

ANALISIS KENDALA DAN SOLUSI DALAM PROSES REKRUTMEN CADET BAGI TARUNA POLA PEMBIBITAN DI POLITEKNIK PELAYARAN MALAHAYATI

ANALYSIS OF CONSTRAINTS AND SOLUTIONS IN THE CADET RECRUITMENT PROCESS FOR SCHOLARSHIP-BASED CADETS AT POLITEKNIK PELAYARAN MALAHAYATI

Sariyulis^{1*}, Syamsul Arifin², Andi Aulia Arikha Setyo¹

¹Program Studi Nautika, Politeknik Pelayaran Malahayati, Aceh Besar, Indonesia

²Program Studi Permesinan Kapal, Politeknik Pelayaran Malahayati, Aceh Besar, Indonesia

*email: sariyulisatjeh@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis berbagai kendala yang dihadapi dalam proses rekrutmen cadet bagi taruna pola pembibitan di Politeknik Pelayaran Malahayati serta merumuskan solusi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan efektivitas proses tersebut. Sebagai salah satu lembaga pendidikan tinggi vokasi di bidang pelayaran, Politeknik Pelayaran Malahayati memiliki peran penting dalam menyiapkan sumber daya manusia maritim yang kompeten dan profesional. Namun, dalam implementasi program pola pembibitan, proses rekrutmen taruna masih menemui berbagai hambatan, baik dari aspek teknis, administratif, maupun sosial. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) kendala dalam proses rekrutmen cadet pola pembibitan di Politeknik Pelayaran Malahayati adalah: a) Perusahaan mencari SDM yang dapat bekerja di perusahaannya setelah lulus, b) meminta turun lebih cepat, dan c) belum ada prioritas pemerintah maupun dari perusahaan pelayaran BUMN. 2) Solusi dalam proses rekrutmen cadet di Politeknik Pelayaran Malahayati adalah: a) mencari perusahaan yang dapat menerima cadet pola pembibitan, b) mempercepat naik sebelum cadet mandiri di rekrutmen oleh perusahaan pelayaran, dan c) dan pemerintah harus memberi ruang khusus untuk cadet pola pembibitan praktek di kapal BUMN.

Kata kunci: Rekrutmen; Cadet; Pola Pembibitan; Taruna; Kendala; Solusi

ABSTRACT

This study aims to analyze various obstacles faced in the cadet recruitment process for the nursery pattern cadets at the Malahayati Maritime Polytechnic and formulate solutions that can be implemented to improve the effectiveness of the process. As one of the vocational higher education institutions in the field of shipping, the Malahayati Maritime Polytechnic has an important role in preparing competent and professional maritime human resources. However, in the implementation of the nursery pattern program, the cadet recruitment process still encounters various obstacles, both from technical, administrative, and social aspects. This study uses a descriptive qualitative method with data collection techniques through interviews, observation, and documentation. The results of the study indicate that 1) obstacles in the nursery pattern cadet recruitment process at the Malahayati Maritime Polytechnic are: a) Companies are looking for human resources who can work in their companies after graduation, b) asking to leave earlier, and c) there is no priority from the government or from state-owned shipping companies. 2) The solution in the cadet recruitment process at the Malahayati Maritime Polytechnic is: a) looking for companies that can accept cadets from the nursery system, b) speeding up the process before independent cadets are recruited by shipping companies, and c) the government must provide special space for cadets from the nursery system to practice on state-owned ships.

Keywords: Recruitment; Cadet, Seed Program; Taruna; Challenges; Solutions

1. Pendahuluan

Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh merupakan salah satu institusi pendidikan vokasi yang berada di bawah Kementerian Perhubungan yang berada di paling ujung Sumatera memiliki mandat untuk mencetak sumber daya manusia maritim yang kompeten, profesional, dan siap menghadapi tantangan dunia kerja di sektor pelayaran nasional maupun internasional. Sebagai lembaga yang fokus pada pendidikan berbasis praktik dan keterampilan, Politeknik Pelayaran Malahayati mengembangkan berbagai program pendidikan, salah satunya adalah pola pembibitan, yakni jalur pendidikan hasil kerja sama dengan pemerintah daerah atau instansi tertentu untuk mencetak tenaga pelaut dari daerah-daerah tertentu.

