LAPORAN TUGAS AKHIR

KARYA ILMIAH TERAPAN

UPAYA PENCEGAHAN GRATIFIKASI DALAM SISTEM PEREKRUTAN CREW KAPAL OLEH DEPARTEMEN PENGAWAKAN DI PT.ARJUNA SAMUDERA INDONESA

ARDELIA AYU SAFITRI

NIT 22393033041

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

UPAYA PENCEGAHAN GRATIFIKASI DALAM SISTEM PEREKRUTAN CREW KAPAL OLEH DEPARTEMEN PENGAWAKAN DI PT.ARJUNA SAMUDERA INDONESA

ARDELIA AYU SAFITRI

NIT 22393033041

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 di bawah ini :

Nama : Ardelia Ayu Safitri

Nomor Induk Taruna : 22.393.03.3.041

Program Studi : Sarjana Terapan Transportasi Laut

Menyatakan Bahwa KIT Yang Saya Teliti Dengan Judul :

"UPAYA PENCEGAHAN GRATIFIKASI DALAM SISTEM PEREKRUTAN CREW KAPAL OLEH DEPARTEMEN PENGAWAKAN DI PT ARJUNA SAMUDERA INDONESIA"

Merupakan karya asli seluruh ide yang ada dalam skripsi tersebut, kecuali tema yang peneliti nyatakan sebagai kutipan, merupakan ide saya sendiri.

Jika pernyataan di atas terbukti tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi yang ditetapkan oleh Politeknik Pelayaran Surabaya

Surabaya, 18 Mei 2026

ARDELIA AYU SAFITRI

NIT. 22.393.03.3.041

ABSTRAK

Ardelia Ayu Safitri "Upaya Pencegahan Gratifikasi Dalam Sistem Perekrutan Crew Kapal Oleh Departemen Penga Akan" Dibimbing oleh ibu Dr Trisno ati selaku dosen pembimbing I Dan Bapak Teguh pribadi selaku pembimbing II

Penelitian ini bertujuan untuk menelaah sekaligus memperkuat efektivitas langkah-langkah pencegahan gratifikasi dalam sistem perekrutan awak kapal yang dijalankan oleh Departemen Pengawakan. Perusahaan pelayaran memiliki peranan yang sangat penting dalam mendukung transportasi laut, baik untuk pengangkutan penumpang maupun distribusi barang. Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat di tingkat global, perusahaan pelayaran dituntut memiliki awak kapal yang berkualitas, kompeten, serta memiliki kinerja yang baik. Namun demikian, dalam praktiknya masih terdapat kecenderungan sebagian calon awak kapal yang berupaya memanfaatkan gratifikasi sebagai cara untuk memperoleh kelulusan dalam proses seleksi. Apabila tidak dikendalikan, praktik tersebut berpotensi berkembang menjadi kebiasaan yang merugikan dan bahkan mengarah pada tindakan korupsi di sektor pelayaran. Oleh karena itu, keberadaan regulasi serta penerapan sistem yang kuat menjadi langkah penting untuk mencegah terjadinya penyimpangan dalam proses perekrutan. Penelitian ini berupaya mengidentifikasi tahapan-tahapan yang umumnya dilakukan dalam proses perekrutan awak kapal oleh Departemen Pengawakan, termasuk peran serta tanggung jawab masing-masing pihak yang terlibat. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengevaluasi serta menyempurnakan metode dan prosedur seleksi agar mampu memastikan bahwa awak kapal yang diterima benar-benar memenuhi standar kompetensi yang dibutuhkan, baik dari segi operasional maupun keselamatan pelayaran.

Kata Kunci: Gratifikasi, Rekrutmen Crew , Manajemen SDM, Efektivitas SDM

ABSTRACT

Ardelia Ayu Safitri , "Efforts To Prevent Gratification In The Ship Crew Recruitment System By The Crew Department" Guided by Mrs. Dr. Trisno ati as supervisor I and Mr. Teguh personally as supervisor II

This study aims to examine and enhance the effectiveness of efforts to prevent gratification practices within the crew recruitment system managed by the Crewing Department. Shipping companies play a crucial role in maritime transportation by providing services for the movement of both passengers and goods. In the context of increasing global competition, these companies are required to employ highly qualified, competent, and high-performing crew members. However, in practice, there is a tendency among some applicants to use gratification as a means to secure acceptance during the recruitment process. If left unaddressed, such practices may develop into harmful habits and potentially lead to corrupt behavior within the maritime industry. Therefore, the existence of clear regulations and strong control mechanisms is essential to prevent irregularities in the recruitment process. This research seeks to identify the standard procedures commonly applied in the crew recruitment process carried out by the Crewing Department, including the stages involved and the roles and responsibilities of each party. Furthermore, this study aims to evaluate and improve selection methods and procedures to ensure that recruited crew members meet the required standards in terms of operational competence and maritime safety.

***Keyword**: Gratuity, Crew Recruitment, HR Management, HR Effectivene*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia yang diberikan , sehingga peneliti dapat menyusun dan menyelesaikan penelitian ini , dengan judul Upaya Pencegahan Gratifikasi Dalam Sistem Perekrutan Crew Kapal Oleh Departemen Penga Akan. Peneliti menyadari bahwa menyelesaikan karya ilmiah terapan ini masih jauh dari kata sempurna karena keterbatasan aktu, pikiran, kemampuan serta pengalaman peneliti dalam penyusunan karya ilmiah ini. Oleh karena itu peneliti sangat mengharapkan dan berterimakasih apabila ada masukan dari pembimbing, penguji, maupun pembaca lainnya.

Penelitian karya tulis ilmah ini dapat terselesaikan karena adanya bantuan dari berbagai pihak, oleh karna itu peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Moejiono, M.T., M.Mar.E Selaku Direktur Politenik Pelayaran Surabaya Yang Telah Memberikan Fasilitas Yang Kami Butuhkan Disini.
2. Bapak Dr. Romanda Annas Amrullah , S. ST., M. M. Selaku Ketua Program Studi Sarjana Terapan Transportasi Laut
3. Ibu Dr.Trisnowati Rahayu, M. AP. selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan arahan dan bimbingan terbaik kepada peneliti
4. Bapak Drs. Teguh Pribadi, M. Si., QIA. Selaku dosen Pembimbing II Yang telah memberikan arahan dan bimbingan terbaik kepada peneliti
5. Ibu Intan Sianturi, SE., M. M. Tr. selaku dosen penguji yang telah memberikan arahan dan bimbingan terbaik kepada peneliti
6. Bapak Sugeng Dan Ibu Ma'Rufah Selaku Kedua Orang Tua Peneliti Yang Senantiasa Memberikan Dukungan Dan Semangat Kepada Peneliti.
7. Adik saya julinda amalia dan aulia yang senantiasa selalu memberikan dukungan dan support kepada peneliti
8. Kepada seluruh Rekan – rekan peneliti yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Akhir kata peneliti berharap semoga karya ilmiah terapan ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca pada umumnya dan bagi penulis khususnya dan untuk pihak operasional kapal. Semoga Allah SWT Tuhan semesta alam senantiasa memberikan petunjuk dan lindungan dalam melakukan penelitian yang selanjutnya dituangkan dalam bentuk karya ilmiah terapan.

Surabaya, 24 April 2026

Peneliti

Ardelia Ayu Safitri

NIT 22.393.03.3.041

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL ..... **i**

PERNYATAAN KEASLIAN ..... **ii**

PERSETUJUAN UJI KELAYAKAN ..... **iii**

PERSETUJUAN SEMINAR HASIL ..... **iv**

PENGESAHAN PROPOSAL TUGAS AKHIR ..... **v**

PENGESAHAN LAPORAN TUGAS AKHIR ..... **vi**

ABSTRAK ..... **vii**

ABSTRACT ..... **viii**

KATA PENGANTAR ..... **ix**

DAFTAR ISI ..... **x**

DAFTAR TABEL ..... **xii**

DAFTAR GAMBAR ..... **xiii**

DAFTAR LAMPIRAN ..... **xiv**

BAB I PENDAHULUAN **1**

A. Latar Belakang 1

B. Rumusan Masalah 5

C. Batasan Masalah 5

D. Tujuan Penelitian 6

E. Manfaat Penelitian 6

BAB II TINJAUAN PUSTAKA **8**

A. Review Penelitian Sebelumnya 8

B. Landasan Teori 12

C. Kerangka Pikir Penelitian 25

BAB III METODE PENELITIAN 26

A. Jenis Penelitian..... 26

B. Lokasi dan Waktu Penelitian 27

C. Jenis dan Sumber Data..... 28

D. Teknik Pengumpulan Data..... 30

E. Teknik Analisis Data..... 31

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN..... 33

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian /subjek Penelitian..... 33

B. Hasil Penelitian 36

C. Pembahasan..... 40

BAB V PENUTUP..... 52

A. Kesimpulan 52

B. Saran..... 54

DAFTAR PUSTAKA 56

LAMPIRAN..... 57

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1: Review Penelitian Sebelumnya.....8
Tabel 4.1: Rekapitulasi Status Hasil *Rekrutment Crew* Kapal.....37
Tabel 4. 2: Hasil Status 38
Tabel 4.3: Hasil Seleksi Berdasarkan Tahapan *Rekrutment* 38
Tabel 4.4: Komponen Penilaian *Interview Crew* Kapal.....38

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1: Kerangka Berpikir 25
Gambar 4.1: Lambang Kantor PT. Arjuna Samudera Indonesia 34
Gambar 4.2: Struktur Organisasi PT. Arjuna Samudera Indonesia 35
Gambar 4.3: Interpretasi Grafik: 39

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Eform Candidate Crew 57
Lampiran 2: Interview Form Ratings Candidate 58
Lampiran 3: Surat Keterangan Kerja Crew 59
Lampiran 4: Perjanjian kerja laut (PKL) 60
Lampiran 5: (Transkip Wawancara 1).....62
Lampiran 6: (Transkip Wawancara II) 64
Lampiran 7: (Prosedur Penerimaan Crew kapal).....67

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Industri pelayaran merupakan sektor vital yang memiliki peran signifikan dalam menopang perekonomian, baik di tingkat global maupun nasional. Melalui armada kapal yang dioperasikan, perusahaan pelayaran tidak hanya berfungsi sebagai penghubung antarwilayah kepulauan dan lintas negara, tetapi juga menjadi fondasi utama dalam sistem logistik dunia yang menggerakkan lebih dari 80% total volume perdagangan internasional. Dalam konteks Indonesia sebagai negara kepulauan yang terdiri dari 17.504 pulau, keberadaan perusahaan pelayaran menjadi semakin esensial dalam menjaga konektivitas antarwilayah, mendistribusikan kebutuhan pokok, serta menunjang aktivitas ekspor dan impor (BPS, 2023). Menurut Amrullah (2020), pelabuhan merupakan pusat kegiatan distribusi bisnis , jasa, dan fasilitas penunjang transportasi laut yang mendukung aktivitas logistik dan perdagangan .

Oleh karena itu , proses perekrutan crew kapal harus dilakukan secara objektif, transparan, dan sesuai dengan standar kompetensi yang dibutuhkan perusahaan . Sistem perekrutan yang baik akan menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas sehingga mampu meningkatkan efektivitas dan produktivitas operasional perusahaan. Rahayu, Putri, dan Hasiah (2021) menyatakan bahwa peningkatan idle time dapat menurunkan produktivitas bongkar muat sehingga diperlukan pengelolaan operasional yang efektif dan profesional .

Kinerja operasional perusahaan pelayaran sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya, terutama Crew kapal yang memiliki tanggung jawab langsung terhadap aspek keselamatan, keamanan, dan efisiensi pelayaran. Berdasarkan penelitian oleh Ölçer dan Kitada (2020), Crew kapal yang profesional tidak hanya dituntut memiliki kompetensi teknis sesuai standar internasional, tetapi juga harus menjunjung tinggi integritas dan etika kerja, mengingat kompleksitas serta tingginya risiko dalam operasional pelayaran. Setiap bentuk kesalahan maupun kelalaian yang dilakukan oleh Crew kapal berpotensi menimbulkan dampak serius, seperti kerugian finansial, kerusakan lingkungan, hingga korban jiwa (Park et al., 2021).

Dalam rangka memperoleh Crew kapal yang berkualitas, perusahaan pelayaran umumnya menerapkan sistem rekrutmen berbasis meritokrasi, keadilan, serta transparansi guna memastikan terpilihnya tenaga kerja yang kompeten. Sejalan dengan ketentuan yang ditetapkan oleh International Maritime Organization (IMO) melalui konvensi Standards of Training, Certification, and Watchkeeping for Seafarers (STCW), proses seleksi ideal harus didasarkan pada evaluasi objektif terhadap kemampuan teknis, pengalaman kerja, kepemilikan sertifikasi, serta kondisi kesehatan calon awak kapal. Namun demikian, dalam praktiknya, berbagai persoalan etika kerap muncul dalam proses rekrutmen tersebut. Sampson et al. (2021) mengungkapkan bahwa industri maritim global rentan terhadap praktik-praktik tidak etis seperti nepotisme, favoritisme, serta gratifikasi.

Gratifikasi, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 sebagai perubahan atas Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang

Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi, merujuk pada segala bentuk pemberian, baik berupa uang, barang, diskon, komisi, pinjaman tanpa bunga, tiket perjalanan, fasilitas penginapan, maupun bentuk keuntungan lainnya yang diterima oleh pegawai atau penyelenggara negara. Meskipun tidak selalu dikategorikan sebagai suap secara hukum dan objektivitas penerima dalam menjalankan tugasnya (KPK RI, 2021). Penelitian Prasetyo dan Haryanto (2022) terkait praktik rekrutmen di perusahaan pelayaran nasional menunjukkan bahwa gratifikasi dapat muncul sebagai upaya dari calon pekerja atau pihak tertentu untuk memperoleh keuntungan dalam proses seleksi melalui cara-cara yang tidak sesuai dengan prosedur yang berlaku.

Praktik semacam ini menimbulkan berbagai dampak negatif yang signifikan. Pertama, budaya gratifikasi merusak prinsip keadilan dalam proses pengambilan keputusan rekrutmen karena memberikan keuntungan yang tidak sah kepada pihak tertentu (Chen dan Chen, 2020). Kedua, praktik tersebut berpotensi menyebabkan terpilihnya Crew kapal yang tidak kompeten akibat pertimbangan non-teknis, sehingga dapat membahayakan keselamatan dan keamanan operasional kapal (Karahalios, 2022). Ketiga, keberadaan budaya gratifikasi menciptakan lingkungan kerja yang tidak kondusif, sekaligus melemahkan etos kerja serta integritas moral dalam organisasi (Chen dan Chen, 2020). Terakhir, praktik ini berpotensi berkembang menjadi tindak pidana korupsi yang membawa konsekuensi hukum serius, baik bagi individu maupun perusahaan yang terlibat (Zhang dan Zhao, 2023).

Berdasarkan kajian literatur, isu gratifikasi telah banyak diteliti, namun sebagian besar masih berfokus pada aspek hukum (Handayani dkk., 2014),

keterkaitannya dengan teori kecurangan pada BUMN (Iskandar & Kurniawan, 2020), serta kasus suap di sektor manufaktur (Fatanah dkk., 2023). Sementara itu, tantangan dalam menjaga integritas pada praktik crewing juga telah mulai diakui (Anshori dkk., 2025). Meskipun demikian, masih terdapat kesenjangan penelitian (research gap), khususnya terkait kajian yang secara komprehensif menganalisis implementasi serta efektivitas strategi pencegahan gratifikasi pada level operasional, terutama di departemen crewing perusahaan pelayaran swasta nasional seperti PT Arjuna Samudera Indonesia. Selama ini, penelitian cenderung berorientasi pada kebijakan makro, dan belum banyak mengulas secara mendalam potensi penyimpangan pada setiap tahapan rekrutmen—mulai dari seleksi administrasi, uji kompetensi (test), wawancara, hingga penempatan serta efektivitas mekanisme pengendalian yang telah diterapkan.

Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan pada analisis upaya pencegahan gratifikasi dalam sistem perekrutan Crew kapal di PT Arjuna Samudera Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi mekanisme pencegahan yang telah diterapkan, mengevaluasi tingkat efektivitasnya, serta merumuskan rekomendasi strategis guna memperkuat sistem rekrutmen yang lebih transparan, akuntabel, dan berintegritas. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademik terhadap pengembangan literatur manajemen sumber daya manusia di sektor maritim, sekaligus menjadi referensi praktis bagi perusahaan dalam membangun sistem rekrutmen yang bebas dari praktik gratifikasi

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana sistem rekrutmen Crew kapal yang diterapkan oleh Departemen Crewing di PT Arjuna Samudera Indonesia?
2. Apa saja bentuk potensi gratifikasi yang dapat terjadi dalam proses rekrutmen Crew kapal di PT Arjuna Samudera Indonesia?
3. Bagaimana efektivitas upaya pencegahan gratifikasi dalam mewujudkan sistem rekrutmen Crew kapal yang transparan, akuntabel, dan berintegritas di PT Arjuna Samudera Indonesia?

C. Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah dan tidak menyimpang dari fokus permasalahan, maka batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini dibatasi pada sistem perekrutan Crew kapal yang dilaksanakan oleh Departemen Crewing di PT Arjuna Samudera Indonesia.
2. Penelitian ini berfokus pada upaya pencegahan gratifikasi dalam proses perekrutan Crew kapal, khususnya yang berkaitan dengan penerapan standar operasional prosedur (SOP), transparansi, serta mekanisme pengawasan internal.
3. Penelitian ini berorientasi pada aspek manajemen dan tata kelola perusahaan dalam upaya pencegahan gratifikasi, serta tidak membahas analisis yuridis maupun penanganan kasus hukum secara mendalam.

D. Tujuan Penelitian

1. Mengevaluasi sistem dan mekanisme perekrutan Crew kapal yang dilaksanakan oleh Departemen Penga akan di PT. Arjuna Samudera Indonesia.
2. Mengidentifikasi potensi terjadinya gratifikasi dalam proses perekrutan crew kapal di PT. Arjuna Samudera Indonesia.
3. Menganalisis efektivitas kebijakan dan program pencegahan gratifikasi yang di terapkan dalam rangka menciptakan

E. Manfaat Penelitian

Berikut manfaat yang bisa kita ambil dari penelitian ini, baik manfaat teoritis maupun manfaat praktis adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

   Penelitian ini berpotensi memberikan wawasan baru mengenai cara penunjukan kru kapal yang dilakukan oleh bagian pengawakan. Temuan dari studi ini bisa menjadi sumbangan yang signifikan dalam memperkaya kekurangan informasi dalam literatur tentang manajemen sumber daya manusia serta sektor pelayaran.

2. Manfaat Praktis

   1. Bagi PT. Arjuna samudera Indonesia memberi dukungan kepada perusahaan dalam mengembangkan proses rekrutmen yang lebih transparan, adil, dan profesional.

2. Bagi peneliti Studi ini memberikan keuntungan bagi peneliti dalam meningkatkan wawasan konseptual serta keterampilan analisis terkait langkah-langkah pencegahan gratifikasi dalam proses perekrutan 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.	Judul Penelitian	Metode	Ringkasan Penelitian	Perbedaan
1	Analisis Tindak Pidana Penipuan Perekrutan Tenaga Kerja Kontrak (Studi Kasus Laporan Polisi Nomor: LP/B/2501/X/2021 /SPKT/SATRESKRIM/Polres Metro Bekasi Kota/Polda Metro Jaya)/Resti Ayu Sumadi & Imam Budi Santoso/2022/ idya Yuridika: Jurnal Hukum.	Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Pendekatan yang diterapkan meliputi studi kasus serta pendekatan yuridis normatif.	Penelitian ini membahas praktik penipuan dalam proses rekrutmen tenaga kerja kontrak yang melibatkan perantara ilegal (calo) yang meminta sejumlah imbalan dari pelamar. Tujuan penelitian adalah untuk mengkaji dan menganalisis bentuk tindak pidana penipuan dalam proses perekrutan yang dilakukan oleh oknum pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Bekasi. Data yang digunakan berupa data sekunder yang mencakup bahan hukum primer, sekunder, dan tersier.	Penelitian ini berfokus pada tindak pidana penipuan dalam rekrutmen tenaga kerja melalui praktik percaloan yang melibatkan pemberian sejumlah uang oleh pelamar sebagai syarat diterima bekerja. Kajian ini lebih menitikberatkan pada aspek suap dan penipuan dalam perspektif hukum pidana, bukan pada gratifikasi dalam sistem rekrutmen. Selain itu, penelitian lebih mendalam pada analisis kasus hukum, sedangkan penelitian yang akan dilakukan berfokus pada pencegahan gratifikasi dalam sistem rekrutmen secara manajerial dan operasional.
2	Gratifikasi di Badan Usaha Milik Negara Berdasarkan Motif Kecurangan: Sebuah Tinjauan Literatur/Irvan Sebastian	Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode kajian literatur yang dikombinasikan dengan analisis faktor-	Penelitian ini menguraikan fenomena gratifikasi di lingkungan BUMN yang masih sering terjadi berdasarkan laporan Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK). Meskipun telah terdapat regulasi yang	Penelitian ini berfokus pada analisis faktor-faktor penyebab gratifikasi dalam konteks BUMN sebagai bagian dari sektor publik. Sementara itu, penelitian yang akan dilakukan lebih

No.	Judul Penelitian	Metode	Ringkasan Penelitian	Perbedaan
	Iskandar & Teguh Kurnia an/2020/Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan	faktor dalam teori motif kecurangan. Pendekatan ini digunakan untuk mengkaji alasan terjadinya praktik gratifikasi dalam lingkungan Badan Usaha Milik Negara (BUMN).	melarang serta ancaman sanksi pidana korupsi, praktik gratifikasi tetap berlangsung di kalangan penyelenggara negara. Studi ini berupaya menjelaskan penyebab terjadinya gratifikasi dengan mengidentifikasi berbagai faktor pemicu, seperti tekanan (pressure), peluang (opportunity), rasionalisasi (rationalization), dan kemampuan individu (capability).	menitikberatkan pada analisis praktik dan upaya pencegahan gratifikasi dalam sistem rekrutmen Crew kapal pada perusahaan pelayaran swasta, sehingga memiliki perbedaan pada objek kajian, konteks organisasi, serta pendekatan analisis yang digunakan.
3	"Indikator Delik Suap dan Gratifikasi: Studi Literatur dalam Rangka Penanggulanga n Tindak Pidana Korupsi" Nama Penulis: Kusma Febri Handayani, Ilham Febrio, Achelira Azhara, Ahmad Fist Cal Baihaqi Tahun Rilis: 2014 Publikasi Jurnal: Jurnal Anti Korupsi, Volume 4 Issue 1, pp. 1–19	Penelitian ini menggunakan metode deskriptif analitis dengan teknik pengumpulan data melalui studi pustaka serta analisis terhadap berbagai kasus suap dan gratifikasi dalam tindak pidana korupsi di Indonesia.	Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji serta menginterpretasikan makna delik suap dan gratifikasi dalam kerangka tindak pidana korupsi. Melalui pendekatan deskriptif analitis, penelitian ini memanfaatkan data sekunder dari literatur serta studi kasus yang relevan. Hasil kajian menunjukkan bahwa pemaknaan suap dan gratifikasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti budaya politik, sistem hukum, regulasi, serta norma sosial yang berkembang di masyarakat. Selain itu, ditemukan adanya perbedaan konseptual antara suap dan gratifikasi, meskipun keduanya sering muncul dalam praktik korupsi. Penelitian ini juga mengungkap bahwa penegakan hukum terhadap kedua bentuk pelanggaran tersebut masih menghadapi berbagai hambatan, antara lain	Penelitian ini berfokus pada kajian konseptual mengenai makna suap dan gratifikasi dalam konteks tindak pidana korupsi secara umum dengan cakupan yang luas. Pendekatan yang digunakan menitikberatkan pada analisis literatur dan berbagai kasus korupsi di Indonesia. Berbeda dengan penelitian yang akan dilakukan, yang lebih spesifik mengkaji praktik gratifikasi dalam sistem rekrutmen Crew kapal pada perusahaan pelayaran, khususnya dari perspektif manajerial dan operasional. Meskipun demikian, penelitian ini memberikan kontribusi berupa rekomendasi dalam meningkatkan efektivitas pencegahan korupsi, yang dapat dijadikan pertimbangan dalam

No.	Judul Penelitian	Metode	Ringkasan Penelitian	Perbedaan
			keterbatasan sumber daya manusia, politisasi hukum, serta lemahnya koordinasi antar lembaga. Oleh karena itu, diperlukan langkah strategis yang lebih tegas dalam upaya pencegahan korupsi.	merancang strategi pencegahan gratifikasi pada proses perekrutan Crew kapal di Departemen *Crewing*.
4	"Analisis Kasus Suap Recruitment Karya an Pabrik Perspektif Sosiologi Politik Dan Kekuasaan" Nama penulis: Empat Siti Fatimah, Fadilah Novianti, Siti Rohalia, Syifa Amalia, Muhammad Agus Hardiansyah Tahun rilis: 2023 Publikasi jurnal: Edusociata Jurnal Pendidikan Sosiologi, Volume 6 Nomor 2 Tahun 2023	Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Data diperoleh melalui kombinasi data primer dan sekunder, di mana data primer dikumpulkan melalui wawancara dengan informan terkait, sedangkan data sekunder berasal dari kajian literatur seperti buku, artikel ilmiah, dan penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian.	Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji fenomena praktik suap dalam proses rekrutmen karyawan di perusahaan dengan menggunakan perspektif sosiologi politik dan kekuasaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik suap masih terjadi dalam proses rekrutmen, terutama yang melibatkan relasi kedekatan antara pelamar dan pihak internal perusahaan. Selain itu, ditemukan pula adanya praktik penipuan yang disebabkan oleh rendahnya pemahaman informasi serta kurangnya kehati-hatian dari calon pekerja. Berdasarkan teori rasionalitas instrumental, tindakan suap dipandang sebagai hasil pertimbangan rasional dari pihak-pihak yang terlibat. Sementara itu, perspektif struktural fungsional menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara mekanisme rekrutmen dengan nilai dan norma sosial yang berlaku di masyarakat.	Penelitian ini menitikberatkan pada analisis fenomena suap dalam rekrutmen karyawan di sektor industri manufaktur dengan pendekatan sosiologi politik dan kekuasaan. Pendekatan yang digunakan bersifat teoritis dengan pemanfaatan konsep-konsep sosiologi seperti rasionalitas instrumental dan struktural fungsional. Berbeda dengan penelitian yang akan dilakukan, yang lebih berfokus pada praktik gratifikasi dalam sistem rekrutmen Crew kapal pada perusahaan pelayaran, dengan pendekatan manajerial dan tata kelola organisasi. Selain itu, objek penelitian juga berbeda, di mana penelitian ini berada pada sektor industri pabrik, sedangkan penelitian yang akan dilakukan berada pada sektor maritim.
5	“Proses Rekrutmen dan Seleksi: Potensi Ketidakefektifa n dan	Penelitian ini menggunakan metode studi literatur sistematis	Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang komprehensif mengenai berbagai bentuk	Penelitian ini berfokus pada identifikasi berbagai faktor yang menyebabkan

No.	Judul Penelitian	Metode	Ringkasan Penelitian	Perbedaan
	Faktornya" Nama Penulis: Millenia Titisari	(*systematic literature review*) dengan mengkaji berbagai sumber ilmiah yang relevan. Data diperoleh dari artikel jurnal nasional yang telah terakreditasi dan memiliki ISSN, kemudian dianalisis secara komparatif untuk mengidentifikasi pola, kecenderungan, serta faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas proses rekrutmen dan seleksi.	ketidakefektifan dalam proses rekrutmen dan seleksi tenaga kerja di Indonesia. Studi ini mengkaji sebanyak 17 jurnal nasional terakreditasi yang terbit dalam rentang waktu 2006 hingga 2021, dengan total 18 artikel yang dinilai relevan. Artikel-artikel tersebut diklasifikasikan berdasarkan topik penelitian, metode yang digunakan, serta sektor yang diteliti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pembahasan didominasi oleh variabel dependen seperti keberhasilan rekrutmen dan peningkatan produktivitas, serta variabel independen seperti proses seleksi, penempatan kerja, dan karakteristik individu. Selain itu, metode penelitian yang paling banyak digunakan dalam kajian-kajian tersebut adalah pendekatan kualitatif, dengan sektor publik sebagai objek penelitian yang paling dominan. Penelitian ini juga mengungkap bahwa bentuk ketidakefektifan dalam proses rekrutmen dan seleksi sangat beragam, mulai dari ketidaksesuaian antara kualifikasi dan penempatan, kurangnya transparansi, hingga lemahnya sistem evaluasi dalam proses seleksi.	ketidakefektifan dalam proses rekrutmen dan seleksi secara umum, tanpa secara khusus membahas praktik gratifikasi sebagai variabel utama. Meskipun memiliki kesamaan dalam membahas proses rekrutmen, penelitian ini lebih menekankan pada aspek efisiensi dan efektivitas sistem secara luas. Berbeda dengan penelitian yang akan dilakukan, yang secara spesifik menyoroti potensi dan pencegahan gratifikasi dalam proses perekrutan Crew kapal. Dengan demikian, penelitian yang akan dilakukan memiliki fokus yang lebih sempit namun mendalam pada aspek integritas dan tata kelola rekrutmen, khususnya dalam konteks industri pelayaran.

Sumber: Dokumen Peneliti

B. Landasan Teori

1. Departemen Crewing

   a. Pengertian dan Fungsi Departemen Pengawakan

      Departemen crewing merupakan salah satu bagian penting dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) pada perusahaan pelayaran. Unit ini memiliki tanggung jawab utama dalam merencanakan kebutuhan awak kapal, melaksanakan proses rekrutmen, meningkatkan kompetensi, melakukan penempatan, serta mengawasi kinerja kru. Dalam konteks industri pelayaran, pengadaan awak kapal tidak sekadar berfungsi sebagai penyedia tenaga kerja, melainkan juga menjadi instrumen strategis perusahaan untuk menjamin keselamatan pelayaran, menjaga keberlangsungan operasional, serta memastikan kepatuhan terhadap regulasi nasional maupun internasional.

      Secara teoritis, pengelolaan awak kapal yang efektif menuntut penerapan prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia (HRM) modern, seperti kompetensi, profesionalisme, akuntabilitas, dan integritas. Departemen crewing berperan sebagai penghubung antara kepentingan perusahaan dengan para awak kapal. Oleh sebab itu, proses rekrutmen dan penempatan kru harus dilakukan secara transparan, adil, serta mengacu pada standar kualifikasi yang jelas dan terukur. Kegagalan dalam menerapkan prinsip-prinsip tersebut dapat menimbulkan berbagai permasalahan, seperti ketidaksesuaian kompetensi kru, menurunnya kinerja operasional, hingga munculnya praktik tidak etis seperti suap dalam proses penerimaan tenaga kerja.

Dari perspektif good corporate governance, departemen crewing memiliki peran strategis sebagai pintu masuk sumber daya manusia ke dalam sistem kerja perusahaan pelayaran. Dengan demikian, mutu proses rekrutmen sangat berpengaruh terhadap tingkat integritas dan profesionalisme awak kapal yang direkrut. Anshori dkk. (2021) menegaskan bahwa agen pelayaran dan departemen crewing harus memastikan setiap calon awak kapal telah memenuhi standar kompetensi, keselamatan, serta sertifikasi yang diwajibkan oleh regulasi internasional, sehingga risiko operasional dan pelanggaran etika dapat diminimalkan.

b. Peran Departemen Penga akan dalam Sistem Perekrutan Crew Kapal

Awak kapal berperan sebagai unsur utama dalam mekanisme keamanan laut dan kelancaran kegiatan kapal. Mereka bertanggung jawab secara langsung atas panduan navigasi, penanganan mesin, perlindungan muatan, serta pemeliharaan ekosistem laut. Dengan demikian, seluruh anggota awak yang dipekerjakan harus memenuhi persyaratan kemampuan, sertifikasi, kondisi kesehatan, dan standar keselamatan kerja sesuai aturan global.

Badan Maritim Internasional (IMO), lewat sejumlah konvensi internasional, khususnya Standar Pelatihan, Sertifikasi, dan Penjagaan untuk Awak Kapal (STCW), telah menetapkan batas minimum untuk pendidikan, latihan, sertifikasi, serta kemampuan pelaut. Selain STCW , aturan lainnya seperti Keselamatan Jiwa di Laut (SOLAS) juga berfungsi sebagai panduan penting dalam menjamin bahwa personel

awak kapal yang dipekerjakan memiliki keterampilan praktis dan pemahaman keamanan yang adekuat. Dalam konteks ini, departemen kru memiliki tanggung jawab untuk menyelaraskan seluruh proses perekrutan awak kapal dengan standar global tersebut.

c. Perencanaan dan Analisis Kebutuhan Crew

Perencanaan serta analisis kebutuhan awak kapal merupakan tahapan awal yang sangat krusial dalam sistem rekrutmen kru. Departemen crewing memiliki tanggung jawab untuk mengkaji kebutuhan sumber daya manusia dengan mempertimbangkan berbagai aspek, seperti jenis kapal, jadwal pelayaran, rute operasional, serta karakteristik muatan. Analisis ini bertujuan untuk memastikan adanya keselarasan antara kebutuhan operasional perusahaan dengan jumlah dan kualifikasi awak kapal yang akan direkrut.

Selain menetapkan jumlah kru yang dibutuhkan, departemen crewing juga menentukan standar kualifikasi yang harus dipenuhi oleh calon awak kapal, meliputi pengalaman kerja, kepemilikan sertifikasi sesuai STCW Convention, kemampuan teknis, serta rekam jejak profesional. Penyusunan perencanaan ini dilakukan melalui koordinasi dengan departemen operasional guna memastikan bahwa kebutuhan di lapangan dapat terpenuhi secara tepat dan berkelanjutan. Perencanaan yang disusun secara sistematis dan terdokumentasi dengan baik menjadi dasar penting dalam mencegah praktik rekrutmen yang tidak objektif serta kurang transparan.

d. Proses Seleksi dalam Sistem Perekrutan Crew Kapal

Proses seleksi awak kapal merupakan tahapan krusial dalam sistem rekrutmen yang berperan dalam menentukan kualitas serta integritas kru yang diterima. Pelaksanaan seleksi dilakukan secara sistematis dan bertahap guna memastikan bahwa setiap kandidat memenuhi persyaratan administratif, teknis, maupun etika yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Keterbukaan pada setiap tahapan seleksi menjadi faktor penting untuk mencegah terjadinya praktik gratifikasi (Ang & Yang, 2018).

Tahap awal seleksi diawali dengan penyampaian informasi terkait lowongan kerja melalui saluran resmi perusahaan, seperti situs web perusahaan, media sosial resmi, serta jaringan agen pelayaran. Publikasi melalui media resmi ini bertujuan untuk menjamin akses informasi yang terbuka bagi semua pihak sekaligus menghindari praktik nepotisme atau pembatasan informasi yang dapat membuka peluang terjadinya suap.

Selanjutnya, dilakukan seleksi administratif dengan memverifikasi kelengkapan dan keabsahan dokumen pelaut. Dokumen yang diperiksa mencakup sertifikat sesuai STCW Convention, buku pelaut, lisensi, dokumen kesehatan (medical check-up), sertifikat vaksinasi, serta dokumen pendukung lainnya. Tahapan ini berfungsi sebagai penyaringan awal untuk memastikan bahwa calon awak kapal telah memenuhi ketentuan regulasi maritim yang berlaku.

Tahap berikutnya adalah uji kompetensi, yang mencakup penilaian terhadap keterampilan teknis, pemahaman prosedur

keselamatan kerja, serta pengetahuan terkait standar pelayaran internasional. Penilaian ini dapat dilakukan melalui berbagai metode, seperti tes tertulis, ujian daring, maupun penggunaan platform evaluasi seperti Marlin Test atau CES Test. Selain itu, proses wawancara dilakukan secara berjenjang, dimulai dari pihak manajemen kru dan dilanjutkan oleh pemilik kapal (ship owner). Sistem seleksi berlapis ini dirancang untuk meningkatkan objektivitas serta mengurangi potensi intervensi kepentingan pribadi dalam proses rekrutmen.

e. Pencegahan Gratifikasi dan Menjaga Integritas

Departemen crewing memiliki peran strategis dalam mencegah terjadinya praktik gratifikasi dalam proses rekrutmen awak kapal. Upaya pencegahan tersebut dilakukan melalui penerapan sistem rekrutmen yang transparan, akuntabel, serta terdokumentasi secara menyeluruh pada setiap tahapan seleksi. Keterbukaan dalam proses ini memungkinkan setiap keputusan yang diambil dapat diawasi dan dipertanggungjawabkan secara jelas.

Selain itu, penyusunan dan penerapan prosedur operasional standar (SOP) rekrutmen yang rinci menjadi faktor penting dalam meminimalkan potensi penyimpangan, seperti korupsi, nepotisme, maupun konflik kepentingan. Mekanisme pengawasan internal melalui audit berkala serta penerapan sistem pelaporan pelanggaran (whistleblowing system) juga berfungsi sebagai alat kontrol untuk menjaga integritas proses rekrutmen.

Upaya pencegahan gratifikasi semakin diperkuat melalui kegiatan sosialisasi serta pelatihan etika yang diberikan kepada staf rekrutmen dan calon awak kapal, misalnya melalui sesi briefing. Edukasi mengenai risiko dan dampak negatif gratifikasi, serta pentingnya menjunjung tinggi integritas profesional, diharapkan mampu membentuk budaya organisasi yang bersih, transparan, dan beretika dalam perusahaan pelayaran.

f. Penempatan dan Pemberangkatan Crew Kapal

Setelah calon awak kapal dinyatakan lolos seluruh tahapan seleksi, departemen crewing bertanggung jawab untuk menetapkan penempatan kru sesuai dengan kompetensi yang dimiliki serta kebutuhan operasional kapal. Penentuan posisi ini dilakukan dengan mempertimbangkan jabatan, pengalaman kerja sebelumnya, serta karakteristik operasional kapal yang akan ditempati. Sebelum keberangkatan, departemen crewing juga melakukan proses verifikasi akhir terhadap kelengkapan dokumen dan persyaratan administratif. Tahapan ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap awak kapal telah memenuhi seluruh ketentuan yang berlaku dan berada dalam kondisi siap untuk melaksanakan tugasnya secara optimal.

2. Konsep Gratifikasi

a. Aspek Yuridis

Sejak diberlakukannya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 sebagai perubahan atas Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999, istilah gratifikasi mulai secara eksplisit digunakan dalam sistem hukum pidana

di Indonesia. Ketentuan mengenai gratifikasi diatur dalam Pasal 12B dan 12C, yang menegaskan bahwa setiap Pegawai Negeri atau Penyelenggara Negara yang menerima pemberian yang berkaitan dengan jabatannya dan berpotensi dianggap sebagai suap wajib melaporkannya kepada Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) dalam jangka waktu paling lambat 30 hari kerja (KPK RI, 2021).

Namun demikian, sebelum berlakunya undang-undang tersebut, aturan terkait larangan menerima pemberian dalam bentuk apa pun sebenarnya telah ada. Hal ini tercantum dalam Keputusan Presiden Nomor 47 Tahun 1992 sebagai perubahan atas Keputusan Presiden Nomor 10 Tahun 1974, khususnya pada Pasal 7 dan 8 yang mengatur pembatasan bagi pegawai negeri dalam menerima pemberian (KPK RI, 2021).

Lebih lanjut, penjelasan Pasal 12B dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 mendefinisikan gratifikasi secara luas, mencakup berbagai bentuk pemberian seperti uang, barang, diskon, komisi, pinjaman tanpa bunga, tiket perjalanan, fasilitas penginapan, perjalanan wisata, layanan kesehatan gratis, serta fasilitas lainnya. Pemberian tersebut dapat diterima baik di dalam negeri maupun luar negeri, dengan atau tanpa menggunakan sarana elektronik (Maradona, 2021).

Pada dasarnya, gratifikasi merupakan pemberian yang bersifat netral. Namun, apabila pemberian tersebut berkaitan dengan jabatan penerima dan bertentangan dengan kewajiban atau tugasnya, maka hal tersebut dapat dikategorikan sebagai suap. Oleh karena itu, Pasal 12B

dan 12C dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 memberikan penegasan mengenai batasan gratifikasi yang dianggap sebagai suap, sekaligus membedakannya dari konsep suap secara umum. Penegasan ini penting mengingat masih adanya perbedaan pemahaman terkait apakah gratifikasi merupakan bentuk tersendiri atau bagian dari tindak pidana suap (Maradona, 2021).

b. Aspek Sosiologi

Dalam kehidupan sosial, praktik saling memberi dan menerima hadiah merupakan hal yang wajar dan telah mengakar dalam masyarakat. Tradisi ini seringkali berkaitan dengan berbagai peristiwa kehidupan, seperti kelahiran, sakit, maupun kematian, serta momen perayaan tertentu seperti aqiqah, upacara adat, khitanan, ulang tahun, hingga pernikahan. Bentuk dan mekanisme pemberian hadiah juga sangat beragam, terutama jika dilihat dari perspektif adat istiadat yang berbeda-beda di Indonesia. Keberagaman suku bangsa dengan latar belakang sosial dan sejarah masing-masing turut memengaruhi cara masyarakat dalam memaknai dan melakukan praktik pemberian tersebut (KPK RI, 2021).

Menurut Thamrin Amal Tomagola (dalam KPK RI, 2021), praktik pemberian hadiah tidak hanya dianggap sebagai sesuatu yang lazim, tetapi juga memiliki peran penting dalam membangun dan menjaga kohesi sosial dalam kelompok masyarakat, baik pada tingkat keluarga, komunitas, maupun bangsa. Sejalan dengan itu, Kastorius Sinaga (dalam KPK RI, 2021) menjelaskan dari sudut pandang sosiologis

bahwa konsep gratifikasi memiliki cakupan yang luas dan signifikan dalam kehidupan sosial. Selama praktik memberi dan menerima hadiah berlangsung dalam konteks hubungan sosial yang setara, maka hal tersebut bersifat netral. Namun, apabila praktik tersebut terjadi dalam relasi yang melibatkan kekuasaan, maka makna gratifikasi dapat berubah dan tidak lagi bersifat netral.

c. Prinsip Pengendalian Gratifikasi

Sesuai dengan peraturan perundang-undangan, pengendalian gratifikasi adalah serangkaian tindakan yang bertujuan untuk mengontrol penerimaan gratifikasi melalui peningkatan kesadaran masyarakat dan transparansi pelaporan gratifikasi yang akuntabel dan transparan (KPK RI, 2021). Sejumlah prinsip utama digunakan dalam pengendalian gratifikasi, yaitu:

1) Transparansi

Prinsip transparansi diterapkan melalui akses terbuka terhadap informasi dan sistem pelaporan gratifikasi yang sederhana serta mudah digunakan. Dengan menggunakan mekanisme pelaporan kepada KPK, penerima gratifikasi bisa memverifikasi bahwa hadiah yang diterima tidak bertentangan dengan tanggung jawab dan ke enangan mereka. Selain itu, transparansi berperan sebagai alat penga asan untuk menghindari penyalahgunaan kewenangan, khususnya dalam situasi pengambilan keputusan yang rawan konflik kepentingan, seperti proses rekrutmen.

2) Akuntabilitas

Prinsip akuntabilitas menegaskan bah a seluruh penerimaan gratifikasi wajib dipertanggung jawabkan dari segi administratif dan etika. Akuntabilitas menjamin bahwa setiap langkah yang dilakukan oleh anggota organisasi dapat dipantau dan dinilai berdasarkan aturan yang berlaku.

3) Kepastian Hukum

Pengendalian gratifikasi perlu didukung oleh kepastian hukum yang menyediakan kejelasan tentang kategori gratifikasi yang harus dilaporkan serta sanksi hukum untuk pelanggaran yang terjadi. Kepastian hukum berperan sebagai panduan bagi individu dalam memutuskan respons mereka terhadap berbagai jenis pemberian.

4) Kepentingan Umum

Setiap aturan untuk mengatur pemberian hadiah atau gratifikasi harus lebih memprioritaskan kepentingan lembaga dan masyarakat umum daripada kepentingan pribadi. Prinsip ini dimaksudkan untuk menjaga keadilan serta kepercayaan publik terhadap sistem yang diterapkan.

3. Gratifikasi yang Dianggap Suap

Gratifikasi tidak serta-merta dapat disamakan dengan suap, sebagaimana tercermin dalam frasa “gratifikasi yang dianggap sebagai suap”. Perspektif ini juga digunakan oleh majelis hakim dalam perkara yang melibatkan Dhana Widyatmika. Dalam konteks tersebut dijelaskan bahwa gratifikasi pada dasarnya merupakan bentuk pemberian yang bersifat umum

dan tidak langsung dikategorikan sebagai tindak pidana. Namun demikian, karena penerimanya adalah pegawai negeri atau penyelenggara negara yang memiliki kewenangan publik yang rentan disalahgunakan, setiap bentuk pemberian wajib dilaporkan kepada Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK). Pelaporan ini bertujuan agar dapat ditentukan apakah pemberian tersebut termasuk dalam kategori suap atau tidak (KPK RI, 2021).

Dalam praktiknya, gratifikasi dapat terjadi dalam hubungan kerja antara pegawai dengan pihak ketiga, seperti vendor, agen, maupun calon awak kapal. Kondisi ini berpotensi menimbulkan konflik kepentingan serta mengganggu objektivitas dalam pengambilan keputusan profesional. Sebagai upaya pengendalian, PT PELNI (Persero) telah menetapkan Pedoman Pengendalian Gratifikasi serta membentuk Unit Pengendalian Gratifikasi (UPG). Dalam pedoman tersebut dijelaskan bahwa gratifikasi mencakup berbagai bentuk pemberian, baik berupa uang, barang, fasilitas, maupun hiburan, yang berpotensi memengaruhi independensi dan objektivitas dalam pelaksanaan tugas (PELNI, 2023).

4. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu pendekatan strategis dalam mengelola tenaga kerja sebagai aset utama organisasi guna mencapai kinerja yang optimal dan berkelanjutan. Dalam industri pelayaran, penerapan manajemen SDM memiliki karakteristik khusus karena berkaitan erat dengan keselamatan pelayaran, kepatuhan terhadap regulasi maritim, serta keberlangsungan operasional perusahaan.

Salah satu fungsi utama manajemen SDM di perusahaan pelayaran adalah melaksanakan proses rekrutmen dan seleksi awak kapal. Kegiatan ini tidak hanya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja, tetapi juga untuk memastikan bahwa calon awak kapal memiliki kompetensi, sertifikasi, serta integritas yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Proses rekrutmen yang tidak dikelola secara profesional berpotensi menimbulkan berbagai risiko, baik dari segi operasional maupun etika, termasuk munculnya praktik suap.

Oleh karena itu, upaya pencegahan gratifikasi dalam proses rekrutmen awak kapal menjadi aspek yang sangat penting dalam penguatan manajemen SDM. Langkah ini mencerminkan komitmen organisasi dalam membangun sistem pengelolaan sumber daya manusia yang transparan, akuntabel, serta berorientasi pada penerapan prinsip tata kelola perusahaan yang baik.

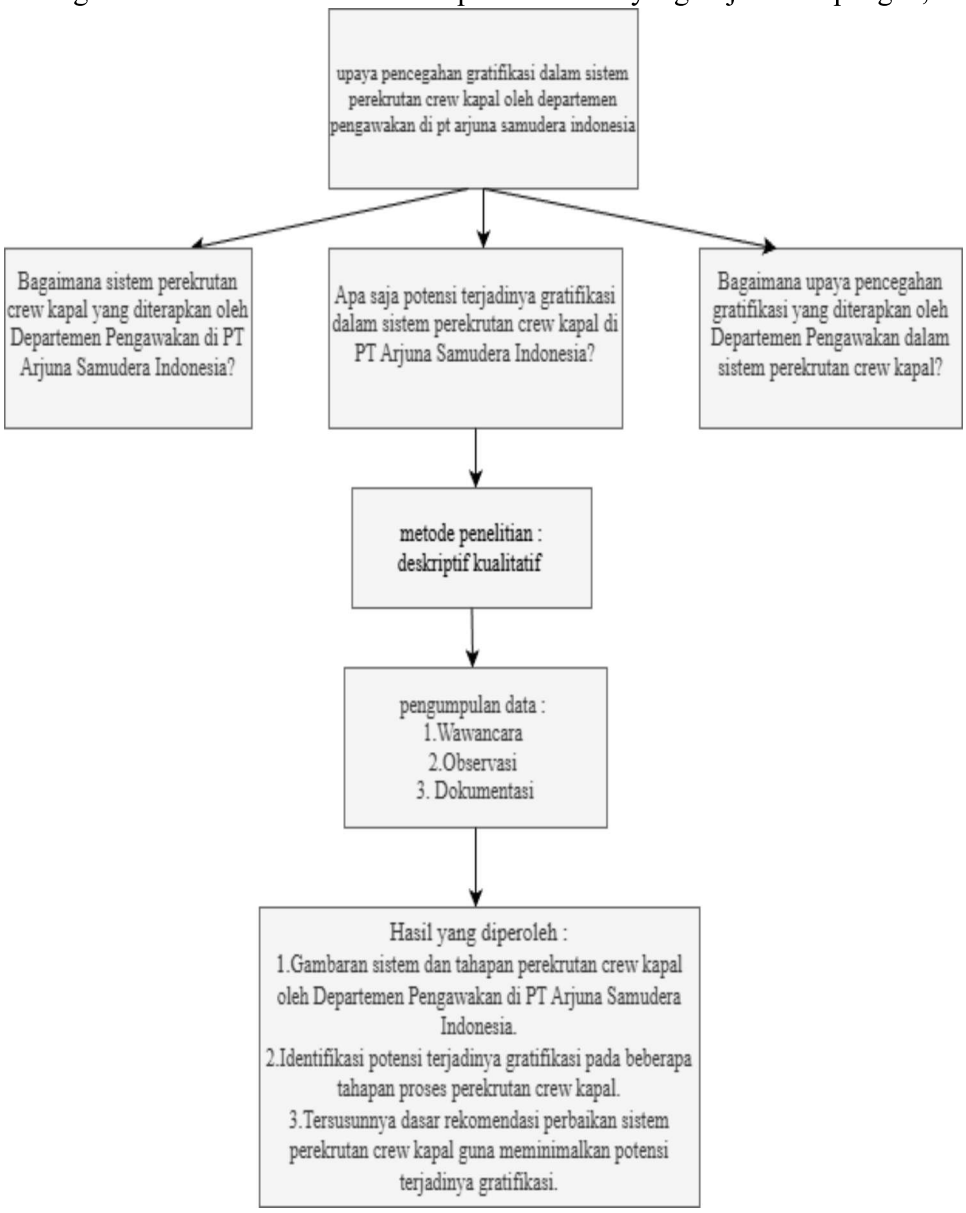
5. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia

Sedarmayanti mengklasifikasikan ruang lingkup manajemen sumber daya manusia (SDM) berdasarkan tahapan pelaksanaan dan fokus pengembangannya ke dalam beberapa kategori. Pertama, pelatihan pra-tugas, yaitu program yang ditujukan bagi calon karyawan atau pegawai baru sebagai bekal awal agar mereka memiliki kompetensi dasar sebelum menjalankan pekerjaan. Kedua, pelatihan dalam tugas, yang diperuntukkan bagi karyawan yang telah aktif bekerja, dengan tujuan meningkatkan keterampilan serta efektivitas mereka dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Ketiga, pelatihan purna tugas, yaitu program yang diselenggarakan

untuk membantu karyawan mempersiapkan diri menghadapi masa pensiun secara lebih matang. Dengan adanya pembagian tersebut, manajemen SDM dapat mengelola dan mengembangkan potensi karyawan secara optimal sepanjang siklus karier mereka, mulai dari tahap awal hingga akhir masa kerja (Eri, 2019).

C. Kerangka Pikir Penelitian

Kerangka berpikir dalam penelitian ini disusun untuk menggambarkan alur pemikiran peneliti secara terstruktur dan rasional dalam mengkaji upaya pencegahan gratifikasi pada proses rekrutmen awak kapal yang dilakukan oleh Departemen Pengawakan di PT Arjuna Samudera Indonesia. Penyusunan kerangka ini diawali dari identifikasi permasalahan yang terjadi di lapangan,



Gambar 2.1: Kerangka Berpikir
Sumber: Diolah Peneliti

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang proses, kebijakan, dan praktik pencegahan gratifikasi dalam sistem perekrutan kru kapal yang diterapkan oleh Departemen Pengawakan Crewing di PT Arjuna Samudera Indonesia. Pendekatan deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran sistematis, faktual, dan akurat tentang kondisi nyata di lapangan terkait mekanis. Metode ini memungkinkan peneliti berinteraksi langsung dengan subjek penelitian untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang cara kebijakan diterapkan, prosedur kerja, dan budaya organisasi yang berkaitan dengan pencegahan gratifikasi.

Pendekatan deskriptif diterapkan untuk menguraikan secara terstruktur langkah-langkah rekrutmen awak kapal, risiko munculnya gratifikasi, serta langkah pencegahan yang dijalankan perusahaan. Kajian ini berlangsung di lingkungan natural tanpa intervensi atau perubahan pada proses yang diamati. Peneliti bertindak sebagai alat pokok untuk mengumpulkan dan menganalisis data dengan metode wawancara, pengamatan, dan kajian dokumen. Melalui desain penelitian semacam ini, diinginkan diperoleh pemahaman menyeluruh tentang keberhasilan tindakan pencegahan gratifikasi dalam memperkuat sistem rekrutmen awak kapal yang jujur dan didasarkan pada integritas.

Mengutip dari Clifford oody, penelitian diartikan sebagai suatu metode dalam mencari suatu pemikiran kritis yang meliputi penentuan definisi dan redefinisi pada suatu masalah, merumuskan hipotesis, mencapai kesimpulan, dan paling minimal berhati-hati dalam membuat kesimpulan yang harus cocok dengan hipotesis. Sedangkan menurut Donald Ary, penelitian merupakan implementasi pendekatan ilmiah dalam mengkaji permasalahan demi mendapatkan informasi yang bisa dipertanggung jawabkan (Purnia, D. S., & Alaiyah, T. (2020).

Cooper (1996:1) yang dikutip oleh Sudaryana, B. & Agusiady, R. (2022), penelitian ilmiah merupakan kegiatan yang sistematis, terkontrol, empiris, dan kritis terkait suatu peristiwa alam yang didasari teori dan hipotesis atas dugaan adanya hubungan diantara peristiwa tersebut. Penelitian juga dikenal sebagai cara dalam penyelesaian masalah dengan memberikan tekanan pada batasan dan ketidaktahuan manusia atau diartikan juga sebagai pemikiran yang rasional dalam mengumpulkan fakta lalu diproses agar dapat dikombinasikan dengan metode ilmiah agar pertanyaan dan permasalahan yang ada terjawab. Rasional diartikan sebagai kegiatan yang bisa diterima oleh akal dan empiris adalah sesuai dengan fakta atau realitas.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Peneliti menjalankan kegiatan penelitian ketika melaksanakan praktik darat (Prada) dalam waktu 12 bulan di PT. Arjuna Samudera Indonesia yang dimulai dari tanggal 22 Juli 2024 sampai 22 Juli 2025. Penelitian ini dilakukan oleh peneliti pada saat melaksanakan praktik darat (Prada) di PT. Arjuna

Samudera Indonesia yang beralamatkan di Citi Hub (ex: Harton To er), Jl. Boulevard Artha Gading 5th floor, RT.18/R .8, Klp. Gading Bar., Kec. Klp. Gading, Jakarta Utara, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 14240.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Sumber Data Primer

   Data primer adalah data yang diperoleh langsung oleh peneliti dari sumber utama di lokasi penelitian. Data primer digunakan untuk mendapatkan informasi faktual dan terkini tentang praktik rekrutmen kru serta mekanisme pencegahan gratifikasi yang diterapkan di perusahaan. Sumber data utama dalam penelitian ini meliputi :

   a. wawancara : Peneliti akan melakukan wawancara mendalam dengan berbagai pihak terkait di Departemen Penga akan PT., seperti manajer rekrutmen, staf HR, dan calon karyawan.wawancara ini akan memberikan wawasan langsung tentang praktik- praktik rekrutmen yang ada, persepsi tentang gratifikasi, serta upaya- upaya pencegahan yang telah dilakukan.

   b. Observasi : Peneliti akan melakukan observasi langsung terhadap proses rekrutmen crew kapal yang dilakukan oleh Departemen Pengawakan. Observasi ini akan memungkinkan peneliti untuk memahami secara detail bagaimana proses rekrutmen dilaksanakan, serta mengidentifikasi potensi terjadinya praktik gratifikasi.

c. Dokumen : Dokumen internal perusahaan, seperti kebijakan rekrutmen, laporan keuangan, dan catatan-catatan internal lainnya, juga dapat menjadi sumber data primer. Analisis dokumen-dokumen ini akan membantu dalam memahami kerangka kerja dan prosedur- prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan terkait rekrutmen dan pencegahan gratifikasi.

2. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder merujuk pada informasi yang telah dikumpulkan oleh pihak lain untuk tujuan yang berbeda, namun dapat digunakan kembali untuk penelitian tertentu. Dalam konteks penelitian ini, sumber data sekunder dapat mencakup:

a. Literatur dan Studi Terdahulu: Peneliti dapat mengumpulkan informasi dari literatur dan studi terdahulu yang berkaitan dengan praktik rekrutmen dan pencegahan gratifikasi dalam konteks organisasi atau industri yang serupa. Informasi ini akan membantu dalam memperluas pemahaman tentang fenomena yang diteliti serta menyediakan kerangka teoritis untuk penelitian.

b. Data Statistik: Data statistik terkait dengan korupsi, gratifikasi, atau praktik-praktik tidak etis dalam industri pelayaran atau sektor terkait juga dapat menjadi sumber data sekunder yang berguna. Data ini dapat diperoleh dari lembaga pemerintah, organisasi non- pemerintah, atau lembaga riset yang terkait dengan masalah tersebut.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan peneliti untuk memperoleh informasi yang relevan dengan tujuan penelitian. Dalam penelitian ini, proses pengumpulan data dilakukan dengan pendekatan kualitatif melalui tiga metode utama, yaitu wawancara, pengamatan langsung, dan telaah dokumen. Wawancara dilakukan secara langsung dengan pihak-pihak yang terlibat dalam proses penerimaan awak kapal untuk menggali informasi secara mendalam mengenai mekanisme seleksi serta upaya pencegahan gratifikasi. Pengamatan dilakukan dengan menyaksikan secara langsung jalannya proses rekrutmen guna memahami kondisi yang sebenarnya di lapangan. Sementara itu, telaah dokumen dilakukan dengan memeriksa berbagai arsip internal perusahaan, seperti pedoman seleksi, formulir penilaian, serta data pelamar, sebagai bahan pendukung dalam memperkuat hasil penelitian.

a. Pengamatan (Observasi)

Peneliti melakukan pengamatan secara langsung terhadap aktivitas dan pola interaksi di Departemen Crewing PT Arjuna Samudera Indonesia yang berkaitan dengan kegiatan rekrutmen, seperti situasi kerja dan proses diskusi atau rapat. Kegiatan ini bertujuan untuk memperoleh gambaran menyeluruh mengenai kondisi organisasi.

b. Wawancara

Peneliti melakukan wawancara secara mendalam dengan pihak-pihak terkait, seperti manajer rekrutmen, staf sumber daya manusia, serta staf bagian rekrutmen. Metode ini digunakan untuk menggali informasi secara

detail mengenai pelaksanaan rekrutmen serta kemungkinan munculnya praktik gratifikasi.

c. Dokumentasi

Peneliti mengumpulkan dan menelaah berbagai dokumen internal perusahaan, antara lain kebijakan terkait rekrutmen, laporan-laporan, serta arsip administratif lainnya. Analisis terhadap dokumen ini bertujuan untuk memperoleh informasi tambahan yang dapat memperkuat pemahaman terhadap sistem rekrutmen dan kebijakan yang berlaku.

E. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan rangkaian langkah terencana yang dilakukan peneliti untuk menguraikan, memahami, serta merumuskan makna dari data yang telah dihimpun sehingga mampu menjawab fokus penelitian secara ilmiah. Dalam pendekatan kualitatif, proses ini tidak sekadar mengolah informasi, tetapi juga menitikberatkan pada penafsiran mendalam terhadap fenomena berdasarkan situasi nyata yang terjadi di lapangan.

Melalui tahapan ini, data yang semula kompleks disusun kembali menjadi lebih terorganisir sehingga mudah dipahami tanpa menghilangkan inti informasi yang terkandung di dalamnya. Proses ini membantu peneliti membandingkan antara praktik aktual dengan standar operasional, kebijakan organisasi, serta landasan teori yang digunakan. Dengan demikian, hasil yang diperoleh tidak hanya menggambarkan kondisi empiris, tetapi juga menjadi dasar dalam merumuskan kesimpulan serta rekomendasi.

Dalam penelitian ini, analisis data diarahkan untuk menilai sejauh mana efektivitas upaya pengendalian gratifikasi yang diterapkan oleh Departemen Pengawakan di PT Arjuna Samudera Indonesia. Pengkajian dilakukan secara mendalam terhadap data kualitatif guna memastikan bahwa mekanisme rekrutmen yang berjalan telah mencerminkan prinsip keterbukaan, objektivitas, dan integritas.

1. Telaah Isi

   Peneliti menelaah berbagai data kualitatif yang telah dikumpulkan, seperti hasil percakapan wawancara, catatan hasil pengamatan, serta dokumen internal. Dari proses ini, peneliti menelusuri kecenderungan, gagasan utama, serta keterkaitan antar informasi yang muncul.

2. Pengelompokan Informasi

   Peneliti menyusun dan mengelompokkan data dengan cara memberi tanda atau label tertentu pada bagian-bagian informasi yang dianggap penting. Data tersebut kemudian disusun ke dalam kelompok-kelompok sesuai karakteristiknya agar lebih sistematis.

3. Pemaknaan Hasil

   Tahap akhir dilakukan dengan menafsirkan seluruh temuan yang telah dianalisis untuk memperoleh gambaran menyeluruh. Dari proses ini dihasilkan kesimpulan penelitian serta saran yang dapat digunakan sebagai bahan perbaikan dalam kebijakan dan pelaksanaan pencegahan gratifikasi pada sistem rekrutmen awak kapal.