



## Strategi Rekrutmen Crew Kapal di PT. Lotus Prakasa Lines Surabaya

Moh Ilham Isyraqi<sup>1\*</sup>, Sudirman<sup>2</sup>, Carlos Lazaro Prawirosastro<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Hangtuah Surabaya, Indonesia

Alamat: Jalan Arief Rahman Hakim No. 150 Surabaya Jawa Timur, 60111.

\*Korespondensi penulis: [m.ilhamisyraqi@gmail.com](mailto:m.ilhamisyraqi@gmail.com)

**Abstract.** *The aim of this research is to find out what obstacles are faced by PT. Lotus Prakasa Lines Surabaya in implementing ship crew recruitment strategies. This implementation was carried out at the PT. Lotus Prakasa Lines Surabaya office, during which the author carried out ground practice (PRADA) from August 2023 to February 2024. The source of data obtained was primary data which was directly obtained from the research site by means of observation, direct interviews with company employees as well as secondary data sources, namely literature related to the title of the thesis. The results of this research indicate that the implementation of ship crew recruitment at PT Lotus Prakasa Lines Surabaya contained several obstacles which resulted in the ship crew recruitment process being slow. At PT Lotus Prakasa Lines Surabaya, among other things, crew selection that is in accordance with the owner's request is not yet timely, certificates and crew documents that have expired or are close to expiring before the contract expires, and communication between Lotus and the owner is slow due to the time difference between Indonesia and overseas.*

**Keywords:** Recruitment, PT Lotus Prakasa Lines Surabaya, ship crew.

**Abstrak.** Tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Hambatan apa saja yang dihadapi oleh PT. Lotus Prakasa Lines Surabaya dalam pelaksanaan strategi rekrutmen crew kapal. Pelaksanaan ini dilaksanakan di kantor PT.Lotus Prakasa Lines Surabaya, Selama penulis melaksanakan praktek darat (PRADA) Dari bulan Agustus 2023 hingga bulan Februari 2024. Sumber data yang diperoleh merupakan data primer yang langsung di peroleh dari tempat penelitian dengan cara observasi, wawancara langsung kepada pegawai perusahaan serta sumber data sekunder yaitu literatur-literatur yang berkaitan dengan judul skripsi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan rekrutmen crew kapal di PT Lotus Prakasa Lines Surabaya terdapat beberapa kendala yang mengakibatkan proses rekrutmen crew kapal berjalan lambat. Di PT Lotus Prakasa Lines Surabaya antara lain pemilihan crew yang sesuai dengan permintaan owner belum bias tepat waktu, sertifikat dan dokumen crew yang sudah expired atau mendekati expired sebelum habis kontrak, dan komunikasi antara pihak lotus dengan owner yang lambat di karenakan perbedaan waktu antara indonesia dengan luar negeri.

**Kata kunci:** Rekrutmen, PT Lotus Prakasa Lines Surabaya, crew kapal.

### 1) LATAR BELAKANG

Peningkatan kualitas tenaga kerja sangat penting untuk keberhasilan suatu organisasi. Proses rekrutmen dan seleksi harus berhasil dan menjadi alasan utama untuk mendapatkan orang yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan bisnis di era globalisasi persaingan yang semakin ketat. Ini akan menarik kandidat berkualitas tinggi yang memiliki potensi untuk menjadi bagian penting dari setiap pertumbuhan perusahaan.

Rekrutmen dan seleksi karyawan sangat penting untuk membangun sumber daya manusia yang berkualitas. Proses ini membantu pertumbuhan organisasi dan menerima karyawan baru. Rekrutmen yang cermat membantu menemukan bakat terbaik, memastikan

mereka memenuhi kebutuhan perusahaan dan memiliki peluang untuk berkembang dalam jangka panjang. Dalam hal ini, teknologi dan metode seleksi yang tepat adalah kunci keberhasilan. Fokus pada pemanfaatan teknologi, kesesuaian budaya, dan diversitas tenaga kerja mengoptimalkan rekrutmen dan seleksi (Barokah & Gunawan 2023).

Untuk mendapatkan perhatian Masyarakat setiap perusahaan diharapkan dapat mendatangkan keuntungan bagi perusahaan itu sendiri tanpa mereka, faktor produksi tidak dapat berjalan. Faktor tenaga kerja, karena manusia sebagai tenaga kerja memiliki pikiran dan akal yang berbeda-beda, adalah yang paling sulit untuk dikelola dibandingkan dengan faktor lainnya.

