

LAPORAN TUGAS AKHIR
KARYA ILMIAH TERAPAN

**PERSEPSI *RECRUITER* TERHADAP KOMPETENSI BAHASA
INGGRIS DALAM PROSES *RECRUITMENT CREW* KAPAL DI
PT. TOS INDONESIA**



AFZA SYAHZANANI
NIT 22 393 03 3 040

disusun sebagai salah satu syarat
menyelesaikan Program Pendidikan Sarjana Terapan

POLITEKNIK PELAYARAN SURABAYA
PROGRAM STUDI SARJANA TERAPAN
TRANSPORTASI LAUT
TAHUN 2026

LAPORAN TUGAS AKHIR
KARYA ILMIAH TERAPAN

**PERSEPSI *RECRUITER* TERHADAP KOMPETENSI BAHASA
INGGRIS DALAM PROSES *RECRUITMENT CREW* KAPAL DI
PT. TOS INDONESIA**



AFZA SYAHZANANI
NIT 22 393 03 3 040

disusun sebagai salah satu syarat
menyelesaikan Program Pendidikan Sarjana Terapan

POLITEKNIK PELAYARAN SURABAYA
PROGRAM STUDI SARJANA TERAPAN
TRANSPORTASI LAUT
TAHUN 2026

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : AFZA SYAHZANANI

Nomer Induk Taruna : 22.393.03.3.040

Program Diklat : Sarjana Terapan Transportasi Laut

Menyatakan bahwa KIT yang saya teliti dengan judul:

**“PERSEPSI *RECRUITER* TERHADAP KOMPETENSI BAHASA
INGGRIS DALAM PROSES *RECRUITMENT CREW* KAPAL DI PT. TOS
INDONESIA”**

Menyatakan dengan sebenar benarnya bahwa skripsi ini adalah benar benar murni hasil karya sendiri, dan bukan hasil plagiat (menjiplak) Apabila saya mengutip dari karya orang lain maka saya akan mencantumkan sumbernya. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan skripsi ini hasil plagiat (jiplakan), maka saya bersedia menerima sanksi yang telah ditetapkan oleh Politeknik Pelayaran Surabaya.

Surabaya, 03 Maret 2026



AFZA SYAHZANANI

NIT 22.393.03.3.040

**PERSETUJUAN UJI KELAYAKAN
PROPOSAL TUGAS AKHIR**

Judul : Persepsi *Recruiter* Terhadap Kompetensi Bahasa Inggris
Dalam Proses *Recruitment Crew* Kapal Di PT. TOS
Indonesia

Program Studi : Sarjana Terapan Transportasi Laut

Nama : Afza Syahzanani

NIT : 22 393 03 3 040

Jenis Tugas Akhir : Karya Ilmiah Terapan

Dengan ini dinyatakan bahwa telah memenuhi syarat dan disetujui untuk dilaksanakan
Uji Kelayakan Proposal

Surabaya, 15 September 2025

Menyetujui,

Dosen Pembimbing I



(MUHAMMAD DAHRI, S.H. M.HUM.)
NIP. 196101151983111001

Dosen Pembimbing II



(PRIMA YUDHA YUDIANTO, M.M.)
NIP. 197807172005021001

Ketua Program Studi
Sarjana Terapan Transportasi Laut



(Dr. ROMANDA ANNAS AMRULLAH, S.ST., M.M.)
NIP. 198406232010121005

**PERSETUJUAN SEMINAR
HASIL TUGAS AKHIR**

Judul : Persepsi *Recruiter* Terhadap Kompetensi Bahasa Inggris
Dalam Proses *Recruitment Crew* Kapal Di PT. TOS
Indonesia

Program Studi : Sarjana Terapan Transportasi Laut

Nama : Afza Syahzanani

NIT : 22 393 03 3 040

Jenis Tugas Akhir : Karya Ilmiah Terapan

Dengan ini dinyatakan bahwa telah memenuhi syarat dan disetujui untuk dilaksanakan
Seminar Hasil Tugas Akhir

Surabaya, 11 Februari 2026

Menyetujui,

Dosen Pembimbing I



(MUHAMMAD DAHRI, SH., M.HUM)
NIP. 196101151983111001

Dosen Pembimbing II



(PRIMA YUDHA YUDIANTO, M.M.)
NIP. 197807172005021001

Mengetahui,

Ketua Program Studi
Sarjana Terapan Transportasi Laut



(Dr. ROMANDA ANNAS AMRULLAH, S.ST., M.M.)
NIP. 198406232010121005

**PENGESAHAN
PROPOSAL TUGAS AKHIR
KARYA ILMIAH TERAPAN**

**PERSEPSI *RECRUITER* TERHADAP KOMPETENSI BAHASA INGGRIS
DALAM PROSES *RECRUITMENT CREW* KAPAL DI PT. TOS INDONESIA**

Disusun oleh:

**AFZA SYAHZANANI
NIT. 22 393 03 3 040**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji Hasil Tugas Akhir
Politeknik Pelayaran Surabaya

Surabaya, 22 September 2025

Mengesahkan,

Dosen Penguji I



(RIZQI AINI R., S.S.T.Pel, M.M.Tr)
NIP. 198904062019022002

Dosen Penguji II



(MUHAMMAD DAHRI, S.H., M.HUM.)
NIP. 196101151983111001

Dosen Penguji III



(PRIMA YUDHA YUDIANTO, M.M)
NIP. 197807172005021001

Mengetahui,

Ketua Program Studi
Sarjana Terapan Transportasi Laut



(Dr. ROMANDA ANNAS AMRULLAH, S.ST, M.M.)
NIP. 198406232010121005

**PENGESAHAN
LAPORAN TUGAS AKHIR
KARYA ILMIAH TERAPAN**

**PERSEPSI *RECRUITER* TERHADAP KOMPETENSI BAHASA INGGRIS
DALAM PROSES *RECRUITMENT CREW* KAPAL DI PT. TOS INDONESIA**

Disusun oleh:

AFZA SYAHZANANI
NIT. 22 393 03 3 040

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji Hasil Tugas Akhir
Politeknik Pelayaran Surabaya

Surabaya, 03 Maret 2026

Mengesahkan,

Dosen Penguji I



(RIZQI AINI R, S.S.T.Pel, M.M.Tr)
NIP. 198904062019022002

Dosen Penguji II



(MUHAMMAD DAHRI, S.H., M.HUM.)
NIP. 196101151983111001

Dosen Penguji III



(PRIMA YUDHA YUDIANTO, M.M)
NIP. 197807172005021001

Mengetahui,

Ketua Program Studi
Sarjana Terapan Transportasi Laut



(Dr. ROMANDA ANNAS AMRULLAH, S.ST, M.M.)
NIP. 198406232010121005

ABSTRAK

AFZA SYAHZANANI, “*Persepsi Recruiter terhadap Kompetensi Bahasa Inggris dalam Proses Recruitment Crew Kapal di PT TOS Indonesia*”. Politeknik Pelayaran Surabaya. Dibimbing oleh Pembimbing I: Muhammad Dahri, S.H., M.Hum. Pembimbing II: Prima Yudha Yudianto, S.E., M.M.

