

## Analisis Implementasi Sistem Informasi Untuk Mendukung Pelaksanaan MoU Rekrutmen ABK

Rakhel Lia<sup>1\*</sup>, Indrawati<sup>2</sup>, Agus Rony Kaitly<sup>3</sup>, Ruspita Sihombing<sup>4</sup>  
Muhammad Aji Pangestu<sup>5</sup>

<sup>1,2,3</sup> Jurusan Maritim Politeknik Negeri Samarinda

<sup>4,5</sup> Jurusan Teknik Mesin Politeknik Negeri Samarinda

\*email korespondensi: [racheliahutabarat04@gmail.com](mailto:racheliahutabarat04@gmail.com)

### Abstract

*By understanding how information systems change work rules, we can identify new challenges and, at the same time, find opportunities to improve worker productivity and well-being. The main goal is optimal recruitment, providing maximum benefits for both parties. Judging from its nature, this research is qualitative descriptive research. The qualitative descriptive research method is based on the philosophy of postpositivism, which is usually used to study the conditions of natural objects, where researchers act as key instruments and carry out and describe a situation objectively or based on apparent facts. This crew Recruitment Information System is designed to facilitate the implementation of the MoU (Memorandum of Understanding) between polytechnics and shipping companies. This recruitment system accelerates the process of finding quality crew. With advanced features and data integration, companies can get the right candidates and ensure that all requirements are met transparently. The result is a system that facilitates recruitment management and increases transparency and experience for prospective crew, producing a more skilled workforce that meets the company's needs.*

**Keywords:** Information System, MoU (Memorandum of Understanding), Crew Recruitment.

### Abstrak

*Dengan memahami bagaimana sistem informasi mengubah aturan kerja, kita dapat mengidentifikasi tantangan baru dan sekaligus menemukan peluang untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan pekerja. Tujuan utamanya adalah untuk mencapai perekrutan yang optimal, yang dapat memberikan manfaat maksimal bagi kedua belah pihak. Dilihat dari sifatnya, maka penelitian ini termasuk penelitian deskriptif kualitatif. Metode penelitian deskriptif kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan filsafat postpositivisme yang biasa digunakan untuk meneliti kondisi objek yang alamiah, dimana peneliti berperan sebagai instrumen kunci dan melakukan dan melukiskan suatu keadaan secara objektif atau berdasarkan fakta-fakta yang tampak. Sistem Informasi Rekrutmen ABK ini dirancang untuk memperlancar pelaksanaan MoU (Memorandum of Understanding) antara politeknik dengan perusahaan pelayaran. Sistem rekrutmen ini mempercepat proses pencarian ABK berkualitas. Dengan fitur-fitur canggih dan integrasi data, perusahaan bisa mendapatkan calon yang tepat dan memastikan semua persyaratan terpenuhi secara transparan. Hasilnya adalah sistem yang tidak hanya memudahkan pengelolaan perekrutan, tetapi juga meningkatkan transparansi dan pengalaman bagi calon ABK, yang pada gilirannya menghasilkan tenaga kerja yang lebih terampil dan sesuai kebutuhan perusahaan.*

**Kata Kunci:** Sistem Informasi, MoU (Nota Kesepahaman), Rekrutmen ABK

## PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital telah mengubah lanskap dunia kerja secara signifikan. Semakin berkembangnya teknologi, persaingan untuk mendapatkan pekerjaan di Indonesia akan semakin ketat. Kita perlu mempersiapkan diri dengan baik untuk menghadapi era globalisasi ini. Data terbaru dari Badan Pusat Statistik menunjukkan bahwa jumlah pencari kerja yang memanfaatkan platform digital semakin meningkat dari tahun ke tahun. Hal ini sejalan dengan tren global yang menunjukkan bahwa generasi muda, khususnya generasi milenial dan Z, lebih memilih melamar pekerjaan melalui aplikasi mobile. Survei Mercer Indonesia TRS 2024<sup>2</sup> terhadap 1.180 praktisi rekrutmen di berbagai sektor di Indonesia menunjukkan adanya rencana perekrutan yang cukup besar pada tahun 2024, meskipun hasil survei sebelumnya mengindikasikan adanya kesenjangan antara rencana dan realisasi, terutama di tengah ketidakpastian ekonomi global dan lokal, sebagai contoh, sebuah studi kasus di LinkedIn menunjukkan bahwa profil LinkedIn yang lengkap dan teroptimasi dapat meningkatkan peluang seorang calon pelamar mendapatkan panggilan wawancara hingga 40%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa platform pencarian kerja berbasis web atau aplikasi telah menjadi sarana yang sangat penting bagi calon pelamar untuk menemukan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan keahlian mereka.

Di Indonesia, lulusan baru menghadapi berbagai tantangan dalam memperoleh pekerjaan yang layak. Meskipun setiap tahunnya sejumlah besar lulusan dihasilkan oleh universitas-universitas di seluruh negeri, kenyataannya persaingan untuk mendapatkan pekerjaan tetap sangat ketat. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS), tingkat pengangguran terbuka pada Februari 2024 tercatat sebesar 4,82%, dengan sebagian besar di antaranya berasal dari kalangan lulusan baru. Kondisi ini menggambarkan tantangan yang semakin berat bagi mereka yang baru menyelesaikan pendidikan formal dan berharap untuk memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan aspirasi mereka.<sup>3</sup> Berdasarkan penelitian Widiyarso<sup>4</sup>, SMK N 1 Bulukerto telah berhasil menjalankan program kerja Balai Kerja Khusus (BKK) dengan sangat baik. Keberhasilan ini terlihat dari fasilitas BKK yang lengkap, proses penelusuran tamatan yang efektif, rekrutmen yang terbuka, dan kerja sama yang baik dengan industri. Dengan melihat keberhasilan SMK ini, maka jurusan Kemaritiman di politeknik juga memiliki potensi yang sama untuk mencapai hasil yang baik. Yang perlu dilakukan adalah membangun sistem informasi yang baik dan transparan.

Analisis ini akan secara mendalam meninjau berbagai regulasi, seperti undang-undang dan nota kesepahaman (MoU), yang mengatur proses perekrutan, khususnya yang melibatkan integrasi sistem informasi antara universitas/politeknik dan industri. Dengan memahami dinamika antara teknologi informasi dan hukum ketenagakerjaan, diharapkan dapat diidentifikasi tantangan dan peluang dalam mencapai perekrutan yang optimal. Tujuan akhir dari penelitian ini sejalan dengan tujuan Kementerian Transmigrasi<sup>5</sup> yang menekankan peran bursa kerja dalam mempertemukan pencari kerja dengan lowongan pekerjaan. Konsep bursa kerja khusus yang melibatkan satuan pendidikan dan lembaga kerja pun relevan dalam konteks penelitian ini, di mana sistem informasi diharapkan dapat memfasilitasi proses penyaluran tenaga kerja.

---

<sup>2</sup> [Mengupas Tren Tenaga Kerja 2024, Perekrutan Karyawan Menurun?](#)

<sup>3</sup> <https://www.kompasiana.com/irfandydharmawan77/66ff3c0eed64153052782d32/mengapa-fresh-graduate-sulit-mendapatkan-pekerjaan>

<sup>4</sup> Widiyarso, Tri Hanung, and Sutarna Sutarna. "Strategi dan kinerja bursa kerja khusus (BKK) dalam mengantar alumni mendapat pekerjaan di SMK N 1 Bulukerto." *Didaktis: Jurnal Pendidikan dan Ilmu Pengetahuan* 21.2 (2021).

<sup>5</sup> Binapenta. 2001. *Petunjuk Tentang Izin Mempekerjakan/ Kerja Tenaga Kerja Asing di Indoensia*. Jakarta.

Sistem teknologi yang berbasis MoU diharapkan mampu mempermudah alumni kemaritiman mendapatkan pekerjaan berdasarkan pemberian informasi yang akurat. Berdasarkan uraian di atas maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul “Analisis Implementasi Sistem Informasi Untuk Mendukung Pelaksanaan MoU Rekrutmen ABK”.