Dalam sistem pendidikan vokasi pelayaran, praktik laut atau praktik kerja industri merupakan kewajiban yang harus di laksanakan oleh setiap taruna setelah menyelesaikan Pendidikan selama empat semester di kampus guna menyempurnakan kompetensinya selama dua semester praktek laut secara langsung di dunia kerja. Proses penempatan atau rekrutmen taruna (cadet) ini tidak hanya menjadi syarat kelulusan, tetapi juga sebagai titik awal pembentukan profesionalitas taruna sebagai pelaut sejati.

Prola atau proyek laut adalah merupakan salah satu syarat taruna untuk menyelesaikan studi. Dengan prola maka taruna dapat mempraktekkan ilmu-ilmu yang di dapat dari kampus dan sekaligus dapat memperoleh ilmu yang tidak atau belum diberikan di kampus (Widodo, 2020). Di atas kapal taruna diwajibkan untuk menyelesaikan kertas kerja prola dan pengisian *cadet record book*, karena hal itu sangat penting. Kertas kerja prola dan *cadet record book* sangat penting bagi taruna sebagai calon perwira. Hal ini dapat dilihat dari STCW '78 yang mewajibkan bagi seluruh taruna yang praktek di kapal untuk menyelesaikan pengisian *cadet record book*.

Namun, pelaksanaan proses rekrutmen cadet bagi taruna, khususnya taruna jalur pola pembibitan, sering kali menghadapi berbagai tantangan yang kompleks. Beberapa kendala yang muncul di lapangan antara lain perusahaan pelayaran menginginkan cadet setelah di rekrut menjadi taruna praktek dan di jadikan sebagai kru kapalnya setelah selesai pendidikan. Adapun taruna pola pembibitan yang memiliki ikatan dinas dengan Kementerian Perhubungan sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) dan setelah lulus langsung ditempatkan di instansi pemerintah sehingga perusahaan tidak ada kesempatan rekrut

kembali menjadi kru kapal mereka. Selain itu, permasalahan administratif seperti keterlambatan pengurusan dokumen pelaut, ketidaksesuaian persyaratan dokumen, serta kendala teknis lainnya turut menjadi penghambat dalam proses ini (Ramadhan, 2021).

Dari sisi non-teknis, tidak sedikit taruna yang mengalami tekanan psikologis, rasa tidak percaya diri, dan kebingungan dalam menghadapi tahapan seleksi oleh perusahaan pelayaran. Hal ini dapat disebabkan oleh minimnya pembekalan mental, spiritual, dan pembinaan karakter yang seharusnya diberikan secara konsisten sejak awal pendidikan. Dengan demikian, permasalahan ini tidak hanya menyangkut aspek teknis semata, tetapi juga menyentuh aspek pembinaan kepribadian dan spiritualitas taruna.

Sebagai lembaga pendidikan yang tidak hanya bertugas mentransfer ilmu dan keterampilan, tetapi juga membentuk karakter taruna yang unggul (Suryani, 2019). Akibatnya sudah sepatutnya Politeknik Pelayaran Malahayati melakukan evaluasi menyeluruh terhadap sistem dan mekanisme rekrutmen cadet, khususnya bagi taruna pola pembibitan. Diperlukan analisis yang komprehensif untuk mengidentifikasi kendala-kendala yang dihadapi serta merumuskan solusi yang tepat, baik dari aspek kelembagaan, manajerial, maupun pembinaan individu taruna.

Namun demikian, pelaksanaan proses rekrutmen cadet dari perusahaan untuk melaksanakan praktek laut untuk program pola pembibitan masih menghadapi sejumlah tantangan dan kendala yang kompleks. Kendala-kendala tersebut tidak hanya berasal dari aspek teknis, seperti prosedur administrasi dan pelaksanaan seleksi yang kurang optimal, tetapi juga dari sisi non-teknis seperti faktor sosial, ekonomi, serta tingkat pemahaman masyarakat terhadap profesi pelaut. Banyak calon peserta yang gagal dalam proses seleksi bukan semata karena ketidakmampuan, tetapi karena kurangnya informasi, tidak meratanya akses sosialisasi, hingga persepsi negatif terhadap profesi pelaut itu sendiri (Suryani, 2019).