Sumber Daya Manusia berkontribusi pada keberhasilan suatu organisasi. Tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan dan sesuai di tempatnya juga memengaruhi tingkat produktivitas perusahaan. Proses rekrutmen dan seleksi diperlukan untuk menentukan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan dan sesuai dengan penempatan. Rekrutmen adalah proses menarik kandidat atau pelamar yang memiliki minat dan kompetensi yang diperlukan untuk mengisi posisi kosong (Marwansyah dalam Arnest & Kurniawati, 2017).

PT. Lotus Prakasa Lines adalah sebuah perusahaan penyedia jasa transportasi laut yang beroperasi di Indonesia. Perusahaan ini memiliki armada kapal yang digunakan untuk mengangkut barang-barang dan penumpang melalui jalur laut. Dalam menjalankan bisnisnya, PT. Lotus Prakasa Lines sangat bergantung pada kualitas crew kapalnya untuk menjamin keselamatan dan efisiensi operasional.

Adapun permasalahan yang ada di PT. Lotus Prakasa Lines yaitu karena terdapat awak kapal yang persetujuannya (sign off) tidak sesuai dengan perjanjian kerja laut (PKL) sehingga sulit mencari awak kapal pengganti yang sesuai, dan terdapat adanya dokumen crew kapal yang hampir expired saat proses seleksi crew kapal. Hal ini dapat menimbulkan kerugian lainnya bagi pihak Perusahaan pelayaran seperti pergantian crew kapal tidak berjalan dengan lancar, sehingga tidak dapat melakukan proses pengawakan dimana pengawakan ini termasuk dari bagian tahapan akhir dari proses seleksi crew kapal dimana pengawakan ini mencakup beberapa dokumen penting diantaranya safe manning, buku siji, perjanjian kerja laut (PKL), crew list awak kapal, ijazah crew dan juga dokumen – dokumen crew kapal lainnya.

Dalam penelitian ini, bertujuan untuk melakukan peningkatan pada strategi rekrutmen crew kapal pada PT. Lotus Prakasa Lines. Fokus utamanya adalah meningkatkan strategi rekrutmen di PT. Lotus Prakasa Lines untuk menjaring kandidat terbaik. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi dan Solusi untuk meningkatkan strategi pada saat merekrut crew baru. peneliti melaksanakan penelitian dengan judul “Strategi Rekrutmen

Crew Kapal Di PT. Lotus Prakasa Lines Surabaya” Berdasarkan uraian latar belakang di atas di harapkan dapat memudahkan dalam pemilihan crew kapal.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Review penelitian sebelumnya**

Berikut penelitian yang diambil oleh peneliti sebagai bahan untuk direview :

- 1) Optimalisasi Pelaksanaan Pergantian Crew Kapal Terhadap Kesesuaian Kontrak Perjanjian Kerja Laut (PKL) Pada PT. Gerbang Samudra Sarana Priyono, & Samudro (2021).

Inti pemasalahannya adalah ketidaksesuaian antar rencana pergantian crew dengan pelaksanaan aktual di lapangan, sehingga menimbulkan berbagai kendala seperti penambahan masa kontrak crew, ketidaksiapan crew pengganti dan ketidakstabilan jadwal pergantian. Metode penelitian yang di gunakan adalah metode Kualitatif jenis penelitian deskriptif, berupa suber data dan teknis analisis data.

Hasil pembahasan menunjukan mengenai penyebab ketidaksesuaian pergantian crew dan upaya-upaya perbaikan yang dapat di lakukan untuk mengatasinya. Penelitian ini menyimpulkan bahwa di perlukan perbaikan proses dan sistem pergantian crew agar tujuan pelaksanaan yang sesuai dengan PKL dapat tercapai.

- 2) Analisa Rekrutmen Seleksi dan Penempatan Kru Terhadap Kinerja Kru Kapal di PT. MCS Internasional Jakarta Sundarti Dekanawati (2020).

Permasalahannya penelitian ini mengenai bagaimana proses rekrutmen dan penempatan crew kapal dengan membandingkan teori dan praktik lapangan. Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif analisis. Yang di lakukan dengan studi pustaka, observasi, wawancara dan analisis data sekunder.

