

Implementation Of Foreign Language In The Recruitment And Placement Process Of Ship Crew At PT Equinox Bahari Utama

Implementasi Bahasa Asing Pada Proses Rekrutmen Dan Penempatan Crew Kapal Di PT Equinox Bahari Utama

Savanatu Rahma Shalawati^{1*}, Elly Kusumawati², Upik Widyaningsih³, Anjar Pamungkas⁴

Politeknik Pelayaran (Poltekpel) Surabaya^{1,2,3,4}

savanaturahmashalawati@gmail.com¹, elly.kusumawati@poltekpel-sby.ac.id²,

upik.widyaningsih@poltekpel-sby.ac.id³, anjarpamungkas39@gmail.com⁴

**Corresponding Author*

ABSTRACT

The Maritime Labour Convention (MLC) emphasizes the importance of ensuring crews adequately understand the ship's working language, particularly regarding safety, security, and operations. This research aims to analyze the implementation of foreign languages in the crew recruitment and placement process at PT. Equinox Bahari Utama (EBU), identifying obstacles and mitigation efforts. Using a qualitative descriptive method involving observation, interviews, and documentation, the study was conducted during an internship from July 2024 to June 2025. Results indicate that English is the primary standard throughout recruitment. However, challenges persist, such as onboard miscommunication leading to early repatriation. Additionally, shortages of Electro-Technical Officers (ETOs) force the company to accept strong technical skills despite basic language proficiency. Company mitigation efforts include English Training and periodic evaluations. The study concludes that while language implementation at EBU adheres to procedures, it requires strengthening through interview simulations and cross-cultural communication training to prepare crews for multinational environments.

Keywords: Crew Recruitment, Cross-Cultural Communication, Interview, Language Training, PT Equinox Bahari Utama

ABSTRAK

Dalam *Maritime Labour Convention* (MLC) menegaskan pentingnya memastikan bahwa *crew* memiliki pemahaman yang memadai tentang bahasa yang digunakan di kapal, terutama terkait dengan keselamatan, keamanan, dan operasi kapal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi bahasa asing dalam proses rekrutmen dan penempatan calon *crew* kapal, serta mengetahui kendala yang muncul dan upaya yang dapat dilakukan PT. Equinox Bahari Utama. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Penelitian ini dilakukan selama Praktik Darat (Prada) di PT. Equinox Bahari Utama terhitung dari bulan Juli 2024 hingga Juni 2025. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan bahasa asing yakni bahasa Inggris telah menjadi standar utama dalam seluruh tahapan rekrutmen dan penempatan *crew* kapal, namun ditemukan kendala seperti kasus miskomunikasi di atas kapal yang menyebabkan *crew* diturunkan sebelum kontrak selesai, serta keterbatasan ETO sehingga perusahaan mempertimbangkan kemampuan teknis yang bagus walaupun kemampuan bahasa masih dasar. Upaya perusahaan meliputi pelaksanaan *English Training* dan evaluasi kinerja berkala. Penelitian ini menyimpulkan bahwa implementasi bahasa asing di EBU sudah berjalan sesuai prosedur, tetapi masih perlu diperkuat melalui simulasi wawancara dan pelatihan komunikasi lintas budaya agar *crew* siap bekerja di lingkungan multinasional.

Kata Kunci: Komunikasi Lintas Budaya, Pelatihan Bahasa, PT Equinox Bahari Utama, Rekrutmen Kru, Wawancara

1. Pendahuluan

Transportasi laut yang krusial bagi ekonomi Indonesia memicu kebutuhan pelaut profesional, sehingga memunculkan *crew manning agency* sebagai jembatan rekrutmen bagi

pemilik kapal asing. Mengacu pada *Maritime Labour Convention* (MLC) sebagai standar perlindungan hak pelaut, aspek penguasaan bahasa menjadi persyaratan mutlak demi menjamin keselamatan dan kelancaran operasional kapal. Oleh karena itu, agen pengawak kapal wajib menyeleksi kemampuan bahasa asing calon kru secara ketat dan menyediakan pelatihan yang relevan agar kepatuhan terhadap regulasi internasional tersebut tetap terjaga.

PT. Equinox Bahari Utama, sebagai agen pengawak kapal terkemuka, menempatkan penguasaan bahasa Inggris sebagai kualifikasi vital dalam merekrut pelaut untuk pasar internasional demi kelancaran komunikasi operasional dengan berbagai pihak. Urgensi kompetensi bahasa ini didukung oleh fakta bahwa *human error* sering menjadi penyebab utama kecelakaan laut (Dadang ITS, 2024). Risiko fatal akibat kendala bahasa terlihat jelas pada insiden tabrakan KMP Bahuga Jaya dan MT Norgas Cathinka yang dipicu oleh *miscommunication* dalam komunikasi *bridge-to-bridge* (Dadang ITS, 2024b). Oleh karena itu, selain keahlian teknis, perusahaan keagenan wajib memprioritaskan kecakapan bahasa asing pelaut untuk menjamin keselamatan kerja di lingkungan maritim yang multikultural.

Penerapan bahasa asing sebagai alat ukur seleksi di Indonesia masih belum optimal karena umumnya hanya diterapkan oleh perusahaan yang berafiliasi dengan prinsipal luar negeri. Padahal, seluruh proses rekrutmen dan penempatan awak kapal wajib mematuhi standar kualifikasi yang ketat sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 84 Tahun 2013. Pentingnya aspek ini diperkuat oleh pendapat (Zulfah & Subhan, 2024) yang menyatakan bahwa di era globalisasi, kemampuan bahasa asing telah menjadi kebutuhan krusial sekaligus keunggulan kompetitif untuk mendapatkan dan mempertahankan kru kapal yang berkualitas.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi bahasa asing serta mengidentifikasi kendala dan upaya yang dilakukan dalam proses rekrutmen di PT. Equinox Bahari Utama. Melalui karya tulis berjudul "Implementasi Bahasa Asing Pada Proses Rekrutmen dan Penempatan Crew Kapal di PT. Equinox Bahari Utama," hasil penelitian diharapkan mampu memberikan solusi konkret atas tantangan yang dihadapi, sehingga dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan memperkuat posisi tawar perusahaan di tengah persaingan industri pelayaran yang ketat.

2. Tinjauan Pustaka

Penulis meninjau beberapa pustaka terkait penelitian ini, diawali dari implementasi yang didefinisikan oleh Nawi dalam (Sulistyorini, 2022) sebagai pelaksanaan metode untuk mencapai tujuan, menjadi landasan utama dalam proses operasional maritim, khususnya terkait penggunaan bahasa. Penguasaan *Maritime English* sangat krusial untuk mencegah miskomunikasi yang dapat berakibat fatal bagi keselamatan jiwa dan properti (Fauziningrum & Nicolas, 2019). Oleh karena itu, proses rekrutmen dan seleksi kru kapal harus dilakukan secara ketat, baik melalui sumber internal maupun eksternal (Hasibuan dalam Dekanawati & Sundarti, 2020). Penulis mencatat bahwa mayoritas perusahaan pelayaran kini menerapkan metode seleksi ilmiah (Malayu Hasibuan dalam Mulyati, 2022), yang mencakup tes daring, wawancara, hingga verifikasi dokumen teknis seperti *Marlin Test* dan sertifikat kompetensi (Indriyani, 2024), guna memastikan calon kru yang lulus seleksi dapat ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keahliannya (Cupian et al., n.d.).

Dalam operasionalnya, kru kapal dari berbagai departemen bertugas menjaga kelancaran fungsi kapal (Zulmaidi & Rante, 2024), namun sering kali dihadapkan pada kendala bahasa seperti penguasaan kosakata dan struktur (Megawati dalam Susanthi, 2020) yang menjadi penghambat tercapainya tujuan (KBBI, 2023). Sebagai respons, *crew manning agency* memegang peran vital dalam menyediakan layanan rekrutmen profesional untuk mengatasi hambatan tersebut (Yoshua et al., 2025). Penulis menganalisis bahwa pemahaman mendalam mengenai teori kendala dan upaya (KBBI, 2023) dalam konteks implementasi bahasa asing

sangat diperlukan untuk mengevaluasi proses di PT. Equinox Bahari Utama, sehingga strategi yang tepat dapat dirumuskan untuk meningkatkan efektivitas rekrutmen dan penempatan kru.

3. Metode Penelitian

Dalam penelitian penulis menerapkan metode deskriptif kualitatif untuk memberikan gambaran mendalam mengenai fenomena yang diteliti melalui teknik wawancara dan dokumentasi (Waruwu, 2023). Studi dilaksanakan di PT. Equinox Bahari Utama, Jakarta Selatan, selama periode Praktik Darat penulis dari Juli 2024 hingga Juni 2025. Data yang dikumpulkan meliputi data primer dari hasil pengamatan langsung dan interaksi dengan narasumber, serta data sekunder yang bersumber dari dokumen dan literatur pendukung (Fenny Rita Fiantika, Mohammad Wasil, Sri Jumiati, 2022). Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi terhadap situasi rekrutmen (Sugiyono dalam Fenny Rita Fiantika, Mohammad Wasil, Sri Jumiati, 2022), wawancara dengan perekrut dan kru (Moelong dalam Fenny Rita Fiantika, Mohammad Wasil, Sri Jumiati, 2022), serta dokumentasi visual dan tekstual (Fenny Rita Fiantika, et al., 2022).

Untuk tahap analisis, penelitian ini mengadopsi model Miles, Huberman, dan Saldana yang terdiri dari kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (Fenny Rita Fiantika, Mohammad Wasil, Sri Jumiati, 2022). Proses dimulai dengan kondensasi untuk memilah informasi penting, dilanjutkan dengan penyajian data secara naratif atau visual agar temuan dapat dipahami secara komprehensif (Miles dalam Fenny Rita Fiantika, Mohammad Wasil, Sri Jumiati, 2022). Tahapan diakhiri dengan penarikan kesimpulan yang merangkum jawaban atas permasalahan penelitian berdasarkan bukti yang ditemukan (Fenny Rita Fiantika, Mohammad Wasil, Sri Jumiati, 2022).

4. Hasil dan Pembahasan

Observasi

Berdasarkan hasil observasi, PT. Equinox Bahari Utama (EBU) menerapkan mekanisme rekrutmen yang sistematis, transparan, dan terintegrasi penuh melalui *Crew Management System* untuk sentralisasi data kru. Alur seleksi dilaksanakan dalam tujuh tahapan ketat, dimulai dari permintaan prinsipal, seleksi administrasi, wawancara internal, hingga pengujian kompetensi teknis dan bahasa menggunakan standar CES dan Marlin Test. Rangkaian ini dilanjutkan dengan wawancara akhir, pelatihan pra-keberangkatan, serta pemantauan evaluasi pasca-penempatan guna menjamin kualitas SDM yang direkrut.

Sebagai bukti penerapan di lapangan, sampling data pada kru kapal berbendera asing menunjukkan kepatuhan penuh terhadap SOP, di mana seluruh rangkaian ujian dan komunikasi seleksi wajib menggunakan bahasa Inggris. Efektivitas proses ini tercermin dari capaian skor tes yang tinggi (Marlin 91 dan CES 94) yang memenuhi standar kualifikasi perusahaan. Konsistensi mutu ini kemudian divalidasi lebih lanjut melalui Formulir Evaluasi Kinerja yang dikirimkan oleh prinsipal setelah kru bertugas, memastikan keselarasan antara hasil seleksi dan performa aktual di atas kapal.

Wawancara

Melalui wawancara purposif dengan staf rekrutmen, staf pelatihan, dan awak kapal aktif, penelitian ini menggali kedalaman implementasi bahasa asing serta tantangan operasional di PT. Equinox Bahari Utama (EBU). Temuan menunjukkan bahwa perusahaan secara konsisten menjalankan rekrutmen sesuai Prosedur Operasional Standar (SOP), di mana bahasa Inggris digunakan sebagai tolok ukur vital dalam setiap tahapan, mulai dari seleksi administrasi hingga wawancara akhir. Hal ini dilakukan untuk memvalidasi kompetensi komunikasi dan pemahaman teknis kandidat sebelum ditempatkan.

Meskipun prosedur telah berjalan, perusahaan menghadapi tantangan serius berupa insiden pemulangan dini kru akibat miskomunikasi di tahun 2022 serta kesulitan menjaring *Electro Technical Officer* (ETO) yang fasih berbahasa Inggris. Menyadari risiko reputasi di hadapan prinsipal, EBU merespons dengan menyelenggarakan program *English Training* intensif selama tiga hari secara tatap muka untuk setiap angkatan. Upaya ini menegaskan komitmen perusahaan untuk terus membenahi hambatan komunikasi lintas budaya demi menjaga standar profesionalisme maritim internasional.

Dokumentasi

Dokumentasi menjadi bukti empiris bahwa PT. Equinox Bahari Utama (EBU) menjalankan rekrutmen berbasis sistem teknologi informasi yang terstandar dan transparan, mengacu pada Prosedur Operasional Standar (SOP) yang ketat. Instrumen seleksi utama mengandalkan integrasi hasil tes Marlin untuk mengukur kemampuan Bahasa Inggris Maritim dan tes CES untuk kompetensi teknis, dengan ambang batas kelulusan yang disesuaikan menurut jabatan dan jenis kapal. Meskipun mayoritas kandidat mampu melampaui standar minimum, perusahaan memiliki mekanisme mitigasi khusus bagi sekitar 27% kandidat dengan skor Marlin di bawah 70, di mana mereka dikategorikan sebagai "*Training Candidate*" untuk menjalani pelatihan intensif sebelum diajukan kembali kepada prinsipal.

Tabel 1. Standar nilai Marlin dan CES

Kategori Crew	Jenis Tes	Standar Minimum (<i>Passing Grade</i>)	Rata-Rata Hasil Aktual	Keterangan
<i>Junior Officer / Junior Engineer</i>	Marlin + CES Test	≥ 70	76,3	Tes bahasa inggris & Tes Teknis
<i>Senior Officer / Senior Engineer</i>	Marlin + CES Test	≥ 85	88,9	Tes bahasa Inggris maritim & Teknis tingkat lanjut
<i>Engine Crew (ETO/ETR)</i>	Marlin + CES Test	≥ 75	79,5	Tes troubleshooting & sistem mesin
<i>Deck Crew (AB/OS/Bosun)</i>	Marlin + CES Test	≥ 70	73,4	Tes operasi dek & keselamatan
<i>Rating Cook & Galley</i>	Marlin + CES Test	≥ 65	69,1	Tes komunikasi & praktik dapur maritim
<i>Cadet Nautical/Engine</i>	Marlin + CES Test	≥ 65	71,7	Standar entry-level internasional

Analisis distribusi nilai tes bahasa Inggris (Marlin dan CES) menunjukkan korelasi kuat dengan jenis kapal tempat *crew* bertugas, di mana standar untuk kapal LPG/LNG ditetapkan jauh lebih tinggi daripada kapal *container*. Data memperlihatkan bahwa dari 100 sampel, 77% ditempatkan di kapal *container* dan 23% di kapal LPG/LNG, dengan pola seleksi yang ketat: *crew* dengan skor di bawah 70 tidak memenuhi syarat untuk kapal gas, sedangkan kandidat dengan skor di atas 86 dikategorikan sangat layak untuk penempatan LPG/LNG. Hal ini menegaskan bahwa perusahaan menerapkan filter kompetensi yang ketat, di mana rekomendasi penempatan untuk kapal berisiko tinggi (LPG/LNG) baru muncul secara signifikan pada rentang skor di atas 80.

Tabel 2. Distribusi *Passing Grade* dan Jenis Penempatan Crew

Rentang Skor (Marlin + CES)	Jumlah Sample Crew (n)	Penempatan Container	Penempatan LPG/LNG	Keterangan
< 70	25	25	0	Tidak memenuhi syarat LPG/LNG
70–75	30	28	2	Dominan container
76–80	20	16	4	Bisa ditempatkan dengan pelatihan
81–85	15	6	9	Mayoritas

				direkomendasikan LPG/LNG
≥ 86	10	2	8	Sangat layak untuk LPG/LNG
Total	100	77	23	-

Tinjauan lebih spesifik berdasarkan jabatan (*rank*) memperlihatkan bahwa *Senior Officer* memiliki rata-rata nilai aktual tertinggi sebesar 88,9, melampaui standar minimum 85 yang dibutuhkan untuk operasional *High Risk* di kapal LPG/LNG. Sebaliknya, *Deck Crew* mencatatkan rata-rata skor 73,4 yang hanya memenuhi kualifikasi untuk kapal *container* (*Low Risk*), namun belum mencapai syarat untuk kapal gas. Visualisasi data juga mendukung temuan ini, menunjukkan bahwa *Senior Officer* dan *Engine Crew* secara konsisten memiliki performa nilai yang mendekati atau melampaui standar ketat kapal LNG, sementara posisi *Ratings* berada di tingkat rata-rata terendah yaitu 69,1.

Tabel 3. Hubungan *Passing Grade* dengan *Penempatan Crew*

Kategori Crew	<i>Passing Grade Minimum</i>	Sampel Crew (n)	Rata-Rata Nilai Aktual	Penempatan Utama	Keterangan
<i>Senior Officer</i>	≥ 85	10	88.9	LPG/LNG	<i>High Risk</i>
<i>Junior Officer</i>	≥ 75	15	76.3	Container / Mixed	<i>Medium – High Risk</i>
<i>Engine Crew</i>	≥ 75	15	79.5	LNG (terbatas)	<i>High Risk</i>
<i>Deck Crew</i>	≥ 70	30	73.4	<i>Container</i>	<i>Low Risk</i>
<i>Cadet</i>	≥ 65	20	71.7	<i>Entry level</i>	<i>Low Risk</i>
<i>Ratings</i>	≥ 65	10	69.1	<i>Mixed</i>	<i>Low – High Risk</i>

Pendekatan seleksi di EBU bersifat komprehensif, tidak hanya melihat skor tunggal melainkan menyeimbangkan aspek teknis dan komunikasi, yang tercermin dari rata-rata nilai kandidat yang konsisten di kisaran 70–90. Validitas proses rekrutmen ini diperkuat oleh sistem pemantauan pasca-penempatan melalui *Performance Evaluation Form* yang diserahkan oleh prinsipal. Dokumen evaluasi ini berfungsi sebagai alat kontrol kualitas untuk menilai kinerja kru secara nyata di atas kapal, mencakup aspek kedisiplinan teknis, etika kerja, kemampuan adaptasi dalam tim multinasional, serta efektivitas penggunaan bahasa Inggris dalam operasional sehari-hari.

Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan melalui tahapan kondensasi, penyajian, dan penarikan kesimpulan guna membedah implementasi bahasa asing di PT. Equinox Bahari Utama (EBU). Dari proses reduksi data yang bersumber dari observasi, wawancara, dan dokumen tes (Marlin dan CES), peneliti mengidentifikasi tiga tema krusial: urgensi penguasaan bahasa Inggris dalam seleksi, dinamika komunikasi di lingkungan multikultural, serta strategi intervensi perusahaan. Temuan spesifik menyoroti adanya dilema praktis pada posisi *Electro Technical Officer* (ETO), di mana keterbatasan jumlah kandidat memaksa perusahaan untuk memprioritaskan kompetensi teknis di atas kefasihan bahasa, meskipun secara umum EBU menetapkan standar skor bahasa Inggris yang tinggi.

Selain kendala struktural tersebut, analisis juga mengungkap tantangan operasional berupa distorsi komunikasi akibat perbedaan aksen dan latar belakang budaya dalam lingkungan kerja *mixed crew*. Kesimpulan penelitian menegaskan bahwa keberhasilan penempatan kru tidak hanya bergantung pada skor tes bahasa, tetapi juga dipengaruhi oleh adaptabilitas budaya dan pengalaman internasional. Oleh karena itu, integrasi antara program

English Training yang berkelanjutan dan penggunaan *Crew Management System* (CMS) dinilai sebagai langkah strategis perusahaan yang efektif. Pendekatan ini tidak hanya berfungsi menjamin keselamatan dan efisiensi operasional kapal, tetapi juga menjadi fondasi penting dalam meningkatkan profesionalisme dan daya saing sumber daya manusia di pasar maritim global.

Pembahasan

Implementasi bahasa asing pada proses rekrutmen dan penempatan calon crew kapal di PT Equinox Bahari Utama

Implementasi bahasa asing dalam proses rekrutmen di PT. Equinox Bahari Utama (EBU) dijalankan melalui tujuh tahapan sistematis yang menempatkan penguasaan bahasa Inggris sebagai standar mutlak. Alur seleksi dimulai dari permintaan prinsipal yang ditindaklanjuti dengan penyaringan administrasi melalui *Crew Management System* (CMS), wawancara internal, hingga pengujian kompetensi teknis dan bahasa menggunakan standar Marlin dan CES Test. Proses ini berpuncak pada wawancara akhir untuk menilai kemampuan pemecahan masalah dan komunikasi kandidat, yang kemudian dilanjutkan dengan tahap verifikasi sertifikasi, pelatihan pra-keberangkatan, serta pemenuhan prosedur administratif seperti pemeriksaan kesehatan dan penandatanganan kontrak kerja.

Penerapan prosedur yang terstruktur ini selaras dengan teori implementasi, di mana penggunaan *Maritime English* difungsikan sebagai alat strategis untuk menjamin kelancaran komunikasi dan keselamatan operasional di kapal berbendera asing. Berdasarkan bukti dokumentasi, seluruh rangkaian seleksi tersebut telah mematuhi *Standard Operating Procedure* (SOP) berstandar internasional yang disahkan oleh prinsipal. Hal ini menegaskan bahwa kebijakan bahasa asing di EBU bukan sekadar formalitas administratif, melainkan sebuah tindakan nyata yang berorientasi pada hasil untuk mencetak awak kapal yang kompeten dan siap bersaing di tingkat global.

Kendala yang dihadapi dan upaya yang dapat di lakukan oleh PT Equinox Bahari Utama

Berdasarkan hasil penelitian, PT. Equinox Bahari Utama (EBU) menghadapi dua kendala signifikan dalam implementasi bