibatkan beberapa pilihan individu.

Sebelum melaksanakan tahap *recruitment and selection*, terdapat hal yang harus diperhatikan oleh suatu perusahaan, antara lain:

- a. Pihak perusahaan harus menentukan profil lowongan yang akan ditawarkan.

- b. Melakukan deskripsi mengenai lowongan dan memberikan informasi tentang persyaratan yang harus dimiliki pelamar. Deskripsi yang diberikan dalam bentuk informasi posisi yang sedang dibutuhkan, informasi singkat mengenai syarat maksimal dan minimal untuk melamar, tugas dan kewajiban serta jenjang karir pada jabatan yang dibutuhkan.
- c. Memberikan arahan dan akses yang terbuka kepada calon pelamar untuk dapat mendaftarkan diri pada rekrutmen tersebut
- d. Rekrutmen dilaksanakan secara terbuka tanpa adanya gratifikasi yang dilakukan oleh staff maupun pejabat perusahaan.

Pada dasarnya rekrutmen di sebuah perusahaan sangat berpengaruh pada kinerja maupun kemajuan dari perusahaan tersebut.

Jika rekrutmen yang dilaksanakan tidak berdasar untuk memenuhi kebutuhan perusahaan atau organisasi yang sebenarnya, akan menimbulkan permasalahan internal maupun eksternal bagi seluruh karyawan maupun perusahaan.

Menurut George T dan John W (2000) rekrutmen dapat dilakukan dengan cara internal maupun eksternal. Rekrutmen secara internal adalah perpindahan antar karyawan yang memiliki posisi yang berbeda dalam satu organisasi. Menurut Mazon & Trevizan, (2000) Rekrutmen secara internal merupakan perekrutan yang mengutamakan sumber daya manusia dalam perusahaan itu sendiri, dengan mempublikasikan posisi yang dibutuhkan namun merekrut staff atau karyawannya yang telah

berada di dalam perusahaan yang merupakan suatu pemindahan divisi maupun mempromosikan menjadi staff yang memiliki jabatan lebih tinggi dari sebelumnya. Rekrutmen secara eksternal adalah perekrutan yang dilaksanakan dan dibuka untuk masyarakat umum sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan perusahaan. Rekrutmen secara eksternal terjadi ketika perusahaan tidak memiliki karyawan dengan kualifikasi dan profil yang dibutuhkan atau ketika memilih untuk memberikan kesempatan kepada seseorang yang memiliki pengetahuan lain dimana dapat menambah nilai ataupun inovasi dari sudut pandang yang baru dan lebih maju bagi perusahaan. Menurut Mazon dan Trevizan (2000) keunggulan dari rekrutmen eksternal adalah dapat menciptakan ide-ide baru dalam peningkatan pengetahuan dan memperbaharui sumber daya manusia dalam perusahaan.

Dalam memberlakukan keputusan untuk melaksanakan rekrutmen secara internal ataupun eksternal, perusahaan harus memiliki semua informasi yang dapat menjadi panduan atau prosedur dalam proses rekrutmen. Perusahaan diharapkan memiliki data mengenai kebutuhan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan guna meraih tujuan dengan mendapatkan kandidat sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan. Rekrutmen dapat dilakukan dengan menggunakan metode seperti:

- a. *Screening of review* (penyaringan resume/ curriculum vitae)
- b. *Interview* (wawancara)

- c. *Technical professional test* (teknik profesionalitas)
- d. *Psychological test* (psikologi)
- e. *Knowledge test* (pengetahuan)
- f. *Personality test* (kepribadian)
- g. *Simulation techniques* (teknik simulasi)
- h. *Interviews conducted by managers and information on previous jobs* (wawancara dengan manager dan informasi tentang pekerjaan sebelumnya)
- i. *Medical examination* (pemeriksaan kesehatan)

Berdasarkan uraian mengenai pengertian *recruitment* diatas, *recruitment* merupakan kegiatan yang dilaksanakan untuk mencari sumber daya manusia berkopeten serta mempunyai kualifikasi sesuai pada organisasi atau perusahaan untuk mengisi jabatan tertentu. *Recruitment* memiliki visi yang diharapkan dapat membangun dan mengembangkan perusahaan menjadi lebih maju serta lebih baik dengan bertambahnya karyawan yang dapat memberikan kemajuan dan invonasi sesuai perkembangan zaman dimana dengan meningkatnya kemajuan teknologi dan pengetahuan yang dapat mempengaruhi kinerja serta persaingan antar perusahaan. Dalam dunia pelayaran *recruitment* dapat dikatakan sebagai terbukanya lowongan kerja untuk pergantian pelaut yang memiliki kemampuan dan kompetensi setara.

5. *Training*

Kata *training* diambil dari bahasa Inggris yang tercantum dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) yang memiliki arti pelatihan.

Training merupakan suatu serangkaian aktivitas atau usaha untuk memberi, mendapatkan, mengembangkan, meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) berkaitan dengan keterampilan, pengalaman, pengetahuan, keahlian serta sikap individu yang telah disusun secara terarah untuk mempersiapkan tenaga kerja yang berkopeten agar mampu memenuhi standar yang telah diberikan oleh perusahaan. Penerapan *training* diharapkan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) dengan melalui proses pembelajaran baik secara informal maupun formal yang dilaksanakan secara berkelanjutan (*continuously and never end*), dimana *training* tersebut diharapkan dapat memberi, memperbaiki ataupun mengembangkan kemampuan sesuai dengan berkembangnya zaman serta teknologi di era digitalisasi.

“Training refers to a planned effort by a company to facilitate learning of job-related competencies, knowledge, skills, and behaviors by employees. The goal of training is for employees to master the knowledge, skill, and behaviors emphasized in training and apply them to their day to day activities” (Raymond Noe et al, 2021). Menurut definisi diatas dijelaskan bahwa terdapat usaha yang dilakukan perusahaan atau organisasi dalam melaksanakan *training* akan berhubungan dengan perencanaan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam keahlian, pengetahuan, serta perilaku pegawai dengan memberikan fasilitas berupa pembelajaran atau pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan dari perusahaan atau organisasi.

Secara garis besar, terdapat dua metode *training* yang dapat diterapkan di lingkungan perusahaan. Metode *training* antara lain:

a. *On job training*

On job training dilaksanakan di wilayah kerja dan dikondisikan dengan memanfaatkan kegiatan saat bekerja. Terdapat beberapa program yang diterapkan oleh perusahaan antara lain:

- 1). *Internship* (program magang)
- 2). Asistensi dari senior kepada junior
- 3). Program rotasi karyawan
- 4). *Coaching* (pelatihan)
- 5). *Promotion* (promosi sementara)

b. *Off Job Training*

Off job training merupakan pemberian fasilitas kepada suatu divisi atau tim untuk mendapatkan pelatihan diluar kegiatan perusahaan. Program yang dilaksanakan bervariasi, antara lain:

- 1). Kuliah
- 2). Seminar dan konferensi
- 3). Diskusi
- 4). Simulasi bisnis

Berdasarkan uraian mengenai *training* diatas, dapat disimpulkan bahwa *training* pada awak kapal adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk memberikan, meningkatkan serta mengembangkan pengetahuan, keterampilan, keahlian dan sikap awak kapal untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkopeten dalam perusahaan yang

diharap dapat memberikan efek positif di kemudian hari dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan.

PT. Cipta Wira Tirta memberikan *training* kepada awak kapal atas arahan serta syarat utama dari *NYK Ship Management* (NYKSM) dengan tujuan untuk melihat serta menambahkan pengetahuan, kemampuan, keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan supaya dapat memberikan kinerja yang optimal dan professional di atas kapal. *NYK New Hire Assessment* (NEHA) berpengaruh pada kegiatan *training* dimana platform tersebut memfasilitasi dan menyediakan materi yang dibutuhkan saat kegiatan *training* serta memberikan tes dalam bentuk kuis yang harus dilaksanakan oleh awak kapal secara daring.

6. Awak kapal

Menurut Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 Tentang Pelayaran, Peraturan pemerintah Republik Indonesia No.7 Tahun 2000 Tentang Kepelautan, serta Peraturan Pemerintah Indonesia No 51 Tahun 2002 Tentang Perkapalan, awak kapal merupakan orang yang bekerja atau dipekerjakan diatas kapal oleh pemilik atau operator kapal untuk melakukan tugas diatas kapal sesuai dengan jabatannya yang tercantum dalam buku sijiil. Awak kapal memiliki tugas, kewajiban, serta tanggung jawab sesuai dengan bagian jabatannya masing-masing. Bagian dari jabatan tersebut dibagi atas Perwira (*Officer*) dan Anak Buah Kapal (ABK) atau yang sering disebut *Rating*. Perwira (*Officer*) merupakan

tingkatan jabatan seseorang yang di bertanggung jawab untuk memimpin diatas kapal. Sedangkan Anak Buah Kapal (ABK) adalah awak kapal kecuali perwira dan nakhoda, dimana Anak Buah Kapal (ABK) memiliki tugas untuk mengoperasikan, menjaga, melakukan perawatan serta pemeliharaan terhadap tempat yang telah ditugaskan di atas kapal. Jabatan awak kapal dikategorikan menjadi tiga (3) departemen yaitu *Engine Departement*, *Catering Departement*, dan *Deck Departement*. Berikut merupakan pemaparan mengenai definisi jabatan awak kapal antara lain:

a. *Deck Department*

Deck department adalah orang yang bertanggung jawab untuk melaksanakan keamanan kapal, perawatan kapal, bongkar muat, dan operasional pelayaran. Tugas dan tanggung jawab *Deck Department* telah diatur dalam *The Standards of Training, Certification, and Watchkeeping (STCW)* atau *International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers*.

1). Nakhoda

Dalam Kamus besar bahasa Indonesia (KBBI) nakhoda adalah perwira laut yang memegang komando tertinggi di atas kapal niaga atau kapten kapal. Nakhoda adalah salah satu dari awak kapal yang menjadi pemimpin tertinggi di kapal dan mempunyai wewenang dan

tanggung jawab sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan (Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran, 2008). Nakhoda memiliki tugas dan kewajiban atas keamanan kapal, muatan, lingkungan, kehidupan anak buah kapal hingga penumpang, serta memastikan kapal dapat beroperasi sesuai dengan peraturan nasional maupun internasional.

2). *Mualim 1 (Chief Officer/Chief Mate)*

Dalam Peraturan Menteri Perhubungan No 70 Tahun 2013 bahwa *Mualim 1 (Chief Officer/Chief Mate)* adalah perwira kapal bagian *deck* yang jabatannya setingkat lebih rendah dari nakhoda dan yang dapat menggantikan tugas bilamana nakhoda tidak dapat melaksanakan tugasnya. *Mualim 1 (Chief Officer/Chief Mate)* bertanggung jawab atas hal-hal yang bersinggungan dengan *deck department* yaitu meliputi menjalankan dinas jaga (*watchkeeping navigation*) pukul 04.00–08.00 dan 16.00–20.00, menghitung stabilitas kapal, melaksanakan inspeksi di atas kapal, menjamin perawatan kapal kecuali perawatan kamar mesin, merencanakan pelaksanaan bongkar muat serta operasi kargo, melaksanakan administrasi berhubungan dengan pengangkutan muatan.

3). Mualim II (*Second Officer*)

Mualim II atau yang sering dikenal sebagai *Second Officer* merupakan perwira yang memiliki jabatan satu tingkat dibawah Mualim I (*Chief Officer/Chief Mate*). Mualim II memiliki tanggung jawab untuk menjalankan dinas jaga (*watchkeeping navigation*) pada pukul 00.00–04.00 dan 12.00–16.00. Selain itu, mualim I (*Chief Officer/Chief Mate*) juga memiliki tugas untuk menyiapkan *voyage plan, maintenance navigation and communicating equipment*, membantu mualim I (*Chief Officer/Chief Mate*) untuk membuat rencana pemuatan (*stowage plan*), bekerja sama dengan masinis I (*Chief Engineer*) untuk menyiapkan laporan berlayar (*voyage report*), serta menyiapkan laporan cuaca (*weather report*) yang dibutuhkan.

4). Mualim III (*Third Officer*)

Mualim III atau *Third Officer* adalah perwira yang memiliki jabatan satu tingkat dengan Mualim II (*Second Officer*). Dimana Mualim III atau *Third Officer* bertanggung jawab untuk menjalankan dinas jaga (*watchkeeping navigation*) pukul 08.00–12.00 dan 20.00–00.00. Selain itu Mualim III (*Third Officer*) juga memiliki tugas untuk *maintenance, secure the lifesaving equipment, update the crew list and muster list*, membantu nakhoda

dalam proses *harbor dock*, serta memeriksa temperatur *reefer* ketika *loading*, *sailing*, dan *unloading*.

5). Bosun (*Boatswain*)

Bosun (*Boatswain*) adalah kepala kerja fisik pada *deck department* yang bertugas dan memiliki tanggung jawab untuk memimpin serta mengarahkan awak kapal bagian *deck department* dibawahnya. Selain itu bosun (*Boatswain*) juga berinisiatif untuk berkerja serta memelihara peralatan kerja yang ada dibawah tanggung jawabnya. Selain itu, Bosun (*Boatswain*) juga bertugas dan bertanggung jawab untuk membuat laporan kepada Mualim I (*Chief Officer*), melaksanakan pembersihan kapal serta pengadaan barang-barang kerja kapal.

6). Juru mudi (*Able Body*)

Juru mudi disebut sebagai *Able Body Seaman (AB)* yang memiliki tugas sebagai pengendali kemudi kapal. Juru mudi (*Able Body*) memiliki tugas dalam melaksanakan dinas jaga sesuai dengan perintah dari *officer* atau perwira, serta melakukan pengamatan keadaan keliling di sekitar kapal (*look out*). Selain itu juru mudi (*Able Body*) juga aktif dalam menjaga kebersihan *deck* kapal, serta menyiapkan bendera-bendera dan alat pemadam.

7). *Pumpman*

Pumpman adalah seseorang yang bertanggung jawab atas penggunaan pompa kapal. *Pumpman* sering dijumpai pada kapal *tanker*, dimana memiliki keahlian dalam perawatan serta penggunaan pompa kapal. *Pumpman* memiliki tugas dalam pemeliharaan rutin mesin pompa serta membantu kegiatan dalam operasional mesin kargo.

8). *Ordinary Seaman (OS)*

Ordinary Seaman merupakan seorang dalam *deck department* dimana memiliki tugas untuk membantu pekerjaan juru mudi (*Able Body*). Tugas dan tanggung jawab *Ordinary Seaman (OS)* adalah menjaga kebersihan *deck* serta aspek dalam kegiatan operasional, kesiapan peralatan muatan, ruang kemudi, serta membantu penanganan muatan.

b. *Engine Department*

Engine department merupakan *department* yang bertanggung jawab atas penggunaan alat mekanik dan listrik di atas kapal yang berguna untuk mengoperasikan mesin kapal agar berjalan dengan optimal. Tanggung jawab *engine department* mengenai *boiler*, mesin utama, generator listrik, dan air tawar.

1. Kepala Kamar Mesin (*Chief Engineer*)

Kepala kamar mesin (KKM) sering juga disebut sebagai *Chief Engineer* yang memiliki tanggung jawab kepada nakhoda dalam memimpin kamar mesin serta memastikan unit dibawahnya dapat bekerja sesuai *jobdesk* dengan baik. Kepala kamar mesin juga memiliki tugas untuk menjamin atas perawatan kamar mesin, mengidentifikasi potensi *emergency* berhubungan dengan operasi mesin, dan memastikan kecukupan duku cadang dan bahan bakar.

2. Masinis II (*Second Engineer/First Assistant*)

Masinis II (*Second Engineer*) adalah jabatan satu tingkat dibawah kepala kamar mesin (*Chief Engineer*) dalam *engine department* yang memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan dinas jaga (*watchkeeping navigation*) pada pukul 04.00–08.00 dan 16.00–20.00. Masinis II (*Second Engineer*) juga bertanggung jawab atas perawatan dan operasi mesin induk.

3. Masinis III (*Third Engineer*)

Masinis III (*Third Engineer*) adalah jabatan pada *engine department* yang merupakan jabatan satu tingkat dibawah masinis II (*Second Engineer*). Tugas dan

tanggung jawab Masinis III (*Third Engineer*) dalam melaksanakan dinas jaga (*watchkeeping navigation*) pukul 12.00–16.00 dan 00.00–04.00. Selain itu, masinis III (*Third Engineer*) juga bertanggung jawab terhadap perawatan mesin bantu (*Auxiliary Engine/AE*) serta mengontrol spare part dan melaporkannya kepada kepala kamar mesin (*Chief Officer*).

4. Masinis IV (*Fourth Engineer*)

Masinis IV (*Fourth Engineer*) adalah perwira mesin junior. Tugas dan tanggung jawab masinis IV tak jauh beda dengan masinis III (*Third Engineer*) yaitu bertanggung jawab kepada kepala kamar mesin (*Chief Engineer*) mengenai penjadwalan serta perawatan mesin kapal maupun *spare part* (suku cadang). Masinis IV (*Fourth Engineer*) memiliki kewajiban melaksanakan dinas jaga (*watchkeeping navigation*) pada pukul 08.00–12.00 dan 20.00–24.00.

5. Mandor mesin (*Foreman*)

Tugas dari seorang mandor mesin (*Foreman*) adalah menerima pekerjaan yang diserahkan oleh masinis I (*Chief Officer*). Selain itu, mandor mesin (*Foreman*) juga berperan sebagai penjaga kebersihan ruang atau kamar mesin

6. *Fitter*

Fitter merupakan salah satu jabatan diatas kapal yang termasuk dalam *engine department* dimana *fitter* adalah orang yang bekerja dan memiliki keahlian dalam bidang fabrikasi, instalasi alat produksi dan konstruksi, serta dalam bidang perbaikan dan perawatan konstruksi baja.

7. *Oiler*

Oiler merupakan awak kapal yang berada di dalam *engine department* dimana *Oiler* bertugas dibawah mandor mesin (*Foreman*) untuk menjalankan tugas harian di kamar mesin, serta melaksanakan dinas jaga, mencatat pemasukan serta pengeluaran bahan bakar minyak.

8. *Wiper*

Wiper adalah awak kapal posisi junior pada bagian *engine department* yang bertugas dalam menjalankan semua aspek tugas dalam kamar mesin. *Wiper* bekerja sama dengan *Oiler* dalam pemeliharaan, perbaikan, serta kebersihan kamar mesin maupun tangki kapal.

c. *Catering Department*

Catering department adalah departemen yang bertanggung jawab atas pemakanan, *galley* (dapur), ruang makan, serta area lain di dalam kapal yang digunakan untuk penyimpanan atau mempersiapkan makanan bagi awak kapal.

a. Juru masak (*Chief Cook*)

Juru masak (*Chief Cook*) bertanggung jawab kepada nakhoda (*Master*) atas *catering department* yang memiliki tugas atas perencanaan, penyimpanan, pengolahan, dan penyediaan makanan di atas kapal. Juru masak (*Chief Cook*) bertanggung jawab untuk menyediakan makanan untuk seluruh awak kapal.

b. *Messman*

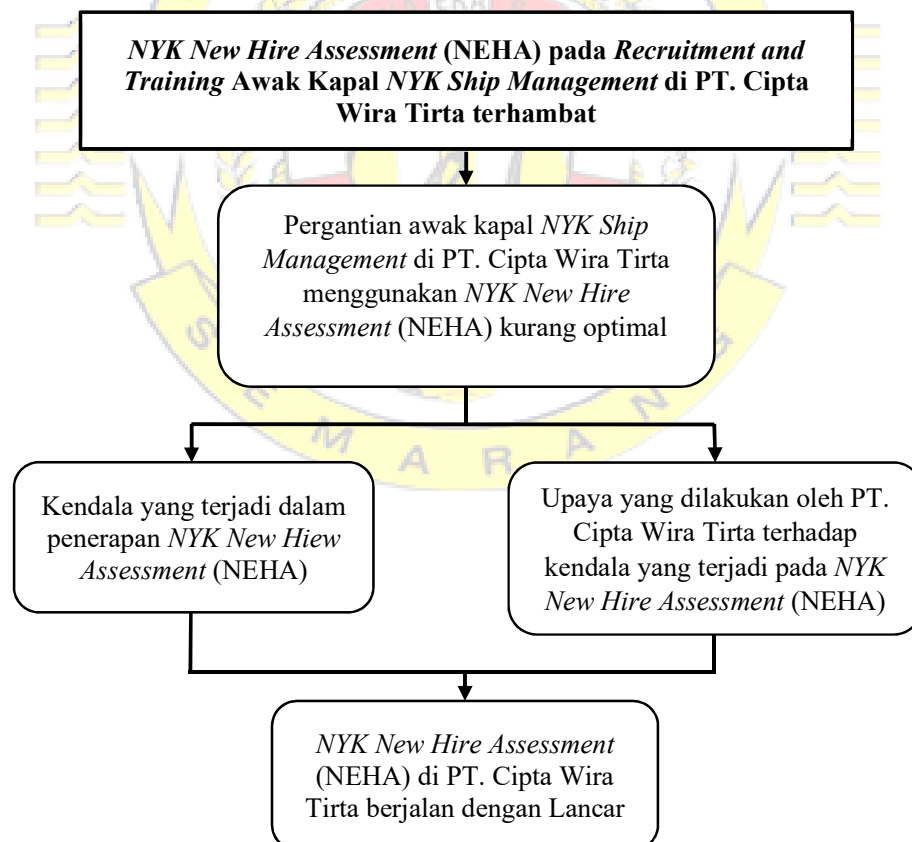
Messman bertanggung jawab dalam pembersihan akomodasi kapal, serta ruang kapal. Selain itu *Messman* juga membantu dalam proses penyimpanan pemberkalan makanan.

c. Pelayan (*Steward*)

Pelayan (*Steward*) memiliki tugas utama untuk menyiapkan dan menyajikan makanan untuk awak kapal maupun penumpang. Selain itu pelayan (*Steward*) memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan *housekeeping*.

B. Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian ialah konsep penelitian yang saling berhubungan, dimana penggambaran suatu variabel dengan variabel yang lainnya dapat terhubung detail dan sistematis. Agar penjelasan atau penyampaian penelitian dapat dipahami secara runtut, salah satunya dengan penggambaran konsep pemikiran yang dipaparkan dalam bentuk kerangka berfikir. Untuk mempermudah dalam pemahaman penelitian mengenai “Penerapan *NYK New Hire Assessment* (NEHA) pada *recruitment* dan *training* awak kapal di PT. Cipta Wira Tirta” serta berdasarkan deskripsi teori yang telah dipaparkan, maka dapat dilihat kerang pikir pada diagram atau skema dibawah:



Gambar 1.1 Kerangka Pikir Penelitian

Berdasarkan kerangka pikir diatas, topik dari penelitian ini yaitu penggunaan *NYK New Hire Assessment* saat kegiatan *recruitment* serta *training* yang kurang optimal. Dari topik tersebut peneliti mencari penyebab atau kendala yang dihadapi dalam penggunaan *NYK New Hire Assessment (NEHA)*, serta upaya yang dapat diambil untuk mengatasi kendala pada *recruitment and training* sehingga menghasilkan pemecahan masalah dengan tujuan agar proses *recruitment and training* awak kapal *NYK Ship Management* dapat berjalan dengan lancar.