## METODE

Untuk memperoleh data yang relevan atau yang sama pada tema penelitian, maka dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan studi kepustakaan yaitu teknik pengumpulan data dengan melakukan penelaahan terhadap buku, literatur, catatan, serta berbagai laporan yang berkaitan dengan masalah yang ingin dipecahkan untuk menyusun konsep mengenai produktivitas yang nantinya dapat digunakan sebagai pijakan dalam mengembangkan langkah-langkah praktis sebagai alternatif pendekatan manajemen. Dilihat dari sifatnya, maka penelitian ini termasuk penelitian deskriptif kualitatif, Metode penelitian deskriptif kualitatif<sup>6</sup> adalah metode penelitian yang berlandaskan filsafat *postpositivisme* yang biasa digunakan untuk meneliti kondisi objek yang alamiah, di mana peneliti berperan sebagai instrumen kunci dan melakukan melukiskan suatu keadaan secara objektif atau berdasarkan fakta-fakta yang tampak.<sup>7</sup>

### a. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penulisan artikel ini didasarkan pada beberapa *e-book* yang relevan sebagai referensi, serta jurnal-jurnal yang mendukung dan berkesinambungan dengan topik artikel ini. Fakta-fakta yang terdapat dalam jurnal-jurnal tersebut dibandingkan dan dijadikan sebagai bahan referensi dalam penulisan.

### b. Teknik Pengumpulan Data

Mengingat bahwa penelitian ini dilakukan dengan pendekatan studi pustaka, maka lokasi penelitian ini adalah segala sumber bacaan online yang disediakan di seluruh wilayah Indonesia dan luar negeri.

### c. Teknik Analisis Data

Teknik analisis tematik akan digunakan untuk mengidentifikasi pola-pola dari hasil wawancara serta membandingkan referensi yang ada, yang selanjutnya akan dijadikan sebagai bahan data dalam penulisan.

## PEMBAHASAN

### Sistem Informasi Untuk Mendukung Pelaksanaan MoU Rekrutmen ABK

Suksesnya proyek pengembangan sistem informasi berbasis web sangat bergantung pada pemahaman yang kuat tentang MoU. Dengan memahami dasar-dasar sistem informasi, tim proyek dapat merumuskan persyaratan teknis yang jelas dalam MoU. Di sisi lain, pemahaman MoU akan membantu tim proyek dalam mengelola ekspektasi klien, mengatur jadwal proyek, serta menyelesaikan potensi konflik yang mungkin timbul selama proses pengembangan. MoU (*Memorandum of Understanding*) memiliki peran penting dalam mempermudah proses perekrutan tenaga kerja, terutama dalam konteks kerja sama antara institusi pendidikan, seperti politeknik, dengan dunia industri. Sesuai dengan ketentuan yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mengatur hak dan kewajiban antara pekerja dan pemberi kerja, MoU menjadi landasan hukum yang jelas dalam menjamin kesepakatan yang saling menguntungkan. Dalam hal ini, MoU berfungsi untuk mengatur mekanisme perekrutan, pelatihan, serta penempatan tenaga kerja yang lebih terstruktur dan terorganisir, yang memungkinkan proses rekrutmen lebih efisien dan tepat sasaran. Selain itu, MoU juga berperan dalam mempererat hubungan antara Politeknik dengan perusahaan, yang

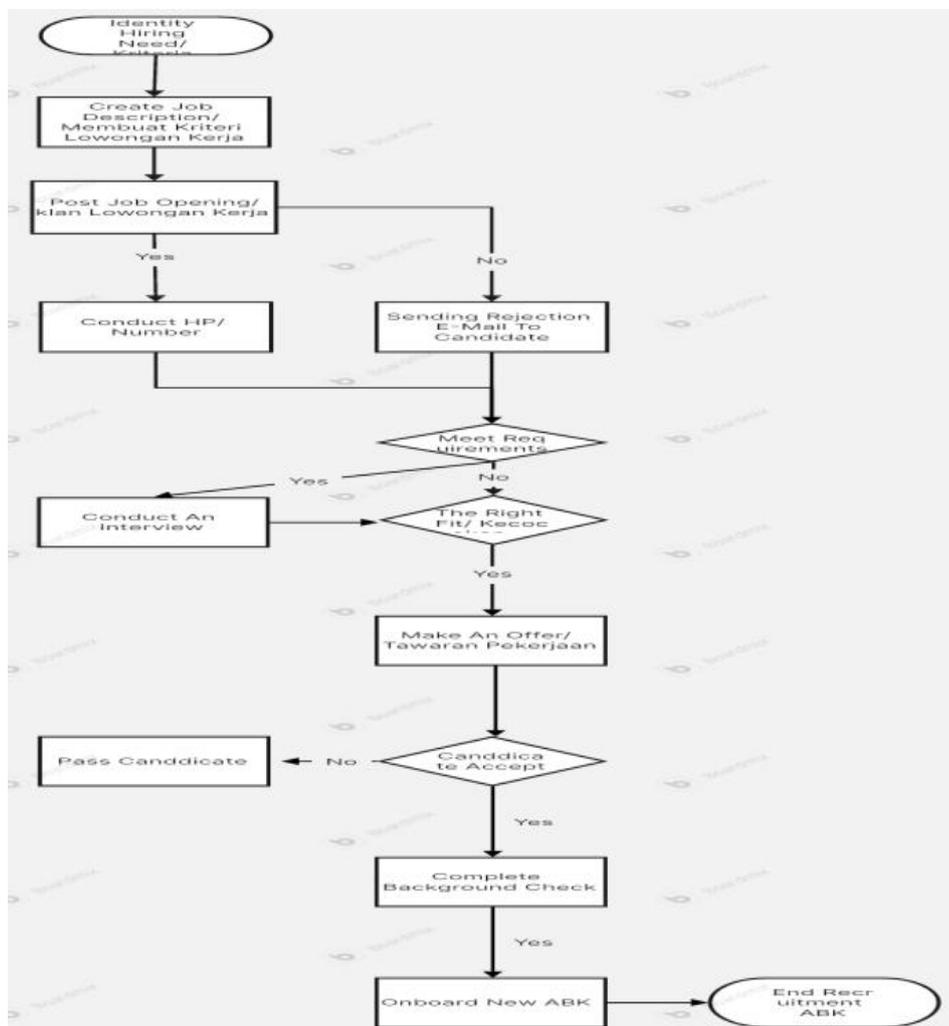
---

<sup>6</sup> Sugiyono, Metode. "Penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D." Bandung: Alfabeta (2008).

<sup>7</sup> Prof. Dr. Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. (2018)

berkontribusi pada peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) di Indonesia. Hal ini sejalan dengan amanat Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi, yang mendorong kolaborasi antara lembaga pendidikan dan industri untuk memperkuat relevansi kurikulum pendidikan dengan kebutuhan pasar kerja.

Melalui MoU, kedua belah pihak dapat merumuskan program-program yang dapat memfasilitasi transfer ilmu pengetahuan dan keterampilan antara dunia pendidikan dan industri, sehingga mempermudah lulusan Politeknik untuk beradaptasi dan berkompetisi di dunia kerja yang semakin dinamis. Seiring berjalannya waktu terdapat faktor-faktor penting yang dijadikan sebagai penunjang dalam hubungan tersebut. Salah satu faktor penting yang dijadikan sebagai penunjang tersebut yakni melalui kehadiran dari tenaga kerja. Salah satu faktor tersebut dapat dikatakan sebagai sarana yang sangat dominan dalam kehidupan suatu bangsa, karena tenaga kerja merupakan faktor penentu bagi mati dan hidupnya suatu bangsa melalui perannya dalam dunia kerja.<sup>8</sup> Maka dari itu, untuk mempermudah proses pendaftaran, pelamar hanya perlu menyiapkan beberapa dokumen sebagai persyaratan melamar pekerjaan.<sup>9</sup>



Gambar 1. flowchart sistem informasi perekrutan ABK (Anak Buah Kapal) berbasis MoU

<sup>8</sup> Rosita, Karunia, and Waluyo Waluyo. "Hukum Ketenagakerjaan sebagai Instrumen Pelindung Bagi Tenaga Kerja dan Pengusaha dalam Penanganan Masalah Hubungan Kerja." *Jurnal Hukum dan Pembangunan Ekonomi* 11.1 (2023): 41-49.

<sup>9</sup> <https://blog.skillacademy.com/berkas-lamaran-kerja>

Penjelasan Tahapan Perekrutan ABK Berbasis MoU secara umum, yaitu:

1. Identifikasi Kebutuhan
  - a. Analisis kebutuhan: Menentukan jumlah dan jenis ABK yang dibutuhkan berdasarkan kebutuhan armada kapal, proyek yang sedang berjalan, atau pergantian personel.
  - b. Verifikasi MoU: Memastikan bahwa kebutuhan tersebut sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam MoU yang telah disepakati dengan pihak terkait (misalnya, agen pelayaran, perusahaan pemilik kapal).
2. Membuat Deskripsi dan Kriteria Jabatan
  - a. Penyusunan job description: Membuat deskripsi tugas, tanggung jawab, dan kualifikasi yang dibutuhkan untuk setiap posisi ABK yang akan diisi.
  - b. Penentuan kriteria: Menetapkan kriteria seleksi yang sesuai dengan standar kompetensi yang telah ditetapkan dalam MoU, seperti pendidikan, pengalaman kerja, sertifikat, dan kesehatan.
3. Publikasi Lowongan Kerja
  - a. Penyebaran informasi: Memublikasikan lowongan kerja melalui berbagai saluran, baik internal (pengumuman di perusahaan, papan pengumuman) maupun eksternal (media sosial, website perusahaan, job portal).
  - b. Koordinasi dengan pihak MoU: Melakukan koordinasi dengan pihak yang terkait dalam MoU untuk memastikan bahwa publikasi lowongan kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
4. Penerimaan Lamaran
  - a. Pengumpulan berkas: Menerima lamaran dari calon ABK yang memenuhi persyaratan yang telah ditentukan.
  - b. Verifikasi berkas: Melakukan verifikasi terhadap kelengkapan dan keabsahan berkas lamaran yang masuk.
5. Seleksi Awal
  - a. Screening berkas: Melakukan seleksi awal berdasarkan berkas lamaran untuk menyaring calon yang memenuhi kriteria dasar.
  - b. Tes tertulis: Melakukan tes tertulis untuk mengukur pengetahuan dasar calon ABK terkait bidang maritim.
6. Wawancara
  - a. Wawancara mendalam: Melakukan wawancara mendalam untuk menilai kemampuan komunikasi, motivasi, dan kesesuaian calon ABK dengan budaya perusahaan dan tuntutan pekerjaan di kapal.
  - b. *Assessment* psikologi: Jika diperlukan, dapat dilakukan *assessment* psikologi untuk mengukur kestabilan emosi, kemampuan bekerja dalam tim, dan potensi kepemimpinan.
7. Pengecekan Referensi: Melakukan pengecekan referensi kerja untuk memverifikasi informasi yang tercantum dalam lamaran dan hasil wawancara.
8. Tes Kesehatan: Pemeriksaan medis: Melakukan pemeriksaan medis untuk memastikan calon ABK dalam kondisi sehat jasmani dan rohani yang baik sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan dalam MoU dan peraturan pelayaran.
9. Penawaran Kerja
  - a. Pengajuan penawaran: Mengajukan penawaran kerja kepada calon ABK yang lolos seleksi.
  - b. Negosiasi: Melakukan negosiasi terkait gaji, tunjangan, dan kondisi kerja lainnya dengan mempertimbangkan ketentuan dalam MoU.

#### 10. Proses Onboarding

- a. Penandatanganan kontrak: Melakukan penandatanganan kontrak kerja dengan calon ABK yang telah menerima penawaran.
- b. Orientasi: Memberikan orientasi kepada ABK baru mengenai perusahaan, peraturan perusahaan, prosedur kerja di kapal, dan keselamatan kerja.
- c. Pelatihan: Memberikan pelatihan yang diperlukan untuk meningkatkan kompetensi ABK sesuai dengan kebutuhan jabatan.

#### 11. Evaluasi Proses Perekrutan

- a. Evaluasi kinerja: Melakukan evaluasi terhadap kinerja ABK baru secara berkala untuk mengukur efektivitas proses perekrutan.
- b. Perbaikan sistem: Melakukan perbaikan terhadap sistem perekrutan secara berkala berdasarkan hasil evaluasi.

Flowchart yang dipaparkan memberikan gambaran yang jelas mengenai alur perekrutan Anak Buah Kapal (ABK) berbasis MoU. Setiap tahapan dalam flowchart ini memiliki peranan krusial dalam memastikan kualitas sumber daya manusia yang akan bertugas di kapal.

##### 1) Identifikasi Kebutuhan dan Membuat Kriteria

- a) Menentukan Posisi yang Dibutuhkan: Tahap ini memastikan bahwa perusahaan merekrut kandidat yang tepat untuk mengisi posisi yang kosong.
- b) Menentukan Kriteria yang Sesuai: Kriteria yang jelas akan membantu menyaring kandidat yang memiliki kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas di kapal.

