

Pengaruh Kompetensi Keahlian dan Pengurusan Dokumen terhadap Proses Rekrutmen dalam Penempatan Awak Kapal di PT. Bharat Maritim Indonesia

**Aurelia Putri Kori Azzahro¹, Atria Maharani^{2*}, M. Aji Luhur Pambudi³,
Sulida Erliyana⁴**

^{1,2,3,4}Politeknik Bumi Akpelni, Semarang, Indonesia

*e-mail korespondensi: atria.maharani@akpelni.ac.id

Abstract

*This research is based on the lack of optimal integration between expertise competencies and document management of prospective crew members which has an impact on the effectiveness of the recruitment process in the placement of crew members at PT. Bharat Maritim Indonesia. This study aims to analyze the influence of expertise competencies and document management on the recruitment process in crew placement. The method used is a quantitative descriptive approach using a sample withdrawal using a saturated sample of 40 employees of PT. Bharat Maritime Indonesia which is involved in the recruitment process of the crew. The results of the study showed that competence in expertise and document management had a positive and significant influence on the recruitment process, where the *F* test showed a *F*cal value of 48.833 greater than *F*table 3.25 with a significance level of 0.000 and an *R* value of 0.852. As much as 72.5% of the recruitment process is influenced by these two variables, while the remaining 27.5% is influenced by other factors such as work experience, education level, and company policies. Thus, improving expertise competencies supported by good document management is an important factor in improving the quality and efficiency of the recruitment process and crew placement.*

Keywords: *Competence, Expertise, Recruitment*

Abstrak

Penelitian ini dilatar belakangi oleh belum optimalnya keterpaduan antara kompetensi keahlian dan pengelolaan dokumen calon awak kapal yang berdampak pada efektivitas proses rekrutmen dalam penempatan awak kapal di PT. Bharat Maritim Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi keahlian dan pengurusan dokumen terhadap proses rekrutmen dalam penempatan awak kapal. Metode yang digunakan adalah pendekatan deskriptif kuantitatif dengan menggunakan penarikan sampel menggunakan sampel jenuh sebanyak 40 orang karyawan PT. Bharat Maritim Indonesia yang terlibat dalam proses rekrutmen awak kapal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi keahlian dan pengurusan dokumen memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap proses rekrutmen, dimana uji *F* menunjukkan nilai *F*hitung sebesar 48,833 lebih besar dari *F*tabel 3,25 dengan tingkat signifikansi 0,000 serta nilai *R* sebesar 0,852. Sebesar 72,5% proses rekrutmen dipengaruhi oleh kedua variabel tersebut, sedangkan 27,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti pengalaman kerja, tingkat pendidikan, dan kebijakan perusahaan. Dengan demikian, peningkatan kompetensi keahlian yang didukung oleh pengelolaan dokumen yang baik menjadi faktor penting dalam meningkatkan kualitas dan efisiensi proses rekrutmen serta penempatan awak kapal.

Kata Kunci: *Kompetensi, Keahlian, Rekrutmen*

PENDAHULUAN

Industri pelayaran memegang peranan penting dalam menunjang perdagangan dan transportasi laut dunia, dimana lebih dari 90% aktivitas perdagangan internasional dilakukan melalui jalur laut. Keberhasilan operasional perusahaan pelayaran tidak hanya ditentukan oleh armada kapal, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusia maritim, khususnya awak kapal yang bertugas menjalankan

operasional kapal secara langsung. Kompetensi keahlian awak kapal menjadi faktor utama dalam mendukung keselamatan pelayaran, efisiensi operasional, serta kepatuhan terhadap regulasi internasional seperti *Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers* (STCW) dan ketentuan *International Maritime Organization* (IMO). Selain kompetensi, pengurusan dokumen administrasi awak kapal seperti *Certificate of Competency* (CoC), *Certificate of Proficiency* (CoP), *passport*, buku pelaut, *Basic Safety Training* (BST), dan *medical certificate* juga menjadi syarat utama dalam proses rekrutmen dan penempatan awak kapal. Ketidaklengkapan dokumen sering menyebabkan keterlambatan bahkan pembatalan penempatan kru kapal, sehingga berdampak pada efisiensi operasional perusahaan pelayaran. PT. Bharat Maritim Indonesia sebagai perusahaan *manning agency* yang bergerak dalam penyediaan dan penempatan awak kapal untuk kapal *bulk carrier* dan *tanker* masih menghadapi kendala dalam integrasi antara kompetensi calon awak kapal dan kesiapan administrasi dokumen pada proses rekrutmen. Kondisi tersebut menyebabkan proses seleksi ulang, keterlambatan *crew change*, dan meningkatnya beban operasional perusahaan.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kompetensi awak kapal dan sistem rekrutmen memiliki hubungan yang signifikan terhadap efektivitas operasional pelayaran. Penelitian (Singgih *et al.*, 2025) menjelaskan bahwa strategi rekrutmen dan kompetensi awak kapal berpengaruh positif terhadap kinerja operasional kapal *tanker*, sehingga perusahaan harus memastikan kesesuaian kompetensi dengan kebutuhan jabatan kapal. Maharani *et al.* (2025) menemukan bahwa keterlambatan pengurusan dokumen seperti CoC dan *medical check-up* menjadi penyebab utama tertundanya proses *replacement crew*. Farasichwan (2024) juga mengungkapkan bahwa permasalahan administrasi dokumen awak kapal dapat menghambat kelancaran manajemen awak kapal dan operasional perusahaan. Sementara itu, Smith & Brown (2025) menyoroti lemahnya sistem verifikasi dokumen dan proses seleksi sebagai faktor yang menyebabkan inefisiensi rekrutmen pada perusahaan pelayaran. Berdasarkan penelitian tersebut, sebagian besar penelitian hanya berfokus pada aspek kompetensi atau administrasi dokumen secara terpisah. Kebaharuan (*novelty*) penelitian ini terletak pada analisis pengaruh kompetensi keahlian dan pengurusan dokumen administrasi secara simultan terhadap proses rekrutmen dalam penempatan awak kapal pada perusahaan *manning agency*, khususnya di PT. Bharat Maritim Indonesia.

Kompetensi keahlian awak kapal merupakan kombinasi antara pengetahuan, keterampilan teknis, sikap kerja, dan perilaku profesional yang menjadi dasar kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas secara efektif sesuai standar pelayaran internasional. Kompetensi tersebut mencakup kemampuan teknis operasional kapal, prosedur keselamatan, komunikasi kerja, dan kemampuan bekerja dalam lingkungan multinasional. Di sisi lain, pengurusan dokumen administrasi berfungsi sebagai bentuk legalitas dan bukti pemenuhan standar kompetensi pelaut sesuai ketentuan IMO dan STCW. Dalam proses rekrutmen awak kapal, kedua faktor tersebut saling berkaitan karena calon awak kapal yang memiliki kompetensi tinggi namun dokumen tidak lengkap tetap tidak dapat ditempatkan di atas kapal. Sebaliknya, dokumen yang lengkap tanpa didukung kompetensi yang memadai juga berpotensi menimbulkan risiko operasional dan keselamatan pelayaran. Oleh karena itu, penelitian ini mengajukan hipotesis bahwa kompetensi keahlian dan pengurusan dokumen administrasi baik secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap proses rekrutmen dalam penempatan awak kapal di PT. Bharat Maritim Indonesia.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi keahlian calon awak kapal terhadap proses rekrutmen dalam penempatan awak kapal, menganalisis pengaruh pengurusan dokumen administrasi terhadap proses rekrutmen, serta menguji pengaruh kompetensi keahlian dan pengurusan dokumen administrasi secara simultan terhadap proses rekrutmen dalam penempatan awak kapal di PT. Bharat Maritim Indonesia. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia maritim, khususnya pada bidang rekrutmen dan penempatan awak kapal, serta memberikan manfaat praktis bagi perusahaan pelayaran dalam meningkatkan efektivitas sistem seleksi, penempatan, dan pengelolaan administrasi awak kapal sesuai standar nasional dan internasional.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dengan metode kuantitatif untuk menganalisis hubungan dan pengaruh antara variabel kompetensi keahlian dan pengurusan dokumen

terhadap proses rekrutmen dalam penempatan awak kapal di PT. Bharat Maritim Indonesia. Pendekatan asosiatif digunakan karena penelitian ini bertujuan mengetahui hubungan serta pengaruh antarvariabel penelitian, sedangkan metode kuantitatif dipilih karena penelitian berfokus pada pengujian hipotesis melalui analisis statistik. Menurut *Creswell & Creswell* (2022) penelitian kuantitatif digunakan untuk menguji teori melalui pengukuran variabel menggunakan instrumen penelitian dan analisis data statistik. Sejalan dengan itu, (Sugiyono, 2022) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini dilaksanakan selama enam bulan, terhitung mulai 16 Juli 2025 sampai dengan 30 Januari 2026 di PT. Bharat Maritim Indonesia yang berlokasi di Kelapa Gading, Jakarta Utara, Daerah Khusus Ibukota Jakarta. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada kesesuaian objek penelitian dengan variabel yang diteliti, yaitu kompetensi keahlian dan pengurusan dokumen calon awak kapal terhadap proses rekrutmen dalam penempatan awak kapal.

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data berupa kuesioner (*questionnaire*), observasi, dan dokumentasi. Kuesioner digunakan untuk memperoleh data primer dari responden mengenai persepsi terhadap kompetensi keahlian, pengurusan dokumen, dan proses rekrutmen awak kapal. Observasi dilakukan secara langsung pada aktivitas operasional perusahaan guna memperoleh gambaran nyata terkait proses penempatan awak kapal, sedangkan dokumentasi digunakan untuk memperoleh data pendukung berupa dokumen perusahaan, data jumlah kru, dan data proses rekrutmen.

Populasi penelitian ini mencakup seluruh karyawan PT. Bharat Maritim Indonesia periode 2024–2025 yang berjumlah 40 orang. Penentuan sampel menggunakan teknik **sampling jenuh (sensus)**, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan responden karena jumlah populasi relatif terbatas. Pendekatan ini dipilih untuk memperoleh data yang lebih representatif serta menggambarkan kondisi penelitian secara menyeluruh. Seluruh responden dinilai relevan karena, sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, terlibat dalam proses rekrutmen dan penempatan awak kapal. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Kuesioner digunakan sebagai instrumen utama dengan skala Likert lima poin, yaitu skor 1 (sangat tidak setuju) hingga skor 5 (sangat setuju). Sementara itu, data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, laporan rekrutmen, dan berbagai literatur yang relevan. Observasi dilakukan secara langsung untuk memperoleh pemahaman mengenai pelaksanaan proses rekrutmen dan pengurusan dokumen awak kapal di perusahaan.

Indikator penelitian disusun berdasarkan variabel penelitian yang meliputi kompetensi keahlian (X1), pengurusan dokumen administrasi (X2), dan proses rekrutmen dalam penempatan awak kapal (Y). Indikator pendukung dapat berupa kuesioner yang membantu proses penelitian sesuai dengan Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Indikator Penelitian

No	Variabel	Indikator
1.	Kompetensi Keahlian (X1)	Kepemilikan sertifikat kompetensi
		Pengalaman berlayar
		Pemahaman prosedur keselamatan
		Kemampuan komunikasi dan disiplin
		Peran kompetensi dalam proses seleksi
2.	Pengurusan Dokumen (X2)	Kelengkapan dokumen pelaut
		Keabsahan dan masa berlaku dokumen
		Kesesuaian dengan regulasi
		Pengaruh dokumen terhadap proses penempatan
		Dukungan perusahaan dalam pengurusan dokumen
3.	Proses Rekrutmen (Y)	Struktur dan sistem rekrutmen
		Objektivitas proses seleksi
		Kesesuaian dengan kebutuhan operasional
		Perhatian terhadap aspek keselamatan
		Efektifitas rekrutmen dalam mempercepat penempatan

Variabel kompetensi keahlian diukur melalui indikator kepemilikan sertifikat kompetensi, pengalaman berlayar, pemahaman prosedur keselamatan, kemampuan komunikasi dan disiplin, serta peran kompetensi dalam proses seleksi. Variabel pengurusan dokumen diukur melalui indikator kelengkapan dokumen pelaut, keabsahan dan masa berlaku dokumen, kesesuaian dengan regulasi, pengaruh dokumen terhadap proses penempatan, dan dukungan perusahaan dalam pengurusan dokumen. Variabel proses rekrutmen diukur berdasarkan struktur dan sistem rekrutmen, objektivitas proses seleksi, kesesuaian dengan kebutuhan operasional, perhatian terhadap aspek keselamatan, dan efektivitas rekrutmen dalam mempercepat penempatan awak kapal. Sebelum digunakan, instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya menggunakan aplikasi *Statistical Product and Service Solutions (SPSS)*. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *r hitung* dengan *r tabel*, sedangkan uji reliabilitas menggunakan nilai *Cronbach's Alpha* dengan ketentuan nilai lebih besar dari 0,60 menunjukkan instrumen reliabel. (Sugiyono, 2022)

Teknik analisis data dilakukan secara statistik menggunakan aplikasi *SPSS*. Tahapan analisis meliputi analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis, dan koefisien determinasi. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik data penelitian melalui nilai minimum, maksimum, rata-rata, dan standar deviasi. Uji asumsi klasik terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas untuk memastikan model regresi memenuhi persyaratan statistik. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kompetensi keahlian dan pengurusan dokumen terhadap proses rekrutmen dalam penempatan awak kapal. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji *t* untuk mengetahui pengaruh variabel secara parsial dan uji *F* untuk mengetahui pengaruh secara simultan. Selanjutnya, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Dengan teknik analisis tersebut, penelitian ini diharapkan mampu menghasilkan data yang objektif, sistematis, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. (Sugiyono, 2022)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan Pengaruh Kompetensi Keahlian terhadap Proses Rekrutmen

Variabel kompetensi keahlian memiliki nilai *t* hitung yang lebih besar dibandingkan dengan *t* tabel ($6,808 > 2,02619$) serta nilai signifikansi (*Sig.*) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi keahlian berpengaruh signifikan terhadap proses rekrutmen. Selain itu, arah pengaruh yang positif mengindikasikan adanya hubungan searah antara kompetensi keahlian dan proses rekrutmen. Hasil analisis regresi juga memperkuat bahwa tingkat kompetensi keahlian memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap proses rekrutmen di PT. Bharat Maritim Indonesia. Semakin tinggi kompetensi keahlian yang dimiliki calon awak kapal, maka proses rekrutmen cenderung berlangsung lebih efektif dan efisien.

Temuan tersebut mengindikasikan bahwa kualitas kompetensi calon awak kapal menjadi pertimbangan utama dalam proses seleksi yang dilakukan perusahaan. PT. Bharat Maritim Indonesia tidak hanya melakukan pemeriksaan terhadap persyaratan administratif, tetapi juga mengevaluasi berbagai aspek kompetensi, seperti kepemilikan sertifikat keahlian, pengalaman berlayar (*sea time*), penguasaan prosedur keselamatan, kemampuan teknis sesuai bidang pekerjaan, kemampuan berkomunikasi, serta kedisiplinan dalam melaksanakan tugas. Keseluruhan aspek tersebut digunakan sebagai dasar untuk menentukan kesesuaian calon awak kapal dengan kebutuhan operasional kapal dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan maupun pengguna jasa.

Perbedaan karakteristik pekerjaan antara perwira dan *rating* menyebabkan kebutuhan kompetensi pada masing-masing jabatan juga berbeda. Perwira dituntut memiliki kemampuan dalam bidang navigasi, pengoperasian mesin, pengambilan keputusan, serta pengawasan keselamatan pelayaran, sedangkan *rating* bertanggung jawab terhadap pelaksanaan kegiatan operasional sesuai instruksi perwira. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan proses seleksi berbasis kompetensi agar setiap calon awak kapal yang direkrut memiliki kemampuan yang sesuai dengan posisi yang akan ditempati sehingga mampu menunjang keselamatan dan kelancaran operasional kapal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Singgih *et al.*, 2025) yang menyatakan bahwa kompetensi awak kapal merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap efektivitas proses

rekrutmen dan keberhasilan operasional perusahaan pelayaran. Dengan demikian, peningkatan kompetensi melalui pendidikan, pelatihan, sertifikasi, dan pengalaman kerja menjadi upaya yang perlu terus dilakukan guna memperoleh sumber daya manusia maritim yang profesional.

Pembahasan Pengaruh Pengurusan Dokumen terhadap Proses Rekrutmen

Variabel pengurusan dokumen memiliki nilai t hitung yang lebih besar dibandingkan dengan t tabel ($9,185 > 2,02619$) serta nilai signifikansi ($Sig.$) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H_2 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengurusan dokumen berpengaruh positif dan signifikan terhadap proses rekrutmen. Hasil analisis regresi juga memperkuat bahwa peningkatan kualitas pengurusan dokumen secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas proses rekrutmen di PT. Bharat Maritim Indonesia. Semakin baik pengelolaan dokumen yang dilakukan, maka proses rekrutmen akan berlangsung lebih cepat, efektif, dan efisien.

Pengurusan dokumen merupakan tahapan yang sangat penting dalam proses rekrutmen karena menjadi dasar legalitas dan kelayakan calon awak kapal sebelum ditempatkan di atas kapal. Dokumen seperti *Certificate of Competency* (CoC), *Certificate of Proficiency* (CoP), *Seaman Book*, paspor, *Basic Safety Training* (BST), serta *Medical Certificate* harus memenuhi ketentuan *Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers* (STCW) dan regulasi International Maritime Organization (IMO). Oleh sebab itu, perusahaan wajib melakukan verifikasi terhadap kelengkapan, keabsahan, dan masa berlaku seluruh dokumen sebelum proses penempatan dilakukan.

Kondisi yang ditemukan di PT. Bharat Maritim Indonesia menunjukkan bahwa masih terdapat calon awak kapal yang telah memenuhi standar kompetensi, namun belum dapat ditempatkan karena dokumen administrasinya belum lengkap atau masih dalam proses perpanjangan. Situasi tersebut menyebabkan proses penempatan harus ditunda dan perusahaan perlu melakukan penyesuaian jadwal keberangkatan maupun mencari calon pengganti untuk memenuhi kebutuhan pengguna jasa. Oleh karena itu, pengelolaan dokumen yang efektif menjadi faktor penting dalam mempercepat proses seleksi, mengurangi hambatan administratif, dan meningkatkan keberhasilan penempatan awak kapal.

Pembahasan Pengaruh Kompetensi Keahlian dan Pengurusan Dokumen secara simultan terhadap Proses Rekrutmen

Hasil pengujian simultan menunjukkan bahwa variabel Kompetensi Keahlian (X_1) dan Pengurusan Dokumen (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Proses Rekrutmen (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi ($Sig.$) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 serta nilai f hitung yang lebih besar dibandingkan dengan f tabel ($48,833 > 3,25$), sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,725 menunjukkan bahwa sebesar 72,5% variasi dalam proses rekrutmen dapat dijelaskan oleh variabel Kompetensi Keahlian dan Pengurusan Dokumen, sedangkan sisanya sebesar 27,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian, seperti pengalaman kerja, tingkat pendidikan, kemampuan interpersonal, kebijakan perusahaan, serta kondisi pasar tenaga kerja. Secara simultan, kedua variabel tersebut terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas proses rekrutmen dan penempatan awak kapal. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi antara kemampuan teknis calon tenaga kerja dan kesiapan administrasi yang memadai menjadi faktor penting dalam mendukung kelancaran proses rekrutmen, sehingga perusahaan perlu mengoptimalkan kedua aspek tersebut secara bersamaan agar proses seleksi dapat berjalan lebih efektif, efisien, dan menghasilkan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan operasional.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Keahlian dan Pengurusan Dokumen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Proses Rekrutmen dalam Penempatan Awak Kapal di PT. Bharat Maritim Indonesia. Kompetensi keahlian terbukti menjadi faktor penting dalam menentukan efektivitas proses seleksi, karena calon awak kapal yang memiliki sertifikasi, pengalaman berlayar, pemahaman prosedur keselamatan, serta kemampuan komunikasi dan kedisiplinan yang baik cenderung lebih mudah memenuhi kebutuhan operasional perusahaan. Selain itu, pengurusan dokumen juga berperan penting dalam mendukung kelancaran proses rekrutmen, terutama terkait kelengkapan, keabsahan, dan kesesuaian dokumen dengan regulasi

pelayaran yang berlaku. Hasil pengujian simultan menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan sebesar 72,5% variasi proses rekrutmen, sehingga dapat disimpulkan bahwa keberhasilan penempatan awak kapal sangat dipengaruhi oleh kesiapan kompetensi dan administrasi calon tenaga kerja.

Dalam pelaksanaannya, masih terdapat beberapa kendala yang dapat memengaruhi efektivitas proses rekrutmen, seperti keterlambatan pengurusan dokumen, kurangnya kesiapan administrasi calon awak kapal, serta perbedaan tingkat kompetensi antar pelamar. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan sistem seleksi yang lebih terstruktur, melakukan evaluasi kompetensi secara berkala, serta memastikan kesiapan dokumen calon awak kapal sejak tahap awal rekrutmen. Selain itu, perusahaan disarankan untuk mengembangkan sistem administrasi dokumen berbasis *digital* guna mempermudah pemantauan masa berlaku dokumen dan mempercepat proses verifikasi administrasi.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan referensi bagi perusahaan pelayaran dalam meningkatkan kualitas proses rekrutmen dan penempatan awak kapal agar lebih efektif, efisien, dan sesuai dengan kebutuhan operasional perusahaan. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi proses rekrutmen, seperti pengalaman kerja, motivasi kerja, pelatihan, dan sistem manajemen sumber daya manusia, sehingga hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih luas dan komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2022). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (6th ed.). SAGE Publications.
- Farasichwan, A. (2024). Mekanisme pergantian awak kapal untuk memperlancar manajemen awak kapal di PT. Berlian Khatulistiwa Line. *Jurnal Transportasi Dan Logistik Maritim*, 3(2).
- Maharani, A., Mutiara Dewi, A., Bumi Akpelni, P., Pawiyatan Luhur, J. I., & Dhuwur, B. (2025). *Analisis Mekanisme Replacement Dan Pengurusan Dokumen Crew Dalam Operasional Kapal Perusahaan Gurita Lintas Samudera*. 23(2), 167. <https://doi.org/10.33489/mibj.v23i2.464>
- Singgih, J. A., Sulisty, M. B., Malau, A. G., & Simanjuntak, B. (2025). Pengaruh strategi rekrutmen dan kompetensi awak kapal terhadap kinerja operasional kapal tanker. *Journal Marine Inside*, 7(2). <https://doi.org/10.62391/ejmi.v7i2.134>
- Smith, J., & Brown, T. (2025). Analysis of recruitment practices in shipping companies. *Maritime Policy & Management*. <https://doi.org/10.1080/03088839.2025>
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.