Hasil Pembahasan utamanya adalah proses rekrutmen, seleksi dan penempatan crew kapal yang di lakukan di PT. MCS Internasional dengan membandingkan dengan teori-teori. Penelitian ini menyimpulkan bahwa PT. MCS internasional telah menerapkan proses rekrutmen, seleksi dan penempatan kru kapal dengan baik sesuai dengan teori, sehingga di yakini berpengaruh positif terhadap pencapaian kinerja perusahaan.

- 3) Proses rekrutmen dan seleksi pada perusahaan multinasional di Indonesia Arnes & kurniawati (2017).

Permasalahan utamanya yang mungkin di hadapi perusahaan multinasional dalam proses rekrutmen dan seleksi menurut isi dokumen tersebut. Pemilihan SDM yang kurang tepat, perbedaan karakteristik dan kurang ketersediaan keterampilan yang di butuhkan. Metode penelitian yang di pakai menggunakan studi literatur, sumber data dan studi kasus.

Pembahasan penelitian mengenai proses rekrutmen, sumber dan metode rekrutmen, dan proses rekrutmen pada perusahaan multinasional. Kesimpulannya penentuan strategi rekrutmen dan seleksi yang tersusun dengan baik serta memperhatikan budaya dan ketentuan yang berlaku.

Persamaan:

Inti dari persamaannya peneliti terdahulu dan sekarang adalah sama-sama membahas upaya peningkatan proses rekrutmen dan selksi crew kapal agar mendapatkan crew kapal yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, dan menghasilkan rekomendasi yang dapat meningkatkan strategi rekrutmen crew kapal.

Perbedaan dari penelitian sekarang dan penelitian terdahulu yaitu:

- 1) Terletak pada ruang lingkup peneliti terdahulu lebih fokus pada proses rekrutmen dan seleksi secara umum, sedangkan yang sekarang lebih berfokus kepada peningkatan strategi rekrutmen crew kapal dengan pengembangan model seleksi di PT.Lotus Prakasa Lines.
- 2) Lokasi Penelitian terdahulu di lakukan di berbagai perusahaan pelayaran nasional maupun internasional, sedangkan penelitian sekarang hanya di akukan di PT.Lotus Prakasa Lines Surabaya.
- 3) Metode Penelitian terdahulu menggunakan berbagai metod seperti studi pustaka, observasi, wawancara dan analisis data sekunder, sedangkan penelitian sekarang menggunakan metode kualitatif deskriptif dan menggunakan pendekatan studi kasus serta menganalisis data.

## Landasan Teori

### 1) Rekrutmen

Rekrutmen adalah proses menarik kandidat atau pelamar yang memiliki minat dan kompetensi yang diperlukan untuk mengisi posisi kosong (Marwansyah dalam Arnest & jurniawati, 2017). Tujuan rekrutmen adalah untuk mendapatkan calon karyawan yang sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan pekerjaan.

Proses rekrutmen merupakan salah satu langkah dalam mencari calon karyawan yang cocok untuk perusahaan. Hal ini termasuk menyebarkan informasi tentang posisi yang terbuka, merekrut pelamar potensial dan menarik perhatian terhadap lamaran, dengan tujuan untuk menarik sebanyak mungkin pelamar (Indriani & saputro, 2024). Jadi dapat disimpulkan merupakan langkah penting bagi perusahaan dalam mencari dan mendapatkan sumber daya manusia yang tepat guna mendukung keberhasilan organisasi. Proses ini membutuhkan perencanaan dan eksekusi yang baik.

### 2) Model Seleksi

Seleksi adalah proses memilih kandidat yang memenuhi syarat untuk posisi yang dibutuhkan oleh sebuah organisasi (Jackson dalam Arnest & Kurniawati, 2017). Tujuan seleksi adalah mendorong kandidat terbaik agar dapat dipilih dan direkrut. Seleksi terdiri dari tes pengetahuan, tes kepribadian, wawancara dll. Selama proses seleksi, perusahaan memilih beberapa properti. Secara spesifik, seleksi pegawai adalah proses pengambilan keputusan melalui berbagai prosedur dalam rangka merekrut pegawai yang memenuhi kebutuhan perusahaan.

Beberapa faktor mempengaruhi pemilihan, termasuk usia, jenis kelamin, dan status kesehatan, proses seleksi akan berlangsung setelah pelamar menyerahkan lamarannya. Proses ini meliputi evaluasi kualifikasi, keterampilan, dan kesesuaian terhadap posisi yang ditawarkan dengan tujuan memilih kandidat terbaik untuk memenuhi persyaratan perusahaan. (Indriani & saputro, 2024).

Jadi dapat disimpulkan bahwa proses seleksi pegawai merupakan langkah penting dalam merekrut karyawan yang tepat bagi perusahaan. Proses ini dilakukan secara sistematis untuk mengevaluasi dan menyeleksi calon-calon yang paling sesuai dengan posisi yang tersedia. Faktor-faktor seperti kualifikasi, keterampilan, dan kesesuaian menjadi pertimbangan utama dalam memilih kandidat terbaik.

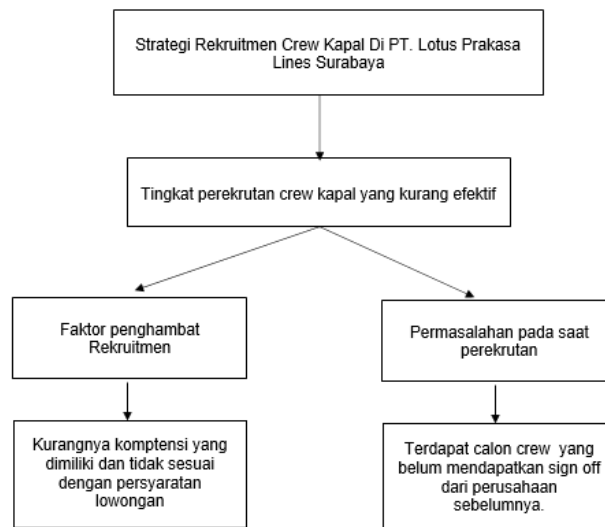
3) Strategi Rekrumen

Beberapa strategi yang dapat di tingkatkan antara lain meningkatkan sistem rerutmen menjadi lebih terstuktur, memanfaatkan media sosial dan online, menjadikan branding perusahaan, melakukan outreach untuk memperluas sumber calon, serta mengevaluasi strategi secara berkala (sedighi & schiever 2018).

4) Faktor Yang Mempengaruhi Rekrutmen

Dalam memenuhi kebutuhan akan tenaga kerja baru, maka manajer maupun perusahaan perlu memperhatikan faktorfaktor yang berpengaruh dalam proses rekrutmen dan seleksi tenaga kerja. Faktorfaktor yang mempengaruhi proses rekrutmen dan seleksi berasal dari 2 sumber, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Menurut Yodhia (2009) faktor internal berasal dari organisasi yang memegang kontrol atas faktor-faktor internal seperti ukuran organisasi, kebijakan merekrut tenaga kerja, gambar dari organisasi, dan gambar dari pekerjaan.

**Kerangka Pikir Penelitian**



**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

**3. METODE PENELITIAN**

Peneliti akan menggunakan metode penelitian kualitatif untuk meneliti pada kondisi yang alamiah, di mana peneliti adalah intrumen utama. Teknik pengumpulan data yang digunakan juga mencakup obervasi, wawancara, dan dokumentasi. Dengan demikian, data yang dikumpulkan akan disesuaikan dengan informasi yang ada di lapangan saat ini. (Sugiyono, 2021:9).

Objek dalam penelitian kualitatif adalah objek yang alamiah sehingga metode penelitian ini disebut dengan metode naturalistik. Objek yang bersifat apa adanya tidak di manipulasi oleh peneliti. Selain itu menggunakan instrumen untuk mengumpulkan data, peneliti menjadi instrumen dan memiliki bekal teori serta wawasan sehingga mampu bertanya, menganalisis, dan mendokumentasikan objek yang diteliti.

Studi ini menggunakan studi kasus untuk mengetahui seberapa efektif strategi pada saat rekrutmen di PT. Lotus Prakasa Lines. Studi kasus memungkinkan peneliti memeriksa fenomena yang kompleks dan kontekstual di lingkungan mereka. Metode ini juga memungkinkan peneliti untuk membuat generalisasi yang lebih mendalam tentang fenomena yang mereka pelajari dan mengidentifikasi hubungan antara faktor-faktor yang mungkin berpengaruh pada fenomena tersebut.

Berdasarkan pengamatan serta keterlibatan langsung penyusun Ketika melaksanakan praktek darat (PRADA) selama 6 bulan, adapun keterangan sebagai berikut:

Nama Perusahaan : PT. Lotus Prakasa Lines Surabaya  
Alamat Perusahaan : Jl Sisingamangaraja XII 003 Jl. Kalimas Barat No. 69 Kec.  
Pabean Cantikan, Perak Timur., Surabaya, Surabaya, Jawa  
Timur 60164.  
No Telepon : (031) 99222344 / 08113122236  
Web : <http://lotusprakasalines.com>

Untuk waktu penelitian, peneliti menggunakan kurang lebih 6 bulan lamanya dimulai sejak tanggal 07 Agustus 2023 sampai dengan tanggal 07 Februari 2024 untuk meneliti pada instansi terkait waktu tersebut dinilai telah cukup untuk memenuhi keperluan data pada penelitian ini.

Populasi dan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggali data pada subjek, yaitu pada staf crewing di divisi operasional pada PT. Lotus Prakasa Lines Surabaya. Karena staf crewing memegang tanggung jawab atas pengurusan perekrutan karyawan yang akan dipekerjakan di Perusahaan maupun kapal.

#### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

##### **Hasil Penelitian**

Untuk menggambarkan keadaan lapangan dengan memasukkan fenomena saat ini dalam analisis, beberapa jenis data yang dihasilkan dari lapangan akan disajikan pada tahap paparan data ini. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, sehingga prosedur bunkering digunakan untuk mencari dan menganalisis data penulis. Proses - Proses

penelitian termasuk memilih informan atau sumber untuk wawancara dan membuat laporan ringkas. Agar penyajian data ini lebih baik, penulis akan menggunakan data dari pokok bahasan, yaitu data berikut:

a. Identitas Informan

**Tabel 1. Identitas Informan**

No	Nama	Jabatan	Jenis Kelamin	Tempat Dan Waktu
1	Antonius Cansil	Departemen Crewing	Laki-Laki	Surabaya, 8 Agustus 2023

Sumber: Data peneliti, 2024

Informan di dalam tabel adalah orang-orang yang memberikan informasi kepada peneliti untuk mengetahui situasi dan kondisi dalam kegiatan kerja di perusahaan. Informan akan diberikan pertanyaan oleh peneliti untuk mengetahui permasalahan yang sedang terjadi di perusahaan.

b. Hasil Wawancara

a) Faktor apa saja yang menjadi penghambat proses Rekrutmen Di PT. Lotus Prakasa Lines

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Antoni selaku manager Crewing menyatakan ada beberapa faktor utama yang dapat menghambat proses rekrutmen di PT. Lotus Prakasa Lines:

- 1) Keterbatasan sumber daya manusia yang berkualifikasi: Perusahaan mungkin kesulitan menemukan kandidat dengan keterampilan dan pengalaman yang sesuai dengan kebutuhan spesifik perusahaan, terutama untuk posisi teknis atau spesialis.
- 2) Persaingan dengan perusahaan lain: PT. Lotus Prakasa Lines mungkin bersaing dengan perusahaan lain dalam industri yang sama untuk mendapatkan talenta terbaik, yang dapat memperlambat proses rekrutmen.
- 3) Proses seleksi yang panjang dan rumit: Jika perusahaan memiliki banyak tahapan dalam proses seleksi, hal ini dapat memperpanjang waktu rekrutmen dan menyebabkan kandidat potensial mundur atau menerima tawaran dari perusahaan lain.
- 5) Kurangnya strategi employer branding: Jika PT. Lotus Prakasa Lines kurang dikenal atau memiliki reputasi yang kurang baik di pasar tenaga kerja, hal ini dapat mengurangi minat kandidat potensial untuk melamar.



- 6) Ketidaksesuaian ekspektasi: Terkadang ada kesenjangan antara ekspektasi perusahaan dan kandidat dalam hal gaji, tunjangan, atau kondisi kerja, yang dapat memperlambat proses negosiasi dan penempatan.
- 7) Ketidak lengkapan dokumen crew, seperti tidak memiliki sertifikat MCU, COP yang hamper expired

b) Strategi Rekrutmen crew di PT. Lotus Prakasa Lines

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Antoni selaku manager Crewing PT. Lotus Prakasa Lines melakukan strategi employer branding dengan beberapa area kunci untuk perbaikan yaitu:

Pengembangan Citra Perusahaan menjadi fokus utama. Analisis media sosial mengungkapkan bahwa postingan yang menampilkan budaya perusahaan dan prestasi karyawan mendapatkan citra yang jauh lebih tinggi dibandingkan konten lainnya. Video profil perusahaan yang baru diluncurkan berhasil meningkatkan traffic ke halaman karir secara signifikan dalam bulan pertama.

Program Referensi Karyawan terbukti sangat efektif. bahwa sebagian besar perekrutan berkualitas tinggi berasal dari referensi karyawan. Karyawan yang aktif sebagai "brand ambassador" di LinkedIn mengalami peningkatan koneksi profesional yang substansial, memperluas jangkauan perusahaan. Kolaborasi dengan Institusi Pendidikan membuka alur talenta baru.

Transparansi dan Komunikasi yang ditingkatkan memberikan hasil positif bahwa sebagian besar merasa lebih informed tentang perusahaan dan peluang karir. Pengembangan Karir yang Jelas menjadi daya tarik utama.

Penawaran Kompetitif memperkuat posisi perusahaan. Survei pasar mengungkapkan bahwa paket kompensasi PT. Lotus Prakasa Lines kini berada di peringkat menengah dalam industry pelayaran. Pengenalan program kesejahteraan karyawan baru meningkatkan tingkat kepuasan karyawan secara signifikan.

Optimalisasi Proses Rekrutmen menghasilkan efisiensi signifikan. Investasi dalam teknologi perekrutan menjadi salah satu strategi. Feedback Loop memberikan insight berharga. Sistem feedback baru mengumpulkan respon dari sebagian besar kandidat, memberikan data konkret untuk perbaikan berkelanjutan.

## Pembahasan

### 1) Faktor apa saja yang menjadi Penghambat proses Rekrutmen Di PT. Lotus Prakasa Lines

Salah satu kendala utama yang dihadapi adalah keterbatasan sumber daya manusia yang berkualifikasi. PT. Lotus Prakasa Lines sering kali mengalami kesulitan dalam menemukan kandidat dengan keterampilan dan pengalaman yang sesuai, terutama untuk posisi-posisi teknis atau spesialis. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara kebutuhan industri dan ketersediaan tenaga kerja terampil di pasar.

Persaingan ketat dengan perusahaan lain dalam industri yang sama juga menjadi faktor penghambat signifikan. Perebutan talenta terbaik antar perusahaan pelayaran menciptakan dinamika pasar tenaga kerja yang kompetitif, memperlambat proses rekrutmen dan potensial meningkatkan biaya perekrutan.

Proses seleksi yang panjang dan rumit di PT. Lotus Prakasa Lines turut berkontribusi pada lambatnya proses rekrutmen. Meskipun bertujuan untuk memastikan kualitas kandidat, proses yang berbelit-belit dapat menyebabkan kandidat potensial mundur atau bahkan menerima tawaran dari perusahaan lain yang proses rekrutmennya lebih cepat.

Kurangnya strategi employer branding juga menjadi perhatian serius. Jika PT. Lotus Prakasa Lines kurang dikenal atau memiliki reputasi yang kurang baik di pasar tenaga kerja, hal ini dapat secara signifikan mengurangi minat kandidat potensial untuk melamar. Situasi ini menunjukkan pentingnya membangun citra perusahaan yang positif dan menarik di mata calon pelamar.

Ketidaksesuaian ekspektasi antara perusahaan dan kandidat juga menjadi hambatan dalam proses rekrutmen. Kesenjangan dalam hal gaji, tunjangan, atau kondisi kerja dapat memperlambat proses negosiasi dan penempatan, menunjukkan perlunya komunikasi yang lebih baik dan transparansi dari awal proses rekrutmen.

Terakhir, masalah ketidaklengkapan dokumen crew, seperti tidak memiliki sertifikat MCU atau COP yang hampir kadaluarsa, menambah kompleksitas proses rekrutmen. Hal ini tidak hanya memperlambat proses, tetapi juga dapat menimbulkan risiko kepatuhan dan keselamatan jika tidak ditangani dengan baik.

Faktor-faktor ini secara kolektif menciptakan tantangan yang signifikan bagi PT. Lotus Prakasa Lines dalam upaya merekrut dan mempertahankan tenaga kerja berkualitas. Situasi ini menuntut pendekatan yang lebih strategis dan inovatif dalam manajemen sumber daya manusia, termasuk peningkatan strategi employer branding,

optimalisasi proses rekrutmen, dan pengembangan program pelatihan internal untuk mengatasi kesenjangan keterampilan.

## 2) Strategi Rekrutmen crew di PT. Lotus Prakasa Lines

PT. Lotus Prakasa Lines telah mengambil langkah-langkah strategis untuk meningkatkan proses rekrutmen dan membangun citra perusahaan yang lebih kuat di industri pelayaran. Upaya-upaya ini telah menunjukkan hasil yang positif dan menjanjikan dalam berbagai aspek.

Pengembangan citra perusahaan menjadi fokus utama dalam strategi baru mereka. Analisis mendalam terhadap aktivitas media sosial mengungkapkan bahwa konten yang menampilkan budaya perusahaan dan prestasi karyawan mendapatkan respons yang jauh lebih baik dibandingkan jenis konten lainnya. Ini menunjukkan bahwa calon pelamar dan publik tertarik untuk melihat sisi humanis dan pencapaian nyata dari perusahaan. Langkah berikutnya dengan meluncurkan video profil perusahaan terbukti sangat efektif, dengan peningkatan signifikan pada traffic ke halaman karir dalam bulan pertama peluncurannya. Hal ini menandakan bahwa visualisasi yang menarik tentang lingkungan kerja dan nilai-nilai perusahaan dapat menarik minat calon pelamar potensial.

Peningkatan transparansi dan komunikasi dalam proses rekrutmen dan informasi perusahaan terbukti memberikan hasil yang positif. Calon pelamar merasa lebih terinformasi tentang perusahaan dan peluang karir yang tersedia. Ini mengurangi ketidakpastian dan meningkatkan kepercayaan calon pelamar terhadap PT. Lotus Prakasa Lines.

Fokus pada pengembangan karir yang jelas menjadi daya tarik utama bagi calon pelamar dan karyawan yang ada. Dengan menawarkan jalur karir yang terstruktur dan peluang pengembangan yang jelas, perusahaan tidak hanya menarik talenta baru tetapi juga meningkatkan retensi karyawan yang ada.

Optimalisasi proses rekrutmen melalui investasi dalam teknologi perekrutan menunjukkan komitmen perusahaan terhadap efisiensi dan pengalaman kandidat yang lebih baik. Ini tidak hanya mempercepat proses, tetapi juga meningkatkan citra perusahaan sebagai organisasi yang inovatif dan berorientasi pada teknologi.

Terakhir, implementasi sistem feedback loop memberikan insight berharga bagi PT. Lotus Prakasa Lines. Dengan mengumpulkan dan menganalisis respon dari sebagian besar kandidat, perusahaan dapat terus melakukan perbaikan yang terukur dan relevan dalam proses rekrutmen mereka.

Secara keseluruhan, strategi-strategi ini menunjukkan pendekatan holistik PT. Lotus Prakasa Lines dalam meningkatkan proses rekrutmen dan membangun employer brand yang kuat. Dengan terus mengevaluasi dan menyempurnakan strategi-strategi ini, perusahaan berada di jalur yang tepat untuk menjadi employer of choice di industri pelayaran.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

- 1) Lotus Prakasa Lines menghadapi beberapa tantangan signifikan dalam proses rekrutmen yang mencerminkan kompleksitas industri pelayaran dan dinamika pasar tenaga kerja saat ini. Keterbatasan sumber daya manusia yang berkualifikasi, terutama untuk posisi teknis dan spesialis, menjadi hambatan utama yang menunjukkan adanya kesenjangan antara kebutuhan industri dan ketersediaan tenaga kerja terampil. Persaingan ketat dengan perusahaan lain dalam industri yang sama semakin mempersulit upaya untuk menarik talenta terbaik. Proses seleksi yang panjang dan rumit, meskipun bertujuan untuk memastikan kualitas kandidat, ternyata kontraproduktif karena dapat menyebabkan kandidat potensial mundur atau beralih ke perusahaan lain. Kurangnya strategi employer branding yang efektif juga berkontribusi pada kesulitan dalam menarik minat kandidat potensial, menunjukkan perlunya peningkatan citra perusahaan di pasar tenaga kerja.
- 2) PT. Lotus Prakasa Lines telah mengimplementasikan strategi rekrutmen yang komprehensif dan inovatif untuk meningkatkan proses perekrutan crew dan memperkuat posisinya di industri pelayaran. Fokus utama perusahaan meliputi pengembangan citra melalui media sosial dan video profil, program referensi karyawan yang efektif, kolaborasi dengan institusi pendidikan, peningkatan transparansi komunikasi, dan pengembangan karir yang jelas. Strategi-strategi ini telah menunjukkan hasil positif dalam menarik talenta berkualitas, meningkatkan kepuasan karyawan, dan membangun employer brand yang kuat. Dengan pendekatan holistik ini, PT. Lotus Prakasa Lines berhasil mengatasi berbagai tantangan rekrutmen dan memosisikan diri sebagai employer of choice di industri pelayaran, menciptakan fondasi yang kuat untuk pertumbuhan dan kesuksesan jangka panjang.

## Saran

- 1) PT. Lotus Prakasa Lines dapat meningkatkan proses rekrutmennya dengan mengadopsi beberapa strategi kunci. Pengembangan program pelatihan internal akan membantu mengatasi kekurangan tenaga kerja berkualifikasi, sementara optimalisasi proses seleksi melalui teknologi akan meningkatkan efisiensi. Penguatan employer branding dan implementasi program referensi karyawan dapat memperluas jangkauan perusahaan dalam menarik talenta.

Peningkatan transparansi komunikasi mengenai ekspektasi dan peluang karir akan membantu menyelaraskan harapan antara perusahaan dan kandidat. Dukungan aktif dalam pembaruan dokumen crew dan kemitraan dengan lembaga pendidikan maritim dapat mengatasi masalah kualifikasi.

Terakhir, sistem feedback yang kuat akan memungkinkan penyesuaian strategi rekrutmen secara berkelanjutan. Dengan pendekatan holistik ini, PT. Lotus Prakasa Lines dapat mengatasi hambatan rekrutmen dan memposisikan diri sebagai employer of choice dalam industri pelayaran.

- 2) PT. Lotus Prakasa Lines dapat meningkatkan strategi rekrutmen crew dengan memperkuat program pelatihan internal, mengembangkan kemitraan dengan lembaga maritim, dan mengoptimalkan proses seleksi melalui teknologi AI. Memperluas jangkauan employer branding, implementasi program mentoring, dan evaluasi berkala paket kompensasi juga penting. Langkah-langkah ini akan membantu perusahaan menarik, mengembangkan, dan mempertahankan crew berkualitas tinggi, serta memperkuat posisinya sebagai employer of choice di industri pelayaran.

## DAFTAR REFERENSI

- Ananda, T., & Ginting, D. (2024). Prosedur penerbitan sertifikat pengawakan (safe manning) pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Dumai oleh PT. Samudera Sarana Karunia. *Jurnal* 4, 8576–84.
- Arisita, P., Adelia, I., Maulana, R., & Sari, S. M. (2024). Strategi rekrutmen dalam meningkatkan keunggulan karyawan pada CV. Ber-K-One Join Venture PT. Sinar Sosro Bangkalan. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 12(1), 2338–123.
- Arnest, N. M. I., & Kurniawati, E. (2017). Proses rekrutmen dan seleksi pada perusahaan multinasional di Indonesia. *Jurnal Manajemen Untuk Ilmu Ekonomi dan Perpustakaan*. <https://eprints.unmer.ac.id/id/eprint/1757/>
- Dekanawati, V., & Sundarti. (2020). Analisa rekrutmen, seleksi dan penempatan kru terhadap kinerja kru kapal di PT. MCS.

- Etikawati, E., & Udjang, R. (2016). Strategi rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis*, 4(1), 9–23. <https://doi.org/10.26486/jpsb.v4i1.443>
- Indriyani, E. (2024). Analisis proses rekrutmen dan seleksi crew kapal PT. Pulau Seroja Jaya Cabang Banjarmasin. *Saintara: Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Maritim*, 8(1), 103–8. <https://doi.org/10.52475/saintara.v8i1.285>
- Internasional Jakarta. (n.d.). *Majalah Ilmiah Bahari Jogja*, 1, 14–22. <https://doi.org/10.33489/mibj.v18i1.222>
- Priyono, B., & Samudro, D. A. F. (2021). Optimalisasi pelaksanaan pergantian crew kapal terhadap kesesuaian kontrak perjanjian kerja laut (PKL) pada PT. Gerbang Samudra Sarana. *Jurnal Aplikasi Pelayaran dan Kepelabuhanan*, 12(1), 27–34. <https://doi.org/10.30649/japk.v12i1.76>
- Saelendra, E. (2014). Pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia pada PT. Istana Motor Indah. *Agora*, 2(1), 12.
- Siswa. (2022). Pengaruh konseling kelompok trait and factor terhadap self efficacy karir. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, 4(4), 11438–44.