##### 2) Mempublikasikan Lowongan Kerja

- a) Menjangkau Kandidat yang Lebih Luas: Dengan mempublikasikan lowongan kerja, perusahaan dapat menarik minat banyak calon pelamar, baik dari dalam maupun luar perusahaan.
- b) Memperoleh Kandidat yang Berkualitas: Semakin banyak kandidat yang melamar, semakin besar peluang perusahaan untuk mendapatkan kandidat terbaik.

##### 3) Seleksi Administrasi

- a) Mempersempit Pilihan: Seleksi administrasi membantu menyaring kandidat yang tidak memenuhi persyaratan dasar, seperti pendidikan, pengalaman, dan dokumen yang dibutuhkan.
- b) Efisiensi Waktu: Dengan melakukan seleksi administrasi, perusahaan dapat menghemat waktu dalam proses rekrutmen.

##### 4) Wawancara

- a) Menilai Keterampilan Komunikasi: Wawancara memungkinkan perusahaan untuk menilai kemampuan komunikasi, kepercayaan diri, dan kemampuan pemecahan masalah calon pelamar.
- b) Membandingkan Kandidat: Melalui wawancara, perusahaan dapat membandingkan antara satu kandidat dengan kandidat lainnya untuk menentukan siapa yang paling cocok untuk posisi yang tersedia.

##### 5) Tes Psikologi dan Kesehatan

- a) Menilai Kestabilan Emosional: Tes psikologi membantu mengidentifikasi apakah calon pelamar memiliki stabilitas emosional yang cukup untuk bekerja di lingkungan kapal yang unik.
- b) Memastikan Kondisi Kesehatan yang Baik: Tes kesehatan memastikan bahwa calon pelamar dalam kondisi fisik dan mental yang prima untuk bekerja di laut.

- 6) Background Check
  - a) Memastikan Data yang Benar: Background check membantu memverifikasi kebenaran data yang diberikan oleh calon pelamar, seperti riwayat pekerjaan dan pendidikan.
  - b) Mencegah Tindakan Fraud: Background check dapat mencegah perusahaan merekrut kandidat yang memiliki catatan kriminal atau masalah hukum lainnya.
- 7) Penawaran Kerja dan Onboarding
  - a) Membangun Hubungan yang Baik: Penawaran kerja yang jelas dan proses onboarding yang baik akan membantu membangun hubungan yang positif antara perusahaan dan karyawan baru.
  - b) Mempersiapkan Karyawan Baru: Onboarding yang efektif akan membantu karyawan baru beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru dan memahami tugas serta tanggung jawabnya.

Sistem Informasi Rekrutmen ABK ini dirancang untuk memperlancar pelaksanaan MoU antara Politeknik dengan perusahaan pelayaran. Dengan fitur-fitur seperti pendaftaran *online*, seleksi otomatis, dan pelacakan status pelamar, sistem ini memungkinkan proses rekrutmen yang lebih efisien dan transparan. Selain itu, sistem ini juga mengintegrasikan data pelamar dengan sistem informasi akademik Politeknik, sehingga memudahkan dalam verifikasi data dan memastikan bahwa calon ABK memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan dalam MoU.

### **Sistem Informasi Dalam Perekrutan ABK yang Efisien dan Efektif**

Penelitian yang dilakukan oleh Park et al. (2020) menunjukkan bahwa penggunaan teknologi informasi dalam rekrutmen dan seleksi dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses rekrutmen dan seleksi. Penggunaan teknologi informasi dapat mempercepat proses rekrutmen dan seleksi serta mengurangi biaya dan waktu yang diperlukan dalam proses tersebut.<sup>10</sup> Penggunaan teknologi informasi dalam rekrutmen dan seleksi dapat membantu perusahaan dalam mengotomatisasi beberapa tahap proses rekrutmen dan seleksi. Teknologi informasi yang digunakan dapat membantu perusahaan dalam memilah dan memfilter calon karyawan secara otomatis berdasarkan kriteria yang telah ditentukan. Hal ini dapat mengurangi biaya dan waktu yang diperlukan dalam proses rekrutmen dan seleksi serta meningkatkan efisiensi proses tersebut.