Selain itu, terdapat pula masalah terkait ketidaksesuaian antara standar seleksi dan kondisi lapangan, keterbatasan infrastruktur pendukung dalam proses rekrutmen, serta kurangnya sinergi antara lembaga pendidikan dan instansi terkait dalam mendukung kelancaran proses seleksi dan pembinaan. Tantangan eksternal seperti menurunnya minat generasi muda terhadap dunia pelayaran, yang dianggap sebagai profesi yang berat dan penuh risiko, juga menjadi hambatan

tersendiri dalam menjaring calon-calon taruna yang potensial. Tidak kalah penting, persaingan antar lembaga pendidikan maritim juga menambah tekanan dalam memperoleh calon peserta didik berkualitas.

Kondisi tersebut berpotensi menghambat pencapaian tujuan dari program pola pembibitan, yaitu menciptakan tenaga pelaut yang andal dan berdaya saing. Oleh karena itu, diperlukan analisis yang komprehensif dan mendalam terhadap berbagai kendala yang dihadapi dalam proses rekrutmen cadet di Politeknik Pelayaran Malahayati. Selain untuk mengidentifikasi akar permasalahan, analisis ini juga bertujuan untuk merumuskan solusi yang tepat dan aplikatif, yang dapat digunakan sebagai dasar perbaikan sistem rekrutmen ke depan. Dengan perbaikan proses rekrutmen, diharapkan kualitas dan kuantitas taruna pola pembibitan dapat meningkat, yang pada gilirannya akan memberikan kontribusi nyata terhadap kemajuan sektor maritim nasional. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran nyata terkait berbagai hambatan yang dialami taruna dalam proses rekrutmen cadet serta solusi strategis yang dapat diterapkan oleh lembaga maupun individu. Diharapkan hasil penelitian ini tidak hanya menjadi bahan evaluasi internal, tetapi juga sebagai kontribusi dalam memperbaiki sistem pendidikan vokasi pelayaran agar lebih responsif terhadap kebutuhan dunia industri dan mampu mencetak pelaut yang tidak hanya cakap secara teknis, tetapi juga tangguh secara mental dan spiritual.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini bersifat kajian lapangan dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan suatu penelitian yang datanya dinyatakan dalam bentuk verbal dan dianalisis tanpa menggunakan teknik statistik (Moleong, 2002). Tujuan kajian lapangan adalah untuk memahami kondisi dunia pendidikan yang meliputi pemikiran, amalan, pemahaman, persepsi dan budaya yang berkaitan dalam upaya peningkatan dan pengembangan mutu pendidikan. Penelitian kualitatif merupakan jenis penyelidikan yang bertujuan untuk memahami peranan kelompok atau interaksi pada situasi sosial tertentu (Nazir, 2004).

Adapun jenis penelitian ini yaitu penelitian deskriptif analitik. Penelitian deskriptif merupakan suatu penelitian yang tujuan utamanya dimaksudkan untuk memaparkan keadaan yang terjadi. Namun secara metodologis penelitian ini termasuk dalam lingkup penelitian lapangan, yaitu

mendeskripsikan tentang analisis kendala dan solusi dalam proses rekrutmen cadet bagi taruna pola pembibitan di Politeknik Pe-layaran Malahayati. Setelah mendeskripsikan penulis menganalisis data-data yang telah dikumpulkan tentang kendala dan solusi dalam proses rekrutmen cadet bagi taruna pola pembibitan.

Deskripsi ini dijelaskan dalam bentuk uraian narasi. Untuk itu akan dilakukan analisis terhadap sumber data dan disajikan secara sistematis. Dalam hal ini, secara lebih detail, Nazir (2004) menggambarkan metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu obyek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran atau suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat atau hubungan antar fenomena yang diselidiki.