Industri pelayaran internasional menuntut standar komunikasi yang tinggi karena awak kapal berasal dari berbagai latar belakang budaya dan bahasa. Bahasa Inggris ditetapkan sebagai bahasa kerja internasional melalui *Standard Marine Communication Phrases* (SMCP) oleh *International Maritime Organization* (IMO, 2002). Meskipun kompetensi Bahasa Inggris telah menjadi bagian dari proses seleksi crew kapal di perusahaan *manning agency*, kajian yang secara khusus mengkaji persepsi *recruiter* sebagai penilai dalam proses seleksi masih sangat terbatas. Penelitian ini bertujuan menganalisis persepsi *recruiter* PT TOS Indonesia terhadap kompetensi Bahasa Inggris sebagai faktor penentu dalam proses *recruitment crew* kapal. Metode yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara semi-terstruktur, observasi langsung, dan dokumentasi perusahaan. Data rekapitulasi pelamar periode Agustus–Desember 2024 digunakan sebagai data pendukung. Analisis data dilakukan menggunakan model interaktif Miles dan Huberman yang mencakup reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *recruiter* mempersepsikan kompetensi Bahasa Inggris sebagai determinan utama seleksi, bukan sekadar formalitas administratif. Penilaian dilakukan secara situasional melalui empat indikator: kemampuan memahami instruksi kerja, komunikasi lisan (*speaking*), penguasaan istilah maritim (*Maritime English*), dan kemampuan menyampaikan laporan operasional. Data menunjukkan hanya 45,85% dari 868 pelamar yang lulus seleksi Bahasa Inggris, menegaskan posisinya sebagai *filter* seleksi yang krusial. Rubrik penilaian skala 1–4 diterapkan guna menjaga objektivitas keputusan *recruiter*, sekaligus mempertegas bahwa kompetensi Bahasa Inggris merupakan bagian integral dari keselamatan kerja di lingkungan operasional kapal internasional.

Kata Kunci: Persepsi Recruiter, Kompetensi Bahasa Inggris, Recruitment Crew Kapal, Maritime English, Manning Agency.

ABSTRACT

AFZA SYAHZANANI, “Recruiters’ Perceptions of English Language Competence in the Ship Crew Recruitment Process at PT TOS Indonesia”. Surabaya Maritime Polytechnic. Supervised by Supervisor I: Muhammad Dahri, S.H., M.Hum. Supervisor II: Prima Yudha Yudianto, S.E., M.M.

The international shipping industry demands high communication standards as seafarers come from diverse cultural and linguistic backgrounds. English has been established as the international working language through the Standard Marine Communication Phrases (SMCP) issued by the International Maritime Organization (IMO, 2002). Although English language competence has become part of the crew selection process at manning agencies, studies specifically examining how recruiters, as evaluators, perceive this competence within the selection process remain considerably limited. This study aims to analyze the perceptions of recruiters at PT TOS Indonesia toward English language competence as a determining factor in the ship crew recruitment process. A qualitative descriptive approach was employed, with data collected through semi-structured interviews, direct observation of the selection process, and company documentation. Applicant summary records for the period of August to December 2024 were utilized as supporting data. Data analysis was conducted using the interactive model of Miles and Huberman, encompassing data reduction, data display, and conclusion drawing. The findings reveal that recruiters perceive English language competence as the principal determinant in crew selection, rather than a mere administrative requirement. Assessments were conducted situationally through four core indicators: the ability to comprehend work instructions in English, oral communication skills (speaking), proficiency in maritime terminology (Maritime English), and the ability to articulate operational reports contextually. Data showed that only 45.85% of 868 applicants passed the English selection stage, affirming its position as a critical screening filter. A 1–4 scoring rubric was applied to maintain objectivity in recruitment decisions, further affirming that English language competence is an integral component of occupational safety within international maritime operations.

Keywords: *Recruiter Perceptions, English Language Competence, Ship Crew Recruitment, Maritime English, Manning Agency.*

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia yang diberikan, sehingga peneliti dapat menyusun dan menyelesaikan penulisan ini, dengan judul:

“PERSEPSI *RECRUITER* TERHADAP KOMPETENSI BAHASA INGGRIS DALAM PROSES *RECRUITMENT CREW* KAPAL DI PT. TOS INDONESIA”

Dalam penyusunan penelitian ini, peneliti banyak mendapat bimbingan serta bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini peneliti menyampaikan ucapan terimakasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Moejiono, M, T., M.Mar.E. selaku Direktur Politeknik Pelayaran Surabaya.
2. Bapak Dr. Romanda Annas A., S.ST., M.M. selaku Ketua Program Studi Sarjana Terapan Transportasi Laut.
3. Dosen Pembimbing Bapak Muhammad Dahri, S.Hum., M.H. selaku dosen pembimbing pertama dan Bapak Prima Yudha Yudianto, MM. selaku dosen pembimbing kedua. Menjadi salah satu anak bimbingan mu merupakan nikmat yang sampai saat ini selalu saya syukurkan. Terima kasih atas bimbingan, waktu, kritik, dan saran yang telah diberikan selama peneliti yang selalu memberikan arahan dan bimbingan dalam penulisan dan penyusunan Karya Ilmiah Terapan.
4. Dosen Penguji Ibu Rizqi Aini Rakhman S.S.T.Pel, M.M.Tr selaku dosen penguji pertama yang telah senantiasa meluangkan waktunya untuk memberikan dukungan serta bimbingan dalam menyelesaikan Karya Ilmiah Terapan.
5. Elvana, seseorang yang memiliki pintu surga di telapak kakinya. Perempuan itu Mama ku. Perempuan hebat yang telah melahirkan peneliti, merawat, mendidik, dan membesarkan hingga peneliti bisa sampai dititik ini. Kening nya menempel diatas sejadah, doa-doa baik dan nama peneliti dilangitkanya demi studi peneliti. Saya persembahkan karya tulis sederhana dan gelar ini untuk mama.
6. Rasyid, seseorang yang biasa saya sebut ayah, yang kuat bercita cita menyekolahkanku hingga sarjana. Alhamdulillah atas segala kebaikan, usaha dan doa yang tak pernah lupa dilangitkan didalam sujudnya sehingga peneliti bisa menyelesaikan program Pendidikan jenjang Diploma IV. Seluruh usaha dan kebaikan mu memberi kontribusi nyata hingga karya tulis sederhana ini selesai.
7. Kepada saudara kandung peneliti Afif dan Rey serta saudara sepupu peneliti Caca. Meski kebersamaan kita tak selalu diwarnai ketenangan, terkadang penuh canda, perdebatan kecil, dan sikap saling menguji kesabaran. Terima kasih telah menjadi salah satu alasan peneliti bertahan hidup hingga sekarang.
8. Bang Akbar selaku *Recruiter* di PT. TOS Indonesia yang telah memberikan izin serta kesempatan kepada peneliti untuk pengambilan data dari Perusahaan.
9. Teman teman DG saya Salva, Soraya, Tiara. Teman terbaik disaat peneliti sedang mengerjakan Karya Ilmiah Terapan. Dibalik kata pedas yang selalu

dilontarkan satu sama lain ada hati malaikat yang selalu siap menyediakan telinga untuk bercerita, dan waktu untuk bertemu. Terima kasih udah jadi teman disaat masa-masa skripsi.

10. Teman terbaik sepanjang hidup peneliti, Salva. Seseorang yang selalu percaya bahwa peneliti bisa melewati segala hal dalam hidup ini, dan percaya akan mimpi-mimpi peneliti. Terima kasih, Sal atas telinga yang selalu siap mendengar, atas nasihat dan motivasi yang datang tepat pada saat peneliti sedang membutuhkan nya. Let's get lost in beautiful places and find ourselves along the way, Sal!
11. Taruni Barak B-307 Politeknik Pelayaran Surabaya. Terima kasih sudah menjadi teman yang baik bagi peneliti, kebersamai peneliti dari semasa Catur. Bersama kalian, hari-hari di kampus menjadi lebih ringan karna melewati semuanya bersama-sama.

Peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan Karya Ilmiah Terapan ini, maka dari itu peneliti mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dalam kesempurnaan penulisan Karya Ilmiah Terapan ini.

Akhir kata, peneliti berharap semoga Karya Ilmiah Terapan ini dapat memberikan manfaat dan bahan pembelajaran bagi semua pihak pada umumnya dan bagi Lembaga Politeknik Pelayaran Surabaya.

Surabaya, April 2026

AFZA SYAHZANANI

NIT. 22 393 03 3 040

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
PERSETUJUAN UJI KELAYAKAN PROPOSAL TUGAS AKHIR	ii
PERSETUJUAN SEMINAR HASIL TUGAS AKHIR	iii
PENGESAHAN PROPOSAL AKHIR KARYA ILMIAH TERAPAN.....	iv
PENGESAHAN TUGAS AKHIR KARYA ILMIAH TERAPAN	v
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian.....	3
D. Manfaat Penelitian	3
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	5
A. Review Penelitian Sebelumnya	5
B. Landasan Teori	7
1. Teori Persepsi	7
2. Konsep Kompetensi	8

3. Kompetensi Bahasa Inggris dalam Konteks Maritim	8
4. Indikator Persepsi Recruiter Kompetensi Bahasa Inggris.....	9
5. Bahasa Inggris.....	11
6. <i>Recruitment</i>	13
C. Kerangka Pikir Penelitian.....	17
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	19
A. Jenis Penelitian.....	19
B. Waktu dan Tempat Penelitian	19
C. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	20
D. Instrumen Penelitian.....	21
E. Teknik Analisis Data.....	24
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	29
A. Gambaran Umum PT. TOS	29
B. Hasil Penelitian.....	32
C. Pembahasan.....	36
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	40
A. Kesimpulan	40
B. Saran.....	41
DAFTAR PUSTAKA.....	42
DAFTAR LAMPIRAN	44

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Review Penelitian Sebelumnya	5
Tabel 3. 1 Variabel Utama Penelitian	22
Tabel 3. 2 Blueprint Wawancara Penelitian	23
Tabel 4. 1 Rekapitulasi Pelamar dan Kelulusan Tes Bahasa Inggris	32
Tabel 4. 2 Coding Temuan Wawancara Recruiter	33

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Empat Skema Kompetensi	10
Gambar 2. 2 Kerangka Berpikir Penelitian	18
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Perusahaan	31

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Transkrip Wawancara	44
Lampiran 2 Rekapitulasi Data Pelamar dan Kelulusan.....	47
Lampiran 3 Dokumentasi Pendukung.....	48

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Industri pelayaran internasional merupakan sektor yang menuntut tingkat profesionalisme dan ketepatan komunikasi yang tinggi. Dalam lingkungan kerja maritim, awak kapal berasal dari berbagai latar belakang negara sehingga Bahasa Inggris digunakan sebagai bahasa kerja internasional untuk menghindari miskomunikasi dan menjamin keselamatan operasional. *International Maritime Organization* (IMO) melalui *Standard Marine Communication Phrases* (SMCP) menegaskan bahwa komunikasi yang jelas dan standar merupakan faktor penting dalam mendukung keselamatan pelayaran (IMO, 2002).

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, proses rekrutmen merupakan tahapan penting untuk memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Armstrong (2019) menjelaskan bahwa rekrutmen tidak hanya bertujuan mencari kandidat yang memenuhi kualifikasi teknis, tetapi juga memastikan kesesuaian kompetensi dengan tuntutan pekerjaan. Sejalan dengan itu, Simamora (2004) menyatakan bahwa rekrutmen merupakan proses sistematis untuk menarik dan menyeleksi individu yang memiliki kemampuan yang dibutuhkan organisasi.

Pada perusahaan *manning agency*, kompetensi Bahasa Inggris menjadi salah satu aspek yang dinilai dalam proses seleksi calon awak kapal. Kemampuan ini tidak hanya dipahami sebagai penguasaan struktur bahasa,

tetapi sebagai kompetensi komunikasi yang mencerminkan kemampuan memahami instruksi kerja, menyampaikan informasi secara lisan, serta menggunakan istilah maritim yang tepat. Wibowo et al., (2020) menyebutkan bahwa kompetensi berkaitan dengan kemampuan individu dalam menampilkan kinerja yang efektif berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

Dalam praktik rekrutmen di PT TOS Indonesia, penilaian kompetensi Bahasa Inggris dilakukan pada tahap seleksi internal maupun wawancara dengan klien. Proses ini melibatkan peran recruiter sebagai pihak yang melakukan evaluasi awal terhadap performa komunikasi kandidat. Penilaian tersebut tidak semata-mata bersifat administratif, melainkan juga berdasarkan pertimbangan profesional dan persepsi recruiter terhadap kemampuan kandidat.

Meskipun kompetensi Bahasa Inggris menjadi bagian dari proses seleksi, belum terdapat kajian yang secara khusus mengkaji bagaimana recruiter memersepsikan dan menilai kompetensi tersebut dalam menentukan kelayakan kandidat. Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan untuk menganalisis persepsi recruiter terhadap kompetensi Bahasa Inggris dalam proses recruitment crew kapal di PT TOS Indonesia.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di atas, terlihat bahwa kompetensi Bahasa Inggris memiliki peran penting dalam proses recruitment crew kapal, khususnya dalam konteks penilaian yang dilakukan oleh recruiter sebagai pihak yang menentukan kelayakan kandidat. Namun, bagaimana persepsi recruiter dalam menilai kompetensi tersebut serta indikator apa saja yang menjadi dasar pertimbangan dalam pengambilan keputusan masih perlu dikaji secara lebih mendalam. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengkaji

lebih lanjut permasalahan tersebut dalam sebuah penelitian yang berjudul “Persepsi Recruiter terhadap Kompetensi Bahasa Inggris dalam Proses Recruitment Crew Kapal di PT TOS Indonesia.”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana persepsi recruiter PT. TOS Indonesia terhadap kompetensi Bahasa Inggris sebagai faktor penentu dalam proses recruitment crew kapal?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis persepsi recruiter terhadap kompetensi Bahasa Inggris yang digunakan sebagai dasar penilaian dalam proses recruitment crew kapal di PT TOS Indonesia.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki manfaat, baik dari segi teoritis maupun praktis. Adapun manfaat yang dapat peneliti ambil dalam penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan kajian mengenai kompetensi Bahasa Inggris dalam konteks rekrutmen tenaga kerja maritim, khususnya dari perspektif penilai atau *recruiter*.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan manning agency dalam memahami indikator penilaian kompetensi Bahasa Inggris serta meningkatkan kualitas proses seleksi awak kapal.

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

A. Review Penelitian Sebelumnya

Hasil temuan dari penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1 Review Penelitian Sebelumnya

No.	Peneliti	Tahun	Judul Penelitian	Perbedaan
1.	Arinda	2024	Analisis Kemampuan Bahasa Inggris pada Proses Perekrutan Crew Hotel di Kapal Norwegian Cruise Line	Perbedaan penelitian ini terletak pada focus penelitian. Penelitian tersebut Mengkaji pengaruh kemampuan Bahasa Inggris terhadap proses kelulusan seleksi crew hotel di kapal pesiar internasional. sedangkan penelitian peneliti Meneliti bagaimana kompetensi Bahasa Inggris berperan sebagai faktor penentu dalam recruitment dan kerja crew kapal di PT TOS Indonesia
2.	Widodo	2024	Upaya Peningkatan Kemampuan Bahasa Inggris Guna Standarisasi Crew Kapal PT Pertamina International Shipping	Perbedaan penelitian terletak pada focus penelitian. Penelitian ini berfokus pada upaya peningkatan kemampuan bahasa Inggris internal perusahaan nasional (PIS) untuk memenuhi standar internasional. Sedangkan penelitian sekarang fokus pada kompetensi bahasa asing (Inggris) sebagai faktor penentu rekrutmen di perusahaan manning agency internasional (PT. TOS Indonesia).
3.	Wahyu	2022	Kemampuan Berbahasa Inggris bagi Crew sebagai Bahasa Komunikasi di MV. Spring Mas	Penelitian ini berfokus pada penggunaan Bahasa Inggris di atas kapal secara operasional, sedangkan penelitian sekarang berfokus pada kompetensi Bahasa Inggris sebagai faktor penentu dalam kerja di perusahaan manning agency internasional (PT. TOS Indonesia). Penelitian ini memperluas fokus dari konteks

No.	Peneliti	Tahun	Judul Penelitian	Perbedaan
				komunikasi operasional di kapal menjadi analisis manajerial dan profesional, yang menghubungkan kompetensi bahasa asing dengan keberhasilan rekrutmen dan kinerja internasional.
4.	Ridho Faris	2022	Analisis Kemampuan Berbahasa Inggris Bagi Anak Buah Kapal Mt. Kasim	Perbedaan penelitian terletak pada focus penelitian. Penelitian ini berfokus pada Mengukur pengaruh kemampuan bahasa Inggris terhadap kinerja ABK saat bekerja di kapal tertentu (MV Eastern Melbourne). Sedangkan penelitian sekarang fokus pada kompetensi bahasa asing (Inggris) sebagai faktor penentu recruitment di perusahaan manning agency internasional (PT. TOS Indonesia).
5.	Haryani et al	2022	Urgensi Keahlian Bahasa Inggris Maritim terhadap Kelancaran Komunikasi Radio diatas Kapal	Perbedaan penelitian terletak pada focus penelitian. Penelitian ini berfokus pada Menilai urgensi Maritime English dalam komunikasi radio antar kapal dan kapal-darat. Sedangkan penelitian sekarang fokus pada kompetensi bahasa asing (Inggris) sebagai faktor penentu recruitment di perusahaan manning agency internasional (PT. TOS Indonesia).

Sumber: Diolah Peneliti

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu, sebagian besar penelitian berfokus pada pengukuran kemampuan Bahasa Inggris atau efektivitas pelatihan Bahasa Inggris di bidang maritim. Namun, belum banyak penelitian yang mengkaji persepsi recruiter terhadap kompetensi Bahasa Inggris sebagai dasar pertimbangan dalam proses recruitment crew kapal. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki kebaruan pada fokus analisis persepsi recruiter dalam menentukan kelayakan kandidat berdasarkan kompetensi Bahasa Inggris.

B. Landasan Teori

Bab ini menguraikan landasan teori yang digunakan sebagai kerangka konseptual dalam penelitian mengenai kompetensi Bahasa Inggris dalam proses recruitment. Landasan teori disusun untuk menjelaskan keterkaitan antara penggunaan Bahasa Inggris sebagai sarana komunikasi kerja dengan penilaian kompetensi pelamar dalam proses seleksi.

Secara konseptual, penelitian ini berpijak pada konsep komunikasi sebagai dasar dalam memahami peran Bahasa Inggris dalam proses recruitment. Selanjutnya, pembahasan difokuskan pada teori komunikasi kerja, kompetensi Bahasa Inggris, standar komunikasi profesional, sebagai landasan dalam menganalisis temuan penelitian pada bab selanjutnya.

Dalam penelitian ini, kompetensi Bahasa Inggris tidak dipahami sebagai skor tes, melainkan sebagai kemampuan komunikasi kerja yang dinilai secara situasional oleh recruiter dalam proses seleksi.

1. Teori Persepsi

Persepsi merupakan proses individu dalam menerima, mengorganisasikan, dan menafsirkan stimulus sehingga memberikan makna terhadap lingkungan sekitarnya. Menurut Robbins dan Judge (2017), persepsi adalah proses di mana individu mengorganisasikan dan menginterpretasikan kesan sensoris mereka guna memberikan arti terhadap lingkungan mereka (Ramli, 2023).

Walgito (2010) menyatakan bahwa persepsi merupakan proses yang diawali dengan penginderaan, kemudian dilanjutkan dengan pengolahan informasi sehingga menghasilkan pemahaman atau penilaian tertentu

terhadap suatu objek (Kurniawati, 2019).

Dalam konteks organisasi, persepsi berperan penting dalam pengambilan keputusan. Penilaian terhadap individu, termasuk dalam proses rekrutmen, tidak terlepas dari bagaimana penilai (*recruiter*) memersepsikan kemampuan dan kompetensi kandidat. Dengan demikian, persepsi recruiter menjadi faktor penting dalam menentukan apakah kompetensi Bahasa Inggris kandidat dianggap memenuhi standar atau tidak.

2. Konsep Kompetensi

Kompetensi merupakan karakteristik dasar individu yang berkaitan dengan kinerja efektif dalam suatu pekerjaan. Spencer dan Spencer (1993) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik mendasar seseorang yang secara langsung berhubungan dengan kinerja unggul dalam pekerjaan tertentu (Agustian et al., 2018).

Wibowo (2007) menjelaskan bahwa kompetensi mencakup pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap (*attitude*) yang diperlukan untuk melaksanakan suatu pekerjaan secara efektif (Agustina & Anshori, 2024).

Dengan demikian, kompetensi tidak hanya diartikan sebagai penguasaan teori, tetapi juga kemampuan aplikatif yang dapat diukur melalui perilaku kerja dan performa individu.

3. Kompetensi Bahasa Inggris dalam Konteks Maritim

Dalam industri pelayaran internasional, Bahasa Inggris digunakan sebagai bahasa komunikasi utama. Organisasi Maritim Internasional (IMO) melalui STCW 1978 dan Standard Marine Communication Phrases (SMCP)

menetapkan pentingnya penggunaan Bahasa Inggris dalam komunikasi navigasi dan keselamatan.

Menurut STCW 1978 (amandemen 2010), pelaut wajib memiliki kemampuan berkomunikasi dalam Bahasa Inggris yang memadai untuk memahami instruksi keselamatan, menyampaikan laporan operasional, serta berinteraksi dalam lingkungan kerja multinasional.

Dengan demikian, kompetensi Bahasa Inggris dalam konteks maritim mencakup:

- a. Kemampuan memahami instruksi kerja
- b. Kemampuan komunikasi lisan (speaking)
- c. Penguasaan istilah maritim
- d. Kemampuan menyampaikan informasi operasional

Kompetensi tersebut menjadi dasar pertimbangan dalam proses seleksi awak kapal, khususnya pada perusahaan manning agency internasional

4. Indikator Persepsi Recruiter terhadap Kompetensi Bahasa Inggris

Berdasarkan teori kompetensi (Spencer & Spencer, 1993; Wibowo, 2007) dan standar komunikasi maritim (STCW 1978; IMO SMCP), maka indikator dalam penelitian ini ditetapkan sebagai berikut:

- a. Kemampuan memahami instruksi kerja berbahasa Inggris

Mengacu pada standar STCW yang menekankan pentingnya pemahaman terhadap instruksi keselamatan dan operasional.

- b. Kemampuan komunikasi lisan (speaking)

Mengacu pada komponen skill dalam teori kompetensi, yaitu

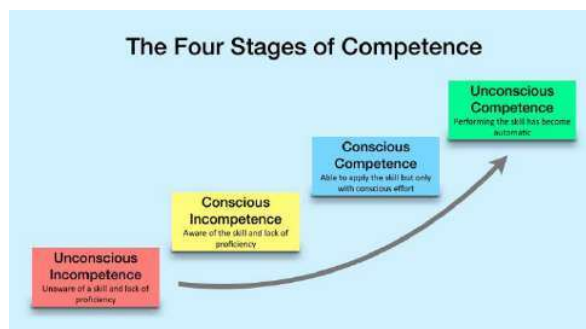
kemampuan menyampaikan informasi secara jelas dan efektif.

c. Penguasaan istilah maritim (Maritime English)

Mengacu pada IMO SMCP sebagai standar frasa komunikasi maritim internasional.

d. Kemampuan menyampaikan laporan atau informasi operasional

Mengacu pada kebutuhan komunikasi fungsional di atas kapal dalam konteks kerja profesional. Keempat indikator tersebut menjadi dasar recruiter dalam membentuk persepsi terhadap tingkat kompetensi Bahasa Inggris kandidat. Penilaian tidak hanya didasarkan pada hasil tes formal, tetapi juga pada observasi komunikasi selama proses seleksi, wawancara, serta simulasi situasional.



Gambar 2. 1 Empat Skema Kompetensi

Sumber: Google

Peningkatan kompetensi seseorang dalam suatu hal bisa di gambarkan berdasarkan skema diatas. Sadar kalau diri kita tidak kompeten artinya sudah naik satu step. Sadar kalau kita tidak kompeten sama dengan pemicu untuk belajar. Setelah belajar, barulah naik satu Tingkat menjadi conscious competence. Lalu hasil belajar itu diulang ulang, di praktikan, di aplikasikan, hingga menjadi otomatis bisa melakukan atau menjawab sesuatu ketika isu terkait hal tersebut muncul.

5. Bahasa Inggris

Menurut Hamid (1989:1) mengatakan bahasa adalah medium yang paling penting dalam komunikasi manusia (Rahayuningtyas, 2021). Di tengah derasnya arus globalisasi modern, belajar bahasa asing adalah salah satu hal penting untuk bisa membuka akses berkomunikasi, terutama bagi mereka yang memiliki keinginan belajar atau bekerja di perusahaan asing dalam maupun luar negeri.

Dengan menguasai setidaknya satu dari berbagai bahasa asing yang ada yaitu Bahasa Inggris sebagai Bahasa internasional Selain dapat meningkatkan kepercayaan diri, kemampuan untuk menguasai bahasa asing juga dapat menjadi nilai tambah sehingga peluang dalam karir menjadi lebih terbuka. Oleh sebab itu bahasa menjadi kunci penentu menuju keberhasilan karena memiliki peranan sentral dalam proses perkembangan intelektual dan sosial seseorang ketika tengah mempelajari bidang studi.

Bahasa Inggris adalah bahasa Internasional selain yang digunakan untuk berhubungan antar negara, juga digunakan untuk memperdalam dan mengembangkan ilmu pengetahuan, karena sebagian besar buku ilmu pengetahuan didatangkan dari luar negeri (Setyowati, 2019).

Bahasa Inggris Maritim menjadi sangat penting di bidang pelayaran karena bagi calon pelaut yang ingin menjadi pelaut profesional dengan rute perjalanan internasional tentu saja Bahasa Inggris adalah dasar dalam berkomunikasi. Seperti yang dijelaskan oleh Tenkner in Franceshi (2014) yang menjelaskan bahwa *“The entirety of all those means of the English language which, being used as a device for communication within the*

International maritime community, contribute to the safety navigation and the facilitation of the seaborne trade. The focus of research on Maritime English has so far been mostly confined to various aspects of language pedagogy” (Wahyu, 2022).

Sejak Organisasi Maritim Internasional (IMO) menetapkan STCW 1978 sebagai standar minimum untuk melaksanakan kegiatan maritim, bahasa Inggris telah menjadi salah satu keterampilan standar yang harus dimiliki oleh pekerja maritim. Pembaharuan STCW 1978 pada tahun 2010 dan beberapa pedoman IMO menekankan betapa pentingnya berbicara dalam bahasa Inggris di bidang maritim (IMO, 2010).

Sebagai bagian dari Konvensi SOLAS 1974 yang Disempurnakan pada 2009 dan Tambahan 2013, Komite Keselamatan Maritim Organisasi Maritim Internasional (IMO) bersama Komite Keselamatan Maritim secara aktif terlibat dalam berbagai metode dan inisiatif untuk menetapkan standar terkait penggunaan bahasa di tingkat atas sebagaimana dijelaskan dalam Lampiran 1 IMO-SMCP sebagai berikut: *As navigational and safety communications from ship to shore and vice versa, from ship to ship, and onboard ship must be precise, simple and unambiguous so as to avoid confusion and error, there is a need to standardize the language used. This is of particular importance in the light of the increasing number of internationally trading vessels with crews speaking many different languages, since problems of communication may cause misunderstandings leading to dangers to the vessel, the people on board and the environment.*

Menurut Annex 1 Resolusi IMO A.918 (22), untuk mencegah komunikasi antara kapal dan pantai, serta antara kapal dan lingkungan sekitarnya, penyeragaman yang dimaksud dibuat pada tahun 1973 untuk menetapkan Standard Maritime Navigational Vocabulary (SMNV), yang menyatakan bahwa bahasa Inggris digunakan dalam bernavigasi.

6. *Recruitment*

a. *Recruitment Crew Kapal*

Rekrutmen crew kapal merupakan proses yang direncanakan dan sistematis untuk menarik, menyeleksi, dan menetapkan calon awak kapal yang memenuhi persyaratan kompetensi, kualifikasi, serta standar keselamatan kerja di bidang pelayaran. Secara umum, Harwijaya (2017:2) menyatakan bahwa rekrutmen adalah proses penerimaan calon pegawai ke dalam lingkungan kerja, di mana individu yang lolos seleksi diharapkan mampu bekerja sesuai dengan standar operasional prosedur perusahaan (Akri Arianto et al., 2023).

Armstrong (2019) dalam Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice menjelaskan bahwa rekrutmen merupakan proses menarik dan memilih individu yang paling sesuai untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja organisasi, baik untuk kebutuhan jangka pendek maupun jangka panjang. Dalam konteks pelayaran, proses rekrutmen tidak hanya menekankan pemenuhan kebutuhan tenaga kerja, tetapi juga harus memperhatikan persyaratan khusus seperti sertifikasi pelaut, pengalaman berlayar, kemampuan bekerja dalam lingkungan multinasional, serta penguasaan Bahasa

Inggris sebagai bahasa komunikasi internasional.

Simamora (2004) menyatakan bahwa rekrutmen merupakan rangkaian aktivitas untuk mencari dan mengikat pelamar kerja yang memiliki motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk mengisi posisi tertentu. Pada rekrutmen crew kapal, aktivitas tersebut umumnya dilakukan oleh manning agency dengan mengacu pada regulasi nasional dan standar internasional pelayaran, sehingga calon awak kapal yang terpilih tidak hanya memenuhi kualifikasi teknis, tetapi juga mampu menjalankan tugas secara profesional dan aman di atas kapal.

Dengan demikian, rekrutmen crew kapal dalam penelitian ini dipahami sebagai proses seleksi awak kapal yang menekankan kesesuaian kompetensi teknis dan nonteknis, termasuk kompetensi Bahasa Inggris, sebagai faktor penting dalam menentukan kelayakan calon crew kapal di perusahaan manning agency internasional.

b. Standar Operasional Prosedur (SOP) Recruitment

Standar Operasional Prosedur (SOP) rekrutmen merupakan pedoman kerja yang disusun untuk memastikan bahwa proses penerimaan calon awak kapal dilaksanakan secara sistematis, terukur, dan sesuai dengan kebutuhan operasional perusahaan serta standar keselamatan pelayaran. Dalam konteks perusahaan manning agency internasional, SOP rekrutmen berfungsi sebagai alat pengendali mutu (quality control) agar kandidat yang direkrut tidak hanya memenuhi

kualifikasi teknis, tetapi juga memiliki kompetensi komunikasi yang memadai, khususnya dalam Bahasa Inggris.

Menurut Armstrong (2019), SOP dalam rekrutmen dibutuhkan untuk menjaga konsistensi proses seleksi serta memastikan kesesuaian antara kebutuhan organisasi dengan kompetensi kandidat yang dipilih. Hal ini sejalan dengan Simamora (2004) yang menyatakan bahwa rekrutmen merupakan rangkaian aktivitas terstruktur untuk memperoleh tenaga kerja yang paling sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

Berdasarkan praktik rekrutmen yang diterapkan di PT TOS Indonesia, alur SOP rekrutmen crew kapal disusun melalui beberapa tahapan berikut:

1) Permintaan Tenaga Kerja oleh Senior Consultant

Proses rekrutmen diawali dengan adanya permintaan kebutuhan awak kapal dari senior consultant yang bertindak sebagai penghubung antara perusahaan dengan klien. Permintaan ini memuat informasi mengenai posisi yang dibutuhkan, spesifikasi jabatan, serta kualifikasi minimum yang harus dipenuhi oleh kandidat, termasuk kemampuan Bahasa Inggris sesuai dengan konteks kerja maritim internasional.

2) Pengajuan Curriculum Vitae (CV) oleh Recruiter

Berdasarkan permintaan tersebut, recruiter melakukan proses pencarian dan penyaringan awal terhadap kandidat dengan menelaah curriculum vitae (CV). Pada tahap ini, recruiter menilai kesesuaian latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, sertifikasi

pelayaran, serta indikasi awal kemampuan Bahasa Inggris kandidat yang tercermin dari dokumen administratif.

3) Persetujuan CV oleh Klien

CV kandidat yang dinilai memenuhi kualifikasi awal kemudian diajukan kepada klien untuk memperoleh persetujuan. Tahap ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen tidak hanya bersifat internal, tetapi juga melibatkan standar dan ekspektasi pihak pengguna jasa (klien), khususnya dalam konteks pelayaran internasional yang menuntut kesesuaian kompetensi secara global.

4) Seleksi Internal oleh Perusahaan

Setelah memperoleh persetujuan klien, kandidat mengikuti tahapan seleksi internal yang dilakukan oleh recruiter PT TOS Indonesia. Seleksi ini mencakup penilaian kemampuan komunikasi Bahasa Inggris secara lisan, pemahaman instruksi kerja, serta penggunaan istilah maritim yang relevan. Tahap ini menjadi krusial karena berfungsi sebagai filter utama untuk menilai kesiapan kandidat sebelum dihadapkan pada proses seleksi eksternal.

5) Wawancara dengan Klien

Kandidat yang dinyatakan lolos seleksi internal selanjutnya mengikuti wawancara dengan klien. Dalam tahapan ini, kemampuan Bahasa Inggris kandidat diuji secara lebih kontekstual dan situasional, terutama dalam mensimulasikan kondisi kerja nyata di atas kapal. Menurut Armstrong (2019), wawancara berbasis kompetensi memungkinkan organisasi menilai kecocokan kandidat

secara lebih komprehensif.

6) Keputusan Akhir Rekrutmen

Tahap akhir dari SOP rekrutmen adalah pengambilan keputusan akhir oleh klien berdasarkan hasil keseluruhan proses seleksi. Keputusan ini mempertimbangkan aspek teknis, pengalaman kerja, serta kemampuan komunikasi Bahasa Inggris kandidat sebagai faktor penting dalam menjamin keselamatan, efektivitas kerja awak kapal.

Dengan demikian, SOP rekrutmen crew kapal di PT TOS Indonesia menunjukkan bahwa kemampuan Bahasa Inggris tidak diposisikan sebagai persyaratan administratif semata, melainkan sebagai kompetensi inti yang dievaluasi secara bertahap dan berkelanjutan dalam setiap proses seleksi. Alur SOP ini sekaligus memperlihatkan keterkaitan erat antara kebutuhan operasional perusahaan, standar klien internasional, dan peran recruiter dalam menentukan kelayakan kandidat.

C. Kerangka Pikir Penelitian

Kerangka berpikir penelitian ini menempatkan persepsi recruiter sebagai variabel utama yang memengaruhi penilaian terhadap kompetensi Bahasa Inggris kandidat. Persepsi recruiter terhadap indikator kompetensi Bahasa Inggris (pemahaman instruksi, speaking, penguasaan istilah maritim, dan kemampuan laporan operasional) akan menentukan apakah kandidat dinilai kompeten atau tidak dalam proses recruitment crew kapal. Dengan demikian, persepsi recruiter menjadi faktor penentu dalam pengambilan keputusan seleksi

berbasis kompetensi Bahasa Inggris.



Gambar 2. 2 Kerangka Berpikir Penelitian

Sumber: Diolah Peneliti

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penyusunan karya ilmiah terapan menggunakan metode penelitian kualitatif. Dimana penelitian menggunakan metode deskriptif kualitatif. Observasi untuk mengamati secara langsung, wawancara, dan dokumentasi untuk mencatat keterangan atau kondisi objektif lokasi penelitian.

B. Waktu dan Tempat Penelitian

1. Tempat Penelitian

Peneliti melaksanakan penelitian di PT. TOS Indonesia pada saat melakukan praktik darat (prada). Berikut Adalah data Lokasi tempat penelitian yang dilakukan peneliti:

Nama Perusahaan : PT. TOS Indonesia

Alamat : Gran Rubina Business Park, Kawasan
Epicentrum, Jl. H. R Rasuna Said 21C Floor,
Karet Kuningan, Kecamatan Setiabudi, Kota
Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta
12940

Telp : (021) 2528233

Email : info.indonesia@tospeople.com

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada saat peneliti melaksanakan kegiatan Praktek Darat (PRADA) yang berlangsung selama 1 (satu) tahun. Terhitung mulai tanggal 01 Agustus 2024-01 Agustus 2025.

C. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

1. Sumber Data

Sumber data yang digunakan oleh peneliti adalah:

- a. Sumber Data Primer yang diperoleh langsung dari sumber utama di Lokasi penelitian yaitu dengan recruiter PT Tos Indonesia, meliputi observasi, hasil wawancara, dan kemampuan Bahasa Inggris crew kapal.
- b. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari teknik pengumpulan data yang menunjang data primer yang bersumber dari berita, jurnal, literature dan dokumen Perusahaan seperti overview jumlah pelamar, dan arsip interview.

2. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2018:482) analisis data dilakukan dengan cara mencari dan mengumpulkan data secara sistematis dari berbagai sumber seperti wawancara, catatan lapangan, dan dokumen. Dalam melaksanakan penelitian, peneliti menggunakan beberapa metode tertentu dalam mengumpulkan data yang tersusun secara sistematis sesuai dengan tujuan penelitian. Bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sekunder. Selanjutnya bila dilihat dari

segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan melalui:

- a. Observasi, proses seleksi atau proses wawancara menggunakan Bahasa Inggris.
- b. Wawancara, pertanyaan mendalam kepada recruiter dan beberapa calon crew kapal Pt Tos Indonesia.
- c. Dokumentasi, dapat berupa data cv, hasil tes, form evaluasi, dan SOP recruitment di PT Tos Indonesia yang relevan mendukung penelitian.
- d. Studi Pustaka, Peraturan Menteri Perhubungan, UU Pelayaran, STCW, Publikasi IMO, dan jurnal Akademik.

D. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara semi-terstruktur. Wawancara dilakukan kepada recruiter PT TOS Indonesia dengan menggunakan indikator penelitian sebagai pedoman penyusunan pertanyaan. Indikator penelitian disusun untuk menggali data mengenai persepsi recruiter terhadap kompetensi Bahasa Inggris pelamar serta pertimbangan recruiter dalam menentukan keputusan recruitment crew kapal.

1. Variabel Penilaian

Variabel utama dalam penelitian ini Adalah Persepsi Recruiter terhadap Kompetensi Bahasa Inggris dalam Proses Recruitment Crew Kapal

Tabel 3. 1 Variabel Utama Penelitian

Variabel	Indikator	Deskripsi Indikator	Teknik Pengumpulan Data	Sistem Penilaian
Persepsi Recruiter terhadap Kompetensi Bahasa Inggris	Kemampuan memahami instruksi kerja	Kemampuan kandidat memahami instruksi kerja berbahasa Inggris dalam konteks operasional kapal	Wawancara semi-terstruktur	Skala 1-4 (Tidak Kompeten – Sangat Kompeten)
Kemampuan komunikasi lisan (speaking)	Kemampuan kandidat menyampaikan informasi dan menjawab pertanyaan secara jelas	Wawancara	Skala 1-4	
Penguasaan istilah maritim	Kemampuan menggunakan Maritime English sesuai standar	Wawancara	Skala 1-4	
Kemampuan menyampaikan laporan operasional	Kemampuan menjelaskan pengalaman kerja dan situasi operasional	Wawancara	Skala 1-4	

2. Indikator Penelitian

Berdasarkan Bab II, indikator yang digunakan adalah:

- a. Kemampuan memahami instruksi kerja berbahasa Inggris
- b. Kemampuan komunikasi lisan (speaking)
- c. Penguasaan istilah maritim (Maritime English)
- d. Kemampuan menyampaikan laporan atau informasi operasional

3. Blueprint Wawancara Penelitian

Blueprint wawancara disusun sebagai pedoman operasional untuk menjembatani indikator penelitian dengan proses penggalan data melalui wawancara semi-terstruktur. Blueprint ini berfungsi untuk memastikan bahwa setiap pertanyaan yang diajukan kepada informan tetap berada dalam

koridor fokus penelitian, namun tetap memberikan ruang bagi informan untuk menjelaskan pengalaman, pertimbangan, dan penilaiannya secara mendalam.

Dalam penelitian kualitatif, blueprint wawancara tidak dimaksudkan sebagai daftar pertanyaan tertutup, melainkan sebagai kerangka konseptual yang mengarahkan alur wawancara agar data yang diperoleh relevan dengan variabel dan indikator penelitian. Blueprint ini juga menjadi dasar dalam proses reduksi data, pengodean (coding), serta analisis temuan pada Bab IV.

Blueprint wawancara dalam penelitian ini disusun berdasarkan dua variabel utama, yaitu kompetensi Bahasa Inggris pelamar crew kapal (X) dan keputusan recruitment pelamar (Y), dengan informan utama adalah recruiter PT TOS Indonesia.

Tabel 3. 2 Blueprint Wawancara Penelitian

Variabel	Indikator	Fokus yang Digali	Contoh Pertanyaan
Persepsi Recruiter terhadap Kompetensi Bahasa Inggris	Kemampuan memahami instruksi kerja	Cara recruiter menilai pemahaman instruksi	1. Bagaimana Anda menilai kemampuan pelamar dalam memahami instruksi kerja berbahasa Inggris? 2. Apakah kesalahan memahami instruksi sering menjadi alasan ketidakkulusan? 3. Dalam situasi seperti apa pemahaman instruksi diuji?
	Kemampuan speaking	Aspek yang diperhatikan saat kandidat berbicara	1. Apa saja aspek yang Anda perhatikan saat menilai kemampuan speaking pelamar? 2. Bagaimana Anda membedakan speaking yang kompeten dan tidak kompeten? 3. Apakah kelancaran atau kejelasan lebih penting dalam penilaian Anda?
	Penguasaan istilah maritim	Penggunaan Maritime English	1. Seberapa penting penguasaan istilah maritim dalam proses seleksi? 2.

Variabel	Indikator	Fokus yang Digali	Contoh Pertanyaan
			Apakah penggunaan istilah yang salah memengaruhi keputusan? 3. Bagaimana Anda menguji pemahaman istilah teknis?
	Kemampuan menyampaikan laporan operasional	Kemampuan menjelaskan situasi kerja	1. Bagaimana Anda menilai kemampuan kandidat dalam menyampaikan laporan kerja dalam Bahasa Inggris? 2. Apakah kemampuan menjelaskan pengalaman kerja menjadi pertimbangan utama? 3. Dalam kondisi apa kemampuan komunikasi ini dianggap kurang memadai?

Blueprint wawancara ini digunakan sebagai pedoman selama proses wawancara berlangsung, dengan pendekatan semi-terstruktur. Pewawancara tidak terpaku secara kaku pada urutan pertanyaan, melainkan menyesuaikan alur wawancara dengan respons informan. Pertanyaan lanjutan dapat dikembangkan untuk menggali informasi yang lebih mendalam sesuai dengan konteks jawaban informan.

Hasil wawancara yang diperoleh berdasarkan blueprint ini selanjutnya dianalisis melalui proses reduksi data, pengodean tema, dan penarikan kesimpulan, sehingga mendukung penyajian hasil penelitian dan pembahasan pada Bab IV.

E. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan Teknik analisis data model miles dan Huberman. Model ini dikembangkan oleh Miles dan Huberman sebagai pendekatan analisis kualitatif yang menekankan pada pencarian pola

pola dalam data dan merupakan salah satu kerangka kerja paling umum dalam analisis data kualitatif. Miles dan Huberman mengeksplorasi model analisis yang mengikuti pendekatan interaktif, yang dilakukan selama dan setelah proses pengumpulan data, dan berlangsung secara berkelanjutan hingga selesai. Menurut Sugiyono (2018:246) Miles dan Huberman memberikan panduan umum untuk analisis data pada penelitian kualitatif berfokus pada pemahaman makna dan interpretasi data yang bertujuan untuk memilih data yang relevan dan memberi kesimpulan yang mudah dipahami. Teknik ini dipilih peneliti untuk memperoleh data kualitatif, yaitu data yang tidak dapat disajikan dalam bentuk angka atau secara statistic. Dalam analisis kualitatif, proses interpretasi terhadap temuan serta penetapan kesimpulan akhir dilakukan melalui penalaran logis dan sistematis. Model analisis kualitatif yang diterapkan adalah analisis interaktif, melibatkan tiga komponen utama, yaitu:

1. Reduksi Data

Reduksi data merupakan proses awal dalam analisis kualitatif yang berfungsi untuk menyederhanakan, memilih, dan memfokuskan data mentah yang diperoleh dari wawancara, observasi, dan dokumentasi sehingga menjadi informasi yang relevan dengan fokus penelitian. Melalui proses ini, data yang masih tersebar dan tidak terstruktur disusun kembali agar menjadi informasi yang lebih terarah dan sesuai dengan focus penelitian. Dalam penelitian ini, proses reduksi data dilakukan melalui beberapa tahapan berikut:

a. Pemilahan Data

Peneeliti mengelompokkan data dari hasil wawancara dengan recruiter, temuan lapangan selama observasi proses recruitment Ketika praktek darat, serta dokumen Perusahaan seperti jumlah keterima dan tidak keterima, dan SOP *recruitment*.

b. Pemberian Kode

Setelah data selesai dipilah, peneliti kemudian melakukan proses pemberian kode atau *coding* untuk menandai tema-tema penting yang muncul sehingga memudahkan dalam mengidentifikasi pola, kecenderungan, serta hubungan antartemuan. Tema-tema yang teridentifikasi pada tahap ini mencakup kemampuan *listening* calon crew kapal, kemampuan *speaking* atau kelancaran mereka dalam berkomunikasi menggunakan Bahasa Inggris, ketepatan penggunaan istilah maritim (*maritime terminology*), berbagai kendala linguistik yang muncul selama proses seleksi, serta penilaian recruiter terhadap kompetensi bahasa sebagai salah satu indikator dalam bekerja.

2. Penyajian Data

Setelah melakukan proses reduksi data, Langkah berikutnya adalah menyajikan data agar temuan dapat dijelaskan secara komprehensif dan mudah dipahami. Temuan dari data lapangan diatur dari yang bersifat umum menuju yang lebih spesifik. Pada tahap ini, data yang telah tersusun dan terorganisasi disajikan dalam format yang memungkinkan peneliti memahami hubungan antar data serta mempermudah proses analisis lebih

lanjut. Dalam penelitian ini, penyajian data dilakukan melalui beberapa bentuk berikut:

a. Narasi Deskriptif

Informasi yang diperoleh dari wawancara dan observasi diuraikan dalam bentuk narasi untuk memberikan gambaran menyeluruh mengenai proses rekrutmen, kemampuan berbahasa calon crew, serta pertimbangan recruiter dalam menilai kompetensi bahasa.

b. Tabel dan Matriks Recruitment

Tabel untuk menampilkan data seperti jumlah pelamar, hasil tes bahasa Inggris, maupun perbandingan kemampuan bahasa antar kandidat. Sementara itu, matriks digunakan untuk menggambarkan hubungan antara indikator kompetensi bahasa dengan tingkat kelulusan calon crew.

c. Diagram atau Alur Kompetensi

Diagram disusun untuk memvisualisasikan proses seleksi, alur penilaian kemampuan komunikasi, serta tahapan yang menunjukkan kontribusi kompetensi bahasa terhadap penilaian rekruter.

3. Kesimpulan (Conclusion)

Dalam kesimpulan, peneliti menyajikan rangkuman dari jawaban yang ditemukan selama penelitian, berdasarkan temuan yang dihasilkan dari proses penelitian yang telah dilakukan. Dengan demikian, kesimpulan memberikan penjelasan tentang temuan tersebut, bagaimana hal itu dapat memengaruhi bidang penelitian yang bersangkutan, dan mencakup saran untuk penelitian selanjutnya. Tahap terakhir dalam alur analisis pola Miles

dan Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Pada tahap ini, peneliti merumuskan temuan-temuan utama berdasarkan data yang telah direduksi dan disajikan. Kesimpulan disusun dengan memperhatikan pola, keterkaitan, serta makna yang muncul dari proses analisis.

Dalam proses analisis data, peneliti harus mencatat pola, tanggung jawab, cadangan, sebab-akibat, dan berbagai hal lainnya agar dapat memahami makna dari hasil temuan sejak awal proses pengumpulan data. Penting bagi peneliti untuk mendokumentasikan hal tersebut dengan tetap terbuka. Setelah pengumpulan data selesai, peneliti melakukan penarikan kesimpulan untuk mencapai kesimpulan sementara yang solid dan dapat dipertanggungjawabkan. Oleh karena itu, perlu dilakukan pengujian ulang untuk menstabilkan kesimpulan tersebut, dengan cepat menelusuri kembali data dan bahkan melakukan cross-check dengan informan untuk mendiskusikannya.