Penggunaan teknologi informasi juga dapat membantu perusahaan dalam memperoleh data yang lebih akurat dan valid dalam proses rekrutmen dan seleksi. Penggunaan teknologi informasi yang dirancang untuk meminimalkan bias dapat membantu perusahaan untuk memperoleh data yang lebih akurat dan menghasilkan keputusan yang lebih obyektif dalam proses rekrutmen dan seleksi. Perusahaan harus memperhatikan penggunaan teknologi informasi dalam rekrutmen dan seleksi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses rekrutmen dan seleksi. Perusahaan harus memastikan bahwa teknologi informasi yang digunakan dapat memilah dan memfilter calon karyawan secara otomatis berdasarkan kriteria yang telah ditentukan serta dapat memperoleh data yang lebih akurat dan valid dalam proses rekrutmen dan seleksi.

Perusahaan juga dapat menggunakan teknologi informasi yang dirancang untuk memfasilitasi komunikasi antara perusahaan dan calon karyawan selama proses rekrutmen dan seleksi. Teknologi informasi yang dirancang khusus dapat membantu perusahaan dalam mengotomatisasi beberapa tahap proses rekrutmen dan seleksi serta meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses tersebut. Penggunaan teknologi informasi dalam rekrutmen dan seleksi dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses rekrutmen dan seleksi serta mengurangi biaya

---

<sup>10</sup> Park, Y. A., H. J. Lee, and D. Lee. "The impact of information technology on recruitment: The case of job search websites. *Sustainability*, 12 (1), 179." 2020.

dan waktu yang diperlukan dalam proses tersebut. Perusahaan harus memastikan bahwa teknologi informasi yang digunakan dapat memperoleh data yang lebih akurat dan valid dalam proses rekrutmen dan seleksi serta dapat memfasilitasi komunikasi antara perusahaan dan calon karyawan selama proses rekrutmen dan seleksi.<sup>11</sup>

Implementasi sistem informasi dalam proses perekrutan ABK telah membawa angin segar dalam industri maritim. Dengan sistem ini, proses seleksi menjadi lebih efisien dan efektif. Calon ABK dapat dengan mudah mendaftar secara online, mengunggah dokumen, dan melacak status lamarannya. Perusahaan pelayaran pun dapat mengelola data pelamar secara terpusat, mempercepat proses screening, dan menemukan kandidat yang paling sesuai dengan kebutuhan kapal dalam waktu yang singkat. Untuk menciptakan sistem informasi yang efisien dan efektif dalam perekrutan ABK, desainnya harus mencakup beberapa elemen penting yang berfokus pada otomatisasi, integrasi data, dan pengalaman pengguna yang optimal. Sistem ini dapat dibangun dalam bentuk aplikasi berbasis web atau platform mobile yang memungkinkan perusahaan pelayaran untuk mengelola proses perekrutan dari awal hingga akhir secara digital.

#### 1. Halaman Pendaftaran dan Profil Pengguna

Calon pelaut bisa mendaftar secara online dengan mudah. Mereka hanya perlu mengisi data diri dan mengunggah dokumen penting seperti paspor, sertifikat surat atau dokumen pendukung lainnya. Sistem pendaftarannya dirancang sederhana agar semua orang bisa memahaminya

#### 2. Sistem Verifikasi dan Evaluasi Dokumen

Sistem yang dimaksud perlu memiliki kemampuan untuk memeriksa secara otomatis berbagai dokumen pelaut, seperti sertifikat dan lisensi. Tujuannya adalah untuk memastikan semua dokumen benar dan valid, sehingga proses perekrutan menjadi lebih cepat dan akurat

#### 3. Fitur Seleksi dan Pencocokan Posisi

Sistem harus memiliki fitur untuk menyeleksi dan mencocokkan calon ABK dengan posisi yang sesuai berdasarkan kualifikasi, pengalaman, dan keahlian yang dibutuhkan. Misalnya, berdasarkan data yang dimasukkan oleh calon ABK, sistem dapat memberikan rekomendasi posisi yang cocok seperti nahkoda, teknisi, juru masak, atau kru lainnya, serta mengutamakan ABK yang memiliki sertifikasi terbaru. Fitur ini memungkinkan perekrutan lebih cepat dan tepat, mengurangi kesalahan dalam pencocokan peran.

#### 4. Manajemen Wawancara dan Tes Keterampilan

Sistem ini secara otomatis akan mencocokkan pelaut dengan posisi yang paling sesuai berdasarkan kualifikasinya, sehingga proses perekrutan menjadi lebih cepat dan akurat. Misalnya, pelaut dengan sertifikat nahkoda terbaru akan langsung direkomendasikan untuk posisi nahkoda.