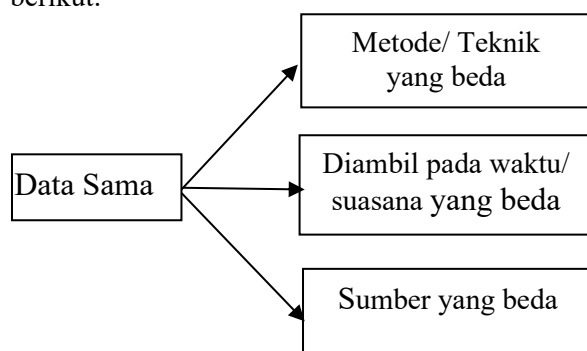
Subjek dalam penelitian ini terdiri dari 13 orang informan yaitu: 1) Koordinator Ketarunaan dan Alumni Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh berjumlah satu orang. Alasan memilih karena Koordinator Ketarunaan dan Alumni orang yang paling bertanggung jawab dalam praktek laut taruna. 2) Pengelola Praktek Laut Politeknik Pelayaran Malahayati berjumlah dua orang. Pengelola Praktek laut merupakan subjek utama dalam penelitian ini. 3) *Human Resources Development* (HRD) Perusahaan ber-jumlah tiga orang dari tiga perusahaan yang berbeda. HRD perusahaan adalah orang yang di tugaskan perusahaan yang melakukan rekrutmen cadet di Politeknik Pelayaran Malahayati. 4) Dosen Pembimbing Akademik Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh berjumlah dua orang. Alasan memilih Dosen Pembimbing Akademik karena dia merupakan orang yang membimbing dan mendampingi taruna dalam rekrutmen cadet. 5) Lima taruna pola pembibitan dari 144 taruna. Pemilihan taruna ini dilakukan melalui wawancara dengan pengelola praktek laut, melihat riwayat pendidikan mereka dan dengan hasil pertimbangan pengelola praktek laut bahwa lima taruna tersebut sudah mewakili taruna pola pembibitan Poltekpel Malahayati Aceh yang sedang dan sudah melaksanakan rekrutmen cadet dari perusahaan untuk melaksanakan praktek laut. Mereka semua terdiri dari daerah yang berbeda, program studi yang berbeda, angkatan yang berbeda, tempat atau lingkungan praktek yang berbeda. Adapun taruna tersebut yaitu: DP III Nautika Angkatan IX, DP III Teknik Angkatan IX, DP III Kelistrikan Kapal Angkatan IX, DP III

Nautika Angkatan X, DP III Kelistrikan Kapal Angkatan XI.

Selanjutnya data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi pada setiap subjek dalam penelitian ini. Data yang terkumpul dianalisis secara kualitatif menggunakan konsep Miles dan Huberman dengan tahapan (1) reduksi data: proses pemilihan, pemusatan perhatian, penyederhanaan, dan transformasi data kasar dari catatan lapangan atau dokumen lain menjadi bentuk yang lebih terorganisir dan bermakna, (2) penyajian data: penyusunan informasi secara sistematis agar peneliti dapat melihat gambaran utuh dari data yang telah direduksi, dan (3) penarikan Kesimpulan/ verifikasi data: penarikan kesimpulan dari data yang telah disajikan dan diverifikasi secara terus-menerus untuk memastikan validitasnya (Yani, et al, 2016; Faturrahman, et al, 2025).

Keabsahan data dalam penelitian ini diterapkan untuk membuktikan kebenaran temuan hasil penelitian dengan kenyataan di lapangan. Bungin, (2013) menyatakan bahwa untuk memeriksa keabsahan data pada penelitian kualitatif antara lain digunakan taraf kepercayaan data (*credibility*) dengan teknik yang digunakan adalah teknik triangulasi.

Dalam penelitian ini keabsahan data dicapai dengan jalan: 1. Membandingkan data hasil observasi/pengamatan dengan data hasil wawancara. 2. Membandingkan hasil wa-wawancara yang sama dengan waktu yang berbeda. 3. Membandingkan apa yang dikatakan orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakannya sepanjang waktu. 4. Membandingkan keadaan dengan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang, seperti pembimbing, kolega (teman sejawat). 5. Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan. Bagan triangulasinya adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Bagan Triangulasi

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Kendala-Kendalam Dalam Proses Recruitment Cadet Pola Pembibitan di Politeknik Pelayaran Malahayati

3.1.1 Perusahaan mencari SDM yang dapat bekerja di perusahaannya setelah lulus

Dari hasil wawancara penulis dengan bapak pandu salah satu Staf bagian ketarunaan di Politeknik Pelayaran Malahayati mengatakan: kendala yang kami alami di saat perusaan masuk untuk merekrut cadet (taruna) melaksanakan praktek laut teruta-ma yang jalur pola pembibitan karena perusahaan mau mencari cadet yang nantinya setelah melaksanakan praktek laut dan lulus dari sekolah, bisa bekerja di Perusahaan mereka.

Adapun menurut beliau selaku bagian prala juga mengatan banyak perusahaan yang mencari kadet yang dapat dikaderisasi di perusahaannya seperti perusaan SAMIN (Samudra Indonesia) dan banyak juga perusaan yang menolak dengan salah satu alasan tersebut juga seperti Perusahaan SPILL, SINARMAS, TEMAS, ADARO, AGUSTEA, SAFANA CARTHA INDONESIA, dan lainnya

Menurut HRD SAMIN menyampaikan kami tidak dapat menerima taruna pola pembibitan meski banyak yang memenuhi kualifikasi apa yang telah dibuat perusaan kami karena mereka tidak dapat bekerja setelah lulus bersama perusahaan kami, karena yang terpenting mereka dapat bekerja di tempat kami setelah lulus. Akibatnya kami lebih merekrut yang regular maupun mandiri. Kami juga sering menyiapkan biasiswa bagi mereka yang lulus dalam rekrutan kami. Perusahaan kami biasa merekrut mereka yang masih semester 2 setahun sebelum mereka melaksanakan praktek laut untuk kami biyai sekelolah mereka dengan program biasiswa Perusahaan kami.

Adapun menurut taruni N selaku taruni pola pembibitan angkatan X mengatakan bahwa saya sudah banyak mendapat plotting perusahaan dan setelah mereka mengetahui saya jalur pola pembibitan mereka sering mennyatakan bahwa mereka ingin cadet yang dapat bekerja setelah lulus minimal kontrak 2 tahun, namun saya tidak dapat karena saya ASN dan harus mengikuti prosedur yang telah di tetapkan pemerintah untuk ditempatkan di lingkungan Kementerian Perhubungan untuk mendukung program pemerintah tentang kemajuan maritim Indonesia. Alhamdulillah akhirnya saya mendapatkan perusahaan yang penyebrangan dalam negeri rute

Merak Bakauni yang juga punya swasta dan akhirnya saya praktek di perusahaan tersebut.

Adapun hal yang sama juga di sampaikan oleh subjek A, yaitu taruna pola pembibitan Nautika B, dengan hasil wawancara dengan penulis mengatakan: Saya melamar beberapa Perusahaan yang beroperasi di luar negeri namun hal yang sama juga saya alami perusahaan meminta kami untuk menjadi karyawan tetap setelah kami lulus dan akhirnya saya tidak dapat dan mencari perusahaan lain dan kebetulan ada perusahaan pemerintah yang di bawah BUMN yaitu ASDP kapal Aceh Hebat 2 yang beroperasi di Banda Aceh-Balohan. ASDP salah satu perusahaan pemerintah yang menerima cadet pola pembibitan sejak awal ada program jalur pola pembibitan.

Dari hasil wawancara penulis di atas dapat disimpulkan bahwa salah satu kendala yang dihadapi oleh cadet pola pembibitan saat rekrutmen adalah cadet yang akan praktek laut ini tidak bisa di ikat kontrak dengan Perusahaan setelah lulus. Namun masih ada beberapa perusahaan dan Perusahaan pemerintah yang menerima tetapi masih terbatas.

Adapun dari hasil Observasi penulis selama proses rekrutmen secara kemampuan dan pemahaman disaat wawancara tidak ada beda antara jalur pola pembibitan dengan cadet jalur mandiri namun yang menjadi kendala salah satunya dengan beberapa perusahaan mereka hanya tidak dapat menjadi karyawan perusahaan tersebut setelah lulus itu hanya bagi beberapa perusahaan swasta yang memang punya SOP untuk menjadikan cadet sebagai karyawan mereka. Adapun perusahaan BUMN dan beberapa perusahaan swasta tetap menerima dan memaklumi.

3.1.2 Meminta turun lebih cepat

Menurut bapak pengelola ketarunaan bahwa kendala yang lain yang kami alami dan mendapatkan laporan dari perusahaan yang sebelumnya menerima polbit dan sekarang tidak menerima karena polbit meminta turun belum saat waktunya agar cepat dapat dilantik bersama untuk CPNS. Menurut taruna pola pembibitan ini rata-rata ingin selesai tepat waktu dan tidak ingin dilantik CPNSnya terlambat sehingga belum genap 1 tahun di atas kapal sudah meminta untuk turun karena mengikuti yudisium. Namun ada beberapa yang ingin ambil resiko lulus tidak tepat waktu sehinggaberkomitmen dengan perusahaan tetap praktek 12 bulan. Mereka tidak cukup 12 bulan karena setelah keluar kampus tidak langsung naik ke atas kapal karena perusahaan ada SOP tersendiri sebelum naik kapal, seperti ada

diklat khusus dari perusahaan ataupun menunggu kadet yang lain dulu turun di pelabuhan yang telah ditentukan.

Menurut subjek penelitian lainnya yang praktek di perusahaan swasta, saya tetap mencari perusahaan yang dapat turun sesuai dengan pelantikan CPNS karena supaya dapat yudisium tepat waktu dan tidak ikut wisuda maupun pelantikan dianggkakan berikutnya. Bagi saya yang penting perusahaan memberi izin, meski dalam proses rekrutmen awal banyak perusahaan yang mensyaratkan 12 bulan tapi ada juga beberapa perusahaan yang masih ada kebijakan dengan kami yang jalur pola pembibitan.

Menurut HRD Topas menyampaikan kami tetap dapat menerima pola pembibitan bagi yang memenuhi kualifikasi apa yang telah di buat perusahaan kami dan yang terpenting mereka mau berkomitmen untuk turun tepat 12 bulan dari mulai mereka naik di atas kapal, dan kami juga sudah pernah ada sebelumnya cadet jalur pola pembibitan termasuk dari Malahayati seperti taruna M Angkatan IX dan dia berkomitmen menyelesaikan 12 bulan dan tetap kami rekrut dan tidak ada pemaksaan dari perusahaan kami. Kami Perusahaan Topas yang memiliki kapal Tanker tidak pernah membedakan karena kami memiliki SOP yang jelas dan standar rekrutment cadet yang terukur sesuai dengan kebutuhan perusahaan kami.

Menurut subjek taruna M yang diterima di Topas berlayar di Asia Timur dan Eropa, mengatakan setelah ikut proses rekrutmen tes tulis, wawancara dan lulus serta dipanggil ke perusahaan tidak langsung naik kapal karena dia ada tes kesehatan sesuai SOP perusahaan. Diklat dari perusahaan dan menunggu cadet lain yang sebelum praktek di kapal untuk turun di Pelabuhan yang telah di tetapkan. Sebelum naik mereka dari Malahayati berjumlah 10 orang terdiri dari 9 cadet mandiri dan 1 polbit, karena dia polbit harus membuat pernyataan bersedia tidak minta turun cepat dan menandatangani kontrak 12 bulan. Saya akhirnya mengambil resiko dan yudisium bersama angkatan berikutnya karena bagi saya tidak masalah karena pengalaman sangatlah penting apalagi berlayar di luar negeri dan ini menjadi pengalaman saya yang dapat saya terapkan di dunia pemerintahan dalam pengabdian sebagai ASN.

3.1.3 Belum ada prioritas pemerintah maupun dari perusahaan pelayaran BUMN

Menurut Bapak pengelola ketarunaan bahwa dalam perekrutan kadet yang menjadi kendala

juga belum ada prioritas pemerintah maupun perusahaan BUMN dalam perekrutan cadet terutama cadet jalur pola pembibitan. Tetapi kampus kita Polteknepel Malahayati sudah ada perusahaan BUMN yang telah kerjasama seperti PELNI dan PELNI saat recruitment menyampaikan siap menampung cadet pola pembibitan.

Menurut taruna D, yang berlayar di perusahaan BUMN yaitu Pertamina tepatnya di kapal MT, Sungai Gerong Beropasi Cilacap Kalbut, pertama datang di kumpulan krn memang sudah ada Kerjasama BUMN dengan Kemenhub dalam hal ini BPSDM Perhubungan, menyampaikan secara lisan oleh crew kapal, tetapi perlakuannya tetapsama. Adapun dalam proses recruitment tetap sama mengikuti segala rangkain kegiatan seleksi mulai dari, Administrasik dari pihak kampus, Tes CBT, Wawancara tentang perkenalkan diri dan kegiatan sehari-hari. Setelah mengiku-ti tes baru pemanggilan dan untuk melaporkan ke kantor, Saya dua bulan menunggu untuk join, selama di kantor juga saya medical chek up (MCU) dari rumah sakit per-tamina. Pada saat saya sudah 11 bulan dan salam meminta untuk turun lebih cepat un-tuk persiapan wisuda, mereka mengizinkan dan hanaya meminta surat pernyataan bahwa praktek -11 bulan agar tidak jadi masalah di kemudian hari.

Dari hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa pemerintah maupun dari perusahaan pelayaran BUMN sudah memahami di Kementerian Perhubungan ada program taruna jalur pola pembibitan yang nantinya langsung menjadi ASN dan untuk prioritas memang belum ada yang secara jelas dari pihak pemerintah maupun BUMN menyampaikan ke kampus-kampus Pelayaran

3.2 Solusi dalam proses recruitment cadet di politeknik pelayaran malahayati

3.2.1 Mencari perusahaan yang dapat menerima pola pembibitan

Menurut P selaku Staf bagian praktek laut mengatakan, memang banyak pesuhaan swasta yang tidak menerima polbit, tetapi kami tetap berusaha mencari perusaan yang bisa menerima pola pembibitan tetapi lebih banyak ke kapal penyebrangan atau Ro-Ro. Maka kami berharap kedepan pemerintah dalam hal ini Perhubungan memberi penghar-gaan kepada perusaan yang mau menerima cadet pola pembibitan.

Menurut N selaku taruni yang berlayar di kapal Ro-Ro pihak swasta dia menyampaikan dalam proses recruitment tetap sama tidak ada perbedaan

pola pembibitan maupun mandiri. Pernyataaan itu sama dengan yang disampaikan oleh pihak Perusahaan tersebut saat rekrutmen cadet di Politeknik Pelayaran Malahayati.

Adapun hasil observasi penulis memang banyak perusahaan baik yang mereka ajukan permohonan langsung ke perusahaan maupun yang datang sendiri untuk merekrut cadet di kampus Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh.

Dari hasil wawancara dan observasi di atas penulis dapat menyimpulkan salah satu solusi yang menjadi kendala dalam recruitment cadet Adalah mencari perusahaan yang bisa menerima pola pembibitan agar jalur pola pembibitan terserap dan mendapatkan kapal untuk praktek tepat waktu.

3.2.2 Mempercepat naik sebelum mandiri di recruitment oleh Perusahaan

Menurut Bapak staf bagaian prala menyampaikan, selama ini taruna *clear-ance out* (CO) dilakukan secara serentak jadi tidak ada perbedaan selama ini dalam proses CO untuk taruna yang melaksanakan praktek laut. Untuk mempercepat proses ke-naikan kapal diharapkan kepada taruna dan bagian yang bertugas di prala untuk me-nyiapkan dari semester dua atau setahun sebelum praktek laut.

Menurut subjek R selaku taruna yang melaksanakan praktek laut di kapal luar negeri, menyampaikan kami setelah keluar kampus tidak langsung naik ke kapal karena harus menunggu kadet lain yang turun dan ada proses diklat dari Perusahaan dan saya 5 bulan menunggu di Perusahaan baru naik ke atas kapal untuk praktek layar. Namun saya tetap menunggu karena bagi saya pengalaman berlayar di luar negeri sangat di butuh-kan.

Dari hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa kampus Polteknepel Malahayati telah berusaha untuk mempercepat mendatangkan Perusahaan tetapi belum maksimal diharapkan kedepan harus di siapkan setahun sebelum prala dan mencari Pe-rusahaan yang dapat langsung naik.

3.2.3 Pemerintah harus memberi ruang khusus untuk polbit praktek di kapal BUMN

Menurut hasil wawancara dengan Bapak A selaku dosen pelaut yang ada di Politeknik Pelayaran Malahayati menyampaikan bahwa pihak pemerintah dalam hal ini Perusahaan pelayaran BUMN yang selalu konsisten dalam merekrut taruna-taruni dalam melaksanakan recruitment taruna untuk praktek pelayaran sudah

ada yang memahami dan ada yang sudah kerjasama dengan beberapa perusahaan BUMN seperti PELNI, tetapi kami berharap ke depan bukan hanya PELNI tetapi semua Perusahaan pelayaran BUMN.

Menurut salahsatu karyawan di perusahaan pertamina yang menyampaikan sudah mengetahui di kampus pelayaran ada program pola pembibitan yang langsung menjadi ASN dan kami memberi pilihan kepada taruna untuk turun lebih cepat agar bisa mengikuti pelantikan menjadi CPNS di bawah Kementerian Perhubungan. Namun kami juga belum melihat ada secara resmi surat Kerjasama antara Kementerian BUMN dengan Kementerian Perhubungan.

Menurut ibu Y selaku dosen Bahasa Inggris Politeknik Pelayaran Malahayati perlu adanya membentuk tim khusus, baik untuk persiapan wawancara maupun psikotes Karena selama banyak taruna waktu proses rekrutment gagal di tahap wawancara menggunakan Bahasa inggris.

Dari hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa belum adanya surat resmi yang menyatakan Kerjasama antara Kementerian BUMN dan Kementerian Perhubungan. Maka kami berharap kedepan ada surat resmi yang menyatakan Kerjasama Kementerian Perhubungan dan BUMN. Dalam proses recruitment cadet perlu ada persiapan yang lebih dengan membentuk tim khusus untuk persiapan recruitment cadet di Politeknik Pelayaran Malahayati.

4. Simpulan

Setelah penulis memaparkan pokok-pokok permasalahan dan pembahasannya tentang analisis kendala dan solusi dalam proses rekrutmen cadet bagi taruna pola pembibitan di Politeknik Pelayaran Malahayati maka berikut ini penulis sampaikan simpulan sebagai berikut: 1) kendala-kendalam dalam proses recruitment cadet pola pembibitan di Politeknik Pelayaran Malahayati; a) Perusahaan mencari SDM yang bisa bekersaja di pe-rusahaannya setelah lulus, b) meminta turun lebih cepat, dan c) belum ada perioritas pemerintah maupun dari perusahaan pelayaran BUMN. 2) Solusi dalam proses rekrutmen cadet di Politeknik Pelayaran Malahayati: a) mencari perusahaan yang bisa menerima pola pembibitan, b) mempercepat naik sebelum mandiri di rekrutment oleh pe-rusahaan, dan c) dan pemerintah harus memberi ruang khusus untuk polbit praktek di ka-pal BUMN.

Daftar Pustaka

- Bungin, B. (2013). *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Faturrahman, Y., Wicaksono, R. B., & Yani, M. (2025). Analisis Penyebab tidak Mengalirnya Pendingin Air Tawar pada Intercooler Main Air Compressor di Kapal KMP. Mutiara Ferindo II. *Jurnal Maritim Malahayati (JuMMA)*, 6(2), 374-378.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Moleong, L. J. (2002). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nazir, N. (2004). *Metode Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara
- Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM 59 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Pelayaran.
- Ramadhan, A. (2021). "Strategi Digital dalam Promosi dan Rekrutmen Taruna pada Sekolah Pelayaran." *Jurnal Teknologi Pendidikan dan Pelatihan*, Vol. 3(3), 45–53.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta, 2013..
- Suryani, N. (2019). "Analisis Kendala dalam Seleksi Taruna Sekolah Pelayaran." *Jurnal Pendidikan Maritim*, Vol. 5(2), 88–96.
- Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
- Website Resmi Politeknik Pelayaran Malahayati. (2025). Diakses dari: <https://poltekpelmalahayati.ac.id>
- Widodo, T. (2020). "Evaluasi Proses Rekrutmen Siswa Baru pada Politeknik Ilmu Pelayaran." *Jurnal Manajemen Pendidikan Vokasi*, Vol. 4(1), 25–34.
- Yani, M., Ikhsan, M., & Marwan. (2016). Proses Berpikir Siswa Sekolah Menengah Pertama dalam Memecahkan Masalah Matematika Berdasarkan Langkah-Langkah Polya Ditinjau dari Adversity Quotient. *Jurnal Pendidikan Matematika*, 10(1), 42-58.