

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Tinjauan Pustaka

1. Pengertian Pengaruh

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia edisi kelima (2016) kata pengaruh yakni “daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak kepercayaan dan perbuatan seseorang”. Pengaruh adalah “daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak kepercayaan dan perbuatan seseorang” (Depdikbud, 2001:845). Bila ditinjau dari pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh adalah sebagai suatu daya yang ada atau timbul dari suatu hal yang memiliki akibat atau hasil dan dampak yang ada.

2. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, serta kemampuan kerja yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Dalam kamus Bahasa Indonesia pengertian kinerja yaitu merupakan sinonim dari kata prestasi kerja (*performance*). Maka disimpulkan bahwa kinerja adalah keberhasilan seseorang didalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja seseorang dinyatakan dengan baik apabila tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Deskripsi dari kinerja menyangkut tiga komponen penting yaitu tujuan, ukuran dan penilaian. Penentuan tujuan

dari setiap unit organisasi merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja. Tujuannya akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap petugas. Walaupun demikian penentuan tujuan saja tidak cukup, sebab itu dibutuhkan ukuran apakah seorang petugas telah mencapai kinerja yang diharapkan. Menurut Effendi (dalam Syarifuddin:2006) mengartikan kinerja sebagai suatu hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai oleh lembaga, menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu dan di evaluasi oleh orang- 3 orang tertentu. Bernadin dan Russel (dalam Syarifuddin:2006) memaknai bahwa kinerja sebagai suatu catatan perolehan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama periode tertentu. Menurut Mangkunegara (2004:67) kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu ada pendapat yang mengatakan bahwa sewaktu-waktu kinerja hanya berbentuk respon, tetapi biasanya berupa hasil produk. Dari beberapa pendapat yang dikemukakan di atas, terdapat tiga hal pokok dari kata kinerja, yaitu: (1) perilaku, (2) tugas-tugas, (3) hasil pelaksanaan pekerjaan. Perilaku menunjuk pada sikap dan penampilan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan. Tugas-tugas berkenaan dengan jenis dan kegiatan yang dilaksanakan oleh pegawai dalam mencapai tujuan organisasi dan hasil pelaksanaan adalah sesuatu yang dihasilkan oleh pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

Hasil pekerjaan akan baik bila dikerjakan dengan penuh tanggung jawab, demikian pula sebaliknya. Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan gambaran hasil kerja yang dilakukan seseorang atau lebih populer dikenal dengan unjuk kerja seseorang. Untuk kerja tersebut terkait dengan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diemban berkaitan dengan tugas rutin sebagai seseorang yang berkewajiban melakukan tugas pembelajaran, sedangkan di sisi lain mereka juga dituntut untuk melakukan perencanaan, pengelolaan, dan pengadministrasian tugas-tugas pembelajaran tersebut. Vroomin (dalam Mulyasa:2002:136) mengatakan kinerja seseorang merupakan fungsi perkalian antara kemampuan dan motivasi. Hubungan perkalian tersebut mengandung arti bahwa jika seseorang rendah pada salah satu komponen maka kinerjanya akan rendah pula. Kinerja seseorang yang rendah merupakan hasil dari motivasi yang rendah dengan kemampuan yang rendah. Kinerja sebagai bentuk dari hasil pelaksanaan pekerjaan yang dapat dinilai perkembangannya melalui evaluasi yang sistematis oleh pihak yang berwenang untuk melakukannya dimana guru yang berprestasi baik akan membantu organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

3. Pengertian Awak Kapal

Dalam UU No.17 tahun 2008 tentang pelayaran pada pasal 40 awak kapal adalah orang yang bekerja atau dipekerjakan diatas kapal oleh pemilik

atau operator kapal untuk melakukan tugas diatas kapal sesuai dengan jabatannya yang tercantum dalam buku siji. Oleh karena itu memerlukan pengawakan dan pembinaan yang memerlukan pengawakan dan pembinaan yang terus menerus baik dari segi perlindungan, kesejahteraan, pengetahuan, segi disiplin, maupun penempatannya atau formasi susunan perwiranya diatas kapal agar terwujud keselamatan pelayaran.

Persyaratan bekerja diatas kapal sebagai awak kapal harus memenuhi syarat sebagai berikut:

- a. Harus memiliki sertifikat kepelautan.
- b. Memiliki badan yang sehat jasmani dan rohani yang dibuktikan berdasarkan pemeriksaan rumah sakit yang ditunjuk.
- c. Pengukuhan (*endorsement*) bagi yang memegang jabatan minimal sebagai *Officer on Watch* (OOW)
- d. Memiliki perjanjian kerja laut (PKL)
- e. Memiliki buku pelaut (*seaman's Book*)
- f. Disijil
- g. Memiliki buku kesehatan yang dikeluarkan oleh BKKP (Balai Kesehatan Kerja Pelayaran)
- h. Memiliki paspor yang diterbitkan oleh imigrasi pelabuhan.

Menurut Joh M Downard (1998;1) Awak kapal terdiri dari beberapa bagian, masing-masing bagian memiliki tugas dan tanggung jawab utama terletak ditangan kapten kapal selaku pemimpin pelayaran. Terbagi menjadi *Deck Departement* dan *Engine Departement*, selain itu terbagi menjadi perwira (*Officer*) dan bawahan (*Rating*) serta bagian permakanan.

a. Perwira *Deck Department*

- 1) Kapten atau /Nakhoda (*Master*) adalah pimpinan dan penanggung jawab pelayaran.
- 2) Mualim 1 atau *Chief Officer* atau *Chief mate* bertugas mengatur muatan, persediaan air tawar dan sebagai pengatur arah navigasi.
- 3) Mualim 2 atau *Second Officer* atau *Second Mate* bertugas membuat jalur atau rute peta pelayaran yang akan dilakukan dan pengatur arah navigasi.
- 4) Mualim 3 atau *Third Officer* atau *Third Mate* bertugas sebagai pengatur, memeriksa, memelihara semua alat alat keselamatan kapal dan juga bertugas sebagai pengatur arah navigasi.
- 5) *Radio Officer* atau *Spark* bertugas sebagai operator radio atau komunikasi serta bertanggung jawab menjaga keselamatan kapal dari bahaya yang ditimbulkan dari alam seperti badai dan kapal tenggelam.

b. Perwira *Engine Department*

- 1) KKM (Kepala Kamar Mesin) atau *Chief Engineer*, pimpinan dan penanggung jawab atas semua mesin yang ada di kapal baik itu mesin induk, mesin bantu, mesin pompa, mesin *crane*, mesin sekoci, mesin kemudi, mesin *freezer*, dll.

- 2) Masinis 1 atau *Chief Engineer* bertanggung jawab atas mesin induk.
 - 3) Masinis 2 atau *Second Engineer* bertanggung jawab atas semua mesin pompa.
 - 4) Masinis 3 atau *Third Engineer* bertanggung jawab atas semua mesin pompa.
 - 5) Juru Listrik atau *Electrician* bertanggung jawab atas semua mesin yang menggunakan tenaga listrik dan seluruh tenaga cadangan.
 - 6) Juru minyak atau *Oiler* pembantu para masinis/ *Engineer*.
- c. Bawahan atau *rating* bagian *Deck*
- 1) *Boatswain* atau Bosun (Kepala kerja bawahan).
 - 2) *Able Bodied Seaman (AB)* atau Jurumudi.
 - 3) *Ordinary Seaman (OS)* atau Kelasi.
 - 4) *Pumpman* atau Juru Pompa, khusus kapal-kapal tanker (kapal pengangkut cairan).
- d. Bawahan atau *Rating* bagian *Engine*
- 1) Mandor (kepala kerja *Oiler* dan *Wiper*).
 - 2) *Fitter* atau Juru Las.
 - 3) *Oiler* atau Juru Minyak .
 - 4) *Wiper*.

e. Bagian Permakanan

- 1) Juru masak atau *cook* bertanggung jawab atas segala makanan seperti memasak, mengatur menu makann, dan persediaan makanan.
- 2) *Mess boy* atau pembantu bertugas membantu Juru masak.

Penggunaan Bahasa Inggris untuk awak kapal sangat penting untuk bekerja sehari-hari diatas kapal, hal tersebut sudah di deklarasikan oleh Komite Keselamatan Maritim yang sepakat pada sesi kedua puluh tujuh dimana saat kesulitan bahasa muncul, bahasa yang sama harus digunakan untuk tujuan navigasi, dan bahasanya harus Bahasa Inggris. Karena itu, *Standard Marine Navigational Vocabulary* (SMNV) dikembangkan, diadopsi pada tahun 1977 dan diubah pada tahun 1985 (918(22) IMO *Standard Marine Communication Phrases* (SMCP)) Pada tahun 1973.

Dapat disimpulkan bahwa dengan memiliki kemampuan Bahasa Inggris yang baik sangat penting, karena dengan memperlancar komunikasi antara awak kapal agar tidak terjadi salah paham dalam berkomunikasi dan bekerja.

Soewedo, dalam buku yang berjudul *Manajemen Perusahaan Pelayaran* (2007;131). Ada perusahaan pelayaran yang menganut sistem pengawakan sebagai pegawai laut tetap seperti pada perusahaan BUMN dan juga banyak perusahaan yang mengikuti sistem pengawakan secara kontrak seperti pada perusahaan swasta.

Dengan diberlakukannya Amandemen Internasional *Convention on Standard of Training Certification and Watchkeeping for seafarers* (STCW) 1995 sebagai penyempurnaan STCW 1978, maka Menteri Perhubungan menetapkan pengaturan dalam bentuk keputusan Menteri Perhubungan No.70 Tahun 1998 tanggal 21 Oktober 1998 tentang Pengawakan Kapal Niaga yang berlayar harus diawaki dengan susunan terdiri dari seorang nahkoda, sejumlah perwira, dan sejumlah *rating*. Susunan awak kapal didasarkan pada daerah pelayaran, tonase kotor kapal (*Gross Tonnage/GT*). Pada pasal 8 menetapkan dan menjelaskan bahwa anak kapal yang mengawaki kapal niaga sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 ayat 1 harus memenuhi persyaratan sebagai berikut :

- a. Bagi Nakhoda, Mualim atau Masinis harus memiliki sertifikat keahlian pelaut yang jelas dan tingkat sertifikatnya sesuai dengan pelayaran, tonase kotor dan ukuran tenaga penggerak kapal dan memiliki sertifikat keterampilan laut.
- b. Bagi operator radio harus memiliki sertifikat keahlian pelaut dibidang radio yang jenis dan tingkatan sertifikatnya sesuai dengan peralatan radio yang ada di kapal dan memiliki sertifikat keterampilan pelaut.

- c. Bagi *rating* harus memiliki sertifikat keahlian pelaut dan sertifikat keterampilan pelaut yang jenis sertifikatnya sesuai dengan jenis tugas, ukuran dan jenis kapal serta tata susunan kapal.

4. Pengertian Bahasa Inggris

Berdasarkan https://id.wikipedia.org/wiki/Bahasa_Inggris Bahasa Inggris adalah bahasa Jermanik yang pertama kali dituturkan di Inggris pada Abad Pertengahan Awal dan saat ini merupakan bahasa yang paling umum digunakan di seluruh dunia. Bahasa Inggris dituturkan sebagai bahasa pertama oleh mayoritas penduduk di berbagai negara, termasuk Britania Raya, Irlandia, Amerika Serikat, Kanada, Australia, Selandia Baru, dan sejumlah negara-negara Karibia serta menjadi bahasa resmi di hampir 60 negara berdaulat. Bahasa Inggris adalah bahasa ibu ketiga yang paling banyak dituturkan di seluruh dunia, setelah bahasa Mandarin dan bahasa Spanyol. Bahasa Inggris juga digunakan sebagai bahasa kedua dan bahasa resmi oleh Uni Eropa, Negara Persemakmuran, dan Perserikatan Bangsa-Bangsa, serta beragam organisasi lainnya. Bahasa Inggris berkembang pertama kali di Kerajaan Anglo-Saxon Inggris dan di wilayah yang saat ini membentuk Skotlandia tenggara. Setelah meluasnya pengaruh Britania Raya pada abad ke-17 dan ke-20 melalui Imperium Britania, bahasa

Inggris tersebar luas di seluruh dunia. Di samping itu, luasnya penggunaan bahasa Inggris juga disebabkan oleh penyebaran kebudayaan dan teknologi Amerika Serikat yang mendominasi di sepanjang abad ke-20. Hal-hal tersebut telah menyebabkan bahasa Inggris saat ini menjadi bahasa utama dan secara tidak resmi (*de facto*) dianggap sebagai *lingua franca* di berbagai belahan dunia.

Menurut sejarahnya, bahasa Inggris berasal dari peleburan beragam dialek terkait, yang saat ini secara kolektif dikenal sebagai bahasa Inggris Kuno, yang dibawa ke pantai timur Pulau Britania oleh pendatang Jermanik (Anglo-Saxons) pada abad ke-5, kata *English* berasal dari nama Angles. Suku Anglo-Saxons ini sendiri berasal dari wilayah Angeln (saat ini Schleswig-Holstein, Jerman). Bahasa Inggris awal juga dipengaruhi oleh bahasa Norse Kuno setelah Viking menaklukkan Inggris pada abad ke-9 dan ke-10.

Penaklukan Normandia terhadap Inggris pada abad ke-11 menyebabkan bahasa Inggris juga mendapat pengaruh dari bahasa Perancis Norman, dan kosakata serta ejaan dalam bahasa Inggris mulai dipengaruhi oleh bahasa Latin Romawi (meskipun bahasa Inggris sendiri bukanlah rumpun bahasa Romawi), yang kemudian dikenal dengan bahasa Inggris Pertengahan. Pergeseran Vokal yang dimulai di Inggris bagian selatan pada abad ke-15 adalah salah satu peristiwa bersejarah yang

menandai peralihan bahasa Inggris Pertengahan menjadi bahasa Inggris Modern.

Selain Anglo-Saxons dan Perancis Norman, sejumlah besar kata dalam bahasa Inggris juga berakar dari bahasa Latin, karena Latin adalah *lingua franca* Gereja Kristen dan bahasa utama di kalangan intelektual Eropa, dan telah menjadi dasar kosakata bagi bahasa Inggris modern.

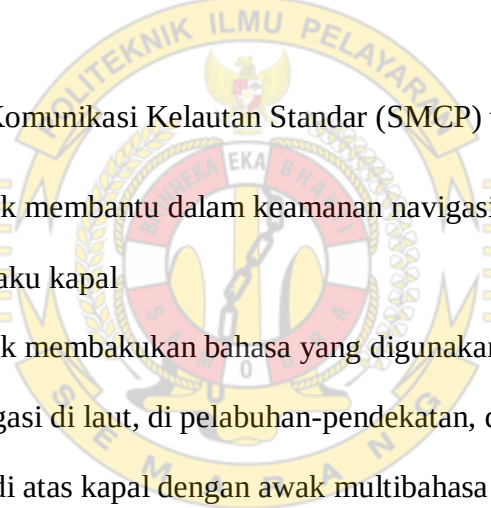
Karena telah mengalami perpaduan beragam kata dari berbagai bahasa di sepanjang sejarah, bahasa Inggris modern memiliki kosakata yang sangat banyak, dengan pengejaan yang kompleks dan tidak teratur (*irregular*), khususnya vokal. Bahasa Inggris modern tidak hanya merupakan perpaduan dari bahasa-bahasa Eropa, tetapi juga dari berbagai bahasa di seluruh dunia. *Oxford English Dictionary* memuat daftar lebih dari 250.000 kata berbeda, tidak termasuk istilah-istilah teknis, sains, dan bahasa gaul yang jumlahnya juga sangat banyak.

Bahasa Inggris Maritim (*Maritime English*) adalah istilah payung yang mengacu pada bahasa Inggris yang digunakan oleh pelaut baik di laut dan di pelabuhan dan oleh individu yang bekerja di industri perkapalan dan galangan kapal. Bahasa Inggris Kelautan terletak di domain bahasa Inggris tempat kerja. Bahasa Inggris Kelautan (*Maritime English*) memasukkan subvarietas yang berbeda sesuai dengan tujuan khusus yang mereka layani

dalam konteks maritim: Bahasa Inggris untuk navigasi dan komunikasi maritim, Bahasa Inggris untuk perdagangan maritim, Bahasa Inggris untuk hukum maritim, Bahasa Inggris untuk teknik kelautan, dan Bahasa Inggris untuk pembuatan kapal. (*The Encyclopedia of Applied Linguistics*, Carol A. Chapelle.)

Didalam dunia pelayaran memiliki *IMO standard marine communication phares (SMCP)*, berikut posisi SMCP dalam praktik maritime.

Standar Komunikasi Kelautan Standar (SMCP) telah disusun:

- 
- a. Untuk membantu dalam keamanan navigasi yang lebih besar dan perilaku kapal
 - b. Untuk membakukan bahasa yang digunakan dalam komunikasi untuk navigasi di laut, di pelabuhan-pendekatan, di saluran air, pelabuhan dan di atas kapal dengan awak multibahasa
 - c. Untuk membantu lembaga pelatihan maritim dalam memenuhi tujuan yang disebutkan di atas.

Frasa ini tidak dimaksudkan untuk menggantikan atau bertentangan dengan Peraturan Internasional untuk mencegah tabrakan di laut, 1972. SMCP memenuhi persyaratan Konvensi STCW 1978 sebagaimana direvisi dan dari SOLAS Konvensi 1974, sebagaimana direvisi mengenai komunikasi verbal. (22) *IMO standard marine communication phrases*).

5. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Suatu organisasi diharapkan dapat dikelola dengan baik agar mencapai tujuan. Untuk itu perlu diketahui dan dipahami bahwa bagaimana yang sebenarnya mengelola suatu organisasi dengan baik. Bahwa yang sangat berperan dalam menentukan kelangsungan hidup pertumbuhan perusahaan sebagai suatu organisasi adalah SDM. Adapun pengertian manajemen SDM atau lebih dikenal dengan manajemen personalia.

Menurut Marihot Tua Efendi Hariandja (2005;2) mengatakan bahwa manajemen SDM adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelaksana SDM agar mencapai tujuan organisasi dan masyarakat.

Perencanaan SDM berarti mengestimasi secara sistematis permintaan (kebutuhan) dan suplai tenaga kerja organisasi diwaktu yang akan datang. Hal ini menunjukkan departemen personalia dapat menyediakan tenaga kerja secara lebih tepat sesuai dengan kebutuhan organisasi, idealnya organisasi harus mengidentifikasi kebutuhan personalia untuk jangka pendek maupun jangka panjang melalui perencanaan. Rencana jangka pendek menunjukkan berbagai kebutuhan tenaga kerja yang harus dipenuhi selama satu tahun yang akan datang. Sedangkan rencana jangka panjang mengestimasi situasi SDM untuk beberapa tahun yang akan datang.

Perencanaan SDM ini memungkinkan organisasi untuk:

- a. Memadukan kegiatan-kegiatan personalia dan tujuan-tujuan organisasi diwaktu yang akan datang secara efisien.
- b. Melakukan pengadaan karyawan-karyawan baru secara ekonomis.
- c. Mengembangkan informasi dasar manajemen personalia untuk membantu kegiatan-kegiatan personalia dan unit-unit organisasi lainnya.
- d. Membantu program penarikan dari pasar tenaga kerja secara sukses.
- e. Mengkoordinasikan program-program manajemen personalia yang berbeda-beda, seperti rencana-rencana penarikan dan seleksi.

Rekrutmen adalah proses pencarian para calon karyawan atau pelamar yang mampu melamar sebagai karyawan. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir bila lamaran tersebut diserahkan, hasilnya sekumpulan pencari kerja dari karyawan baru yang diseleksi. Pelaksanaan rekrutmen biasanya merupakan tanggung jawab departemen personalia, meskipun kadang digunakan para spesialis proses rekrutmen atau *recruiters*. Proses penarikan sangat penting karena kualitas sumber daya organisasi tergantung pada kualitas rekrutmennya.

Menurut SCTW 1978 amandemen manila tahun 2010 peraturan A-1/14 menerangkan bahwa:

- a. Setiap pemerintah memberi tanggung jawab kepada perusahaan mengenai penugasan para pelaut diatas kapal-kapalnya sesuai ketentuan-ketentuan konvensi yang sekarang dan harus meminta setiap perusahaan tersebut untuk menjamin bahwa:
- b. Setiap pelaut yang ditugaskan dikapal memiliki sertifikat yang benar sesuai dengan ketentuan-ketentuan konversi dan sebagaimana telah ditetapkan oleh pemerintah yang bersangkutan.
- c. Kapal-kapalnya diawaki sesuai dengan persyaratan pengawakan yang aman dan diberlakukan oleh pemerintah yang bersngkutan.
- d. Dokumentasi dan data-data yang relevan dengan semua pelaut yang dipekerjakan dikapal-kapal harus terpelihara dan dapat secara tepat dapat dipergunakan, termasuk dokumentasi dan data pengalaman, pelatihan, kesehatan, dan kompetensi didalam tugas-tugas yang diberikan.
- e. Para pelaut setelah ditugaskan dikapal-kapal, harus mengenal tugas-tugas khususnya serta mengenal seluruh pengaturan kapal, instansi-instansi yang ada, peralatan, prosedur dan ciri-ciri kapal yang relevan dengan tugas-tugas rutin atau tugas-tugas yang ada.
- f. Pejabat kapal secara efektif dapat mengkoordinir aktivitas dalam suatu situasi darurat dan dalam melaksanakan fungsi penting bagi keamanan atau pencegahan pencemaran.

6. Pengertian Rekrutmen

Setelah suatu perusahaan mempunyai gambaran tentang hasil analisa pekerjaan dan rancangan pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan perusahaan, maka tugas manajer suatu perusahaan adalah mengisi jabatan dengan mencari manajemen SDM yang cocok dan berkualitas untuk pekerjaan tersebut. Rekrutmen merupakan suatu cara mengambil keputusan perencanaan manajemen SDM mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, dan kriteria yang diperlukan dalam suatu organisasi. Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan, untuk itu ada dua sumber tenaga kerja yaitu sumber dari luar (*eksternal*) organisasi dan sumber dari dalam (*internal*) organisasi. Penarikan atau rekrutmen karyawan merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan karyawan melalui berbagai tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga kerja. Penarikan karyawan bertujuan untuk menyediakan karyawan yang cukup agar manajemen dapat memilih karyawan yang memenuhi kualifikasi yang mereka perlukan di perusahaan (Malthi;2001).

Rekrutmen yang efektif memerlukan tersedianya informasi yang akurat dan berkesinambungan mengenai jumlah dan kualifikasi individu yang diperlukan untuk melaksanakan berbagai pekerjaan dalam perusahaan. Aktivitas rekrutmen akan menyisihkan pelamar yang kurang tepat dan memfokuskan kemampuannya pada calon yang akan dipanggil kembali. Aktivitas rekrutmen dapat membangun opini publik yang menguntungkan dengan cara mempengaruhi sikap pelamar sedikian rupa terlepas mereka diangkat atau tidak dalam organisasi tersebut. Menurut Adi Soenarno (2010;43) menyatakan bahwa rekrutmen komponen penting dalam pencarian sumber daya manusia yang handal di perusahaan. Sedangkan pengertian rekrutmen. Menurut Henry Simamora (1997;212) merupakan serangkaian aktivitas mencari dan membuat pelamar mempunyai motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.

7. Pengertian *SETS Plus Test*

SETS Plus Test (Seafarer Evaluation and Training System) adalah paket pengujian berbasis komputer canggih yang menilai standar pelatihan dan kompetensi, memastikan bahwa awak kapal memenuhi level STCW yang ditetapkan. Hal ini menilai kompetensi pelamar untuk posisi diatas kapal dan juga membantu untuk memastikan tingkat keterampilan awak kapal yang ada. Tersedia untuk digunakan diperusahaan pada

satu komputer atau jaringan. Mengevaluasi pengetahuan adalah aspek yang semakin penting dari rekrutmen dan bagaimana peninjauannya. *SETS Plus Test* merupakan acuan standar yang digunakan oleh perusahaan PT. Bernhard Schulte Shipmanagement CSC Indonesia untuk mendapatkan *crew* yang berkualitas dalam menggunakan Bahasa Inggris.

B. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi praktis/ operasional (bukan teoritis) tentang variabel atau istilah lain dalam penelitian yang dipandang penting. Dalam penelitian ini penulis membuat variabel yang berhubungan dengan judul untuk memudahkan pengumpulan dan analisis data serta wawancara. Dalam definisi operasional ini penyusun akan menjelaskan proses yang digunakan oleh perusahaan dalam mendapatkan awak kapal yang berkualitas.

Seleksi dan penempatan merupakan serangkaian kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seorang pelamar diterima atau ditolak, tetap atau tidaknya seorang pekerja ditempatkan pada posisi-posisi tertentu yang ada didalam organisasi. Dalam proses ini seorang pelamar akan dicek kelengkapan dan validasi dokumen-dokumen yang dimiliki serta berapa lama seorang pelamar tersebut bekerja diatas kapal.

Dalam proses selanjutnya seorang pelamar tersebut akan melaksanakan tes Bahasa Inggris yang meliputi *Reading and Listening* dalam pengetahuan

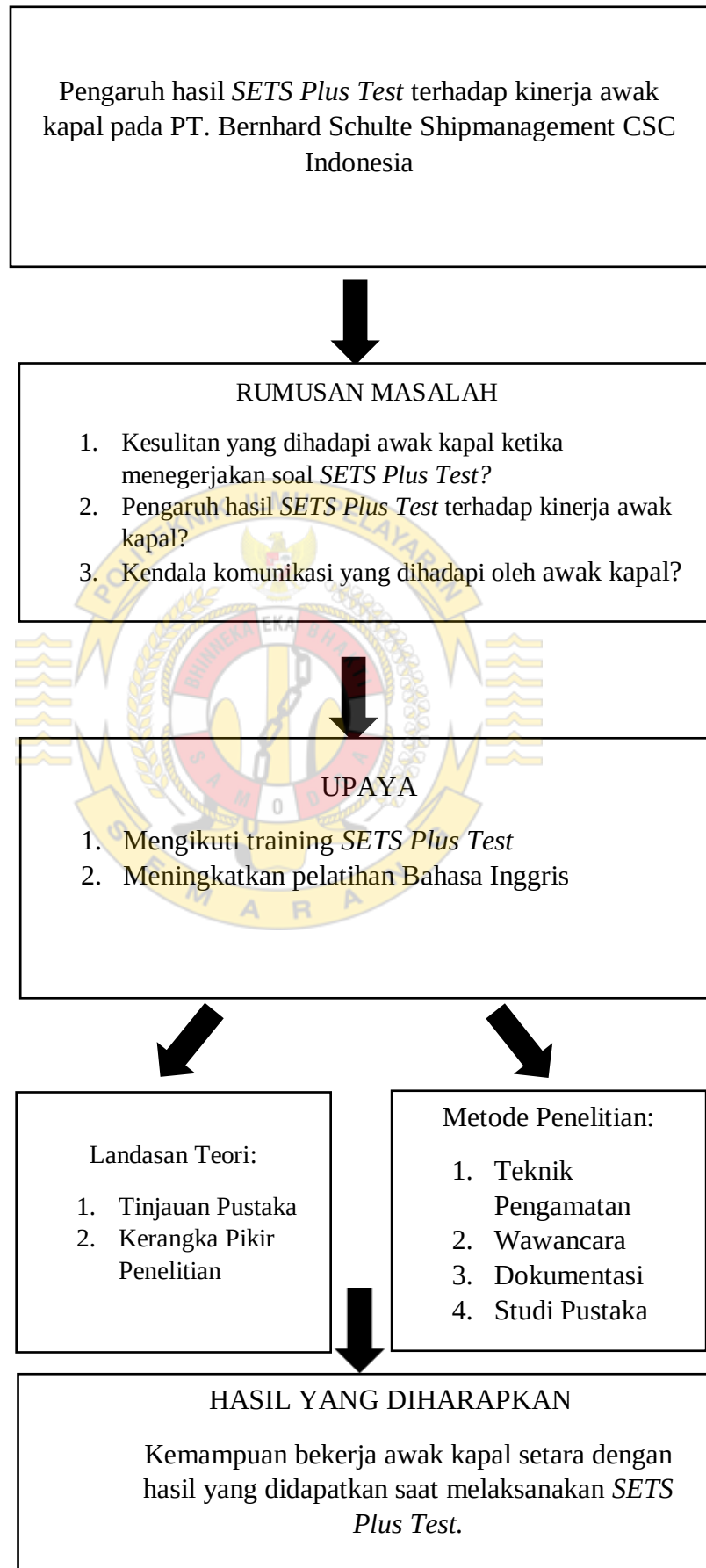
sesuai bidangnya. Penentuan selanjutnya seorang pelamar diterima atau tidak tergantung dari nilai yang didapat pada hasil tes tersebut. *SETS Plus Test* akan dilaksanakan secara *online* dimana masing-masing posisi pelamar memiliki skor yang berbeda untuk mendapatkan hasil yang sudah dikerjakan. Nilai pelamar secara langsung akan muncul ketika selesai mengerjakan *SETS Plus Test*, materi yang diujikan antara lain mengenai pengetahuan umum diatas kapal, *vocabulary & grammar*.

C. Kerangka Berfikir

Tujuan dari mengetahui pengaruh hasil *SETS Plus Test* terhadap kinerja awak kapal adalah agar kemampuan Bahasa Inggris awak kapal lebih baik lagi dan hasil *SETS Plus Test* yang didapatkan setara dengan kinerja awak kapal sehingga dapat berkomunikasi dengan baik dan kinerja diatas kapal dapat berjalan dengan efektif dan efisien dalam mengurangi kecelakaan dalam bekerja.

Namun untuk memenuhi tuntutan di atas harus dilaksanakan kegiatan yang mendukung, salah satunya adalah diadakan latihan guna meningkatkan kemampuan Berbahasa Inggris sebelum bekerja di atas kapal, latihan tersebut seperti wawancara/ *briefing* dari *Crewing Management* dan mengerjakan *SETS Plus Test*. Adanya pelatihan tersebut maka awak kapal diharapkan mengerti dan tahu apa yang harus dilakukan ketika bekerja. Penulis ingin membahas masalah yang dihadapi dan upaya penyelesaian dalam penyusunan

skripsi ini kedalam bentuk kerangka berfikir:



Kerangka pemikiran dalam bagian atas menerangkan bahwa dalam suatu karya ilmiah harus dilengkapi dengan kerangka pikiran yang menggambarkan masalah yang menjadikan sebab dan mengapa sering terjadi hal-hal tersebut, didalam kerangka pikir menerangkan juga proses berpikir penulis untuk mencari cara penyelesaian dan hasil dari kerja tersebut, dari kerangka berpikir benar-benar dapat meningkatkan hasil dan kerja tersebut, dari kerangka berpikir dapat dijabarkan sedikit gambaran bahwa penulis ingin membahas permasalahan yang dihadapi dan upaya penyelesaian dalam penelitian ini ke dalam kerangka berpikir. Dalam penelitian ini ditemukan hambatan-hambatan yang di hadapi PT. Bernhard Schulte Shipmanagement CSC Indonesia dalam kegiatan penanganan SDM sehingga dapat menghambat proses peningkatan awak kapal.

Tujuan perusahaan untuk meningkatkan kinerja awak kapal agar perusahaan lebih maju, dengan cara awak kapal selalu berkomunikasi menggunakan Bahasa Inggris dengan baik sehingga PT. Bernhard Schulte Shipmanagement CSC Indonesia dapat menjamin kualitas SDM yang dimilikinya.