#### 5. Tracking Status Perekrutan dan Pembaruan Data

Sistem rekrutmen kami dirancang untuk memberikan pengalaman yang transparan dan efisien bagi calon ABK. Dengan notifikasi otomatis dan akses untuk memperbarui data pribadi, calon ABK dapat memantau setiap tahap seleksi dengan mudah.

#### 6. Laporan dan Analitik

Sistem ini dirancang untuk membuat proses perekrutan ABK lebih efisien. Dengan fitur pelacakan data yang lengkap, tim HR bisa melihat berapa banyak orang yang melamar, berapa yang lolos, dan berapa lama waktu yang dibutuhkan untuk mengisi setiap posisi. Selain itu, sistem ini juga bisa mengotomatiskan banyak tugas, seperti pendaftaran dan penjadwalan wawancara, sehingga prosesnya jadi lebih cepat. Dengan begitu, perusahaan bisa mendapatkan ABK yang berkualitas lebih cepat dan lebih mudah.

---

<sup>11</sup> Muh. Zaky, UIN Sunan Gunung Djati, Bandung dalam Jurnal Ilmiah Manajemen, Vol. 2 No. 2, 2021

## SIMPULAN

Sistem Informasi Rekrutmen ABK ini dirancang untuk mengoptimalkan pelaksanaan MoU antara politeknik dan perusahaan pelayaran, serta mempercepat proses perekrutan ABK yang berkualitas. Dengan fitur-fitur canggih seperti pendaftaran online, seleksi otomatis, dan pelacakan status pelamar, sistem ini memungkinkan proses rekrutmen yang lebih efisien dan transparan. Integrasi dengan sistem informasi akademik politeknik juga memastikan verifikasi data yang cepat dan akurat, sehingga calon ABK yang memenuhi persyaratan MoU dapat segera diidentifikasi. Selain itu, fitur pelacakan data yang lengkap memungkinkan tim HR untuk memantau setiap tahap rekrutmen secara real-time, mulai dari jumlah pelamar hingga waktu yang dibutuhkan untuk mengisi setiap posisi. Otomatisasi berbagai tugas administratif, seperti pendaftaran dan penjadwalan wawancara, semakin mempercepat proses rekrutmen. Dengan demikian, baik politeknik maupun perusahaan pelayaran dapat memperoleh manfaat yang signifikan dari sistem ini, mulai dari peningkatan efisiensi hingga pengambilan keputusan yang lebih *data-driven*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Binapenta. (2001). *Petunjuk Tentang Izin Mempekerjakan/ Kerja Tenaga Kerja Asing di Indonesia*. Jakarta.
- HASTUTI, K. (2020). *Upaya Dinas Tenaga Kerja dalam Penyerapan Calon Tenaga Kerja Di Kabupaten Sarolangun*. *Kaos GL Dergisi*, 8(75).
- Muh. Zaky (2021). UIN Sunan Gunung Djati, Bandung dalam *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol. 2 No. 2
- Park, Y. A., H. J. Lee, and D. Lee (2020) "The impact of information technology on recruitment: The case of job search websites. *Sustainability*, 12 (1), 179."
- Rosita, Karunia, and Waluyo Waluyo (2023). "Hukum Ketenagakerjaan sebagai Instrumen Pelindung Bagi Tenaga Kerja dan Pengusaha dalam Penanganan Masalah Hubungan Kerja." *Jurnal Hukum dan Pembangunan Ekonomi* 11.1 (2023): 41-49
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2008), Metode. "Penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D." Bandung: Alfabeta
- Shakinah, Fajrina Nur (2024). *Optimalisasi Penerapan Maritime Labour Convention 2006 Dengan Perjanjian Kerja Laut Pada Kedutaan Besar Republik Indonesia Di Singapura*. Tidak dipublikasikan
- Widiyarso, Tri Hanung, and Utama Utama (2021). "Strategi dan kinerja bursa kerja khusus (BKK) dalam mengantar alumni mendapat pekerjaan di SMK N 1 Bulukerto." *Didaktis: Jurnal Pendidikan dan Ilmu Pengetahuan* 21.2
- <https://blog.skillacademy.com/berkas-lamaran-kerja>
- <https://www.kompasiana.com/irfandydharmawan77/66ff3c0eed64153052782d32/mengapa-fresh-graduate-sulit-mendapatkan-pekerjaan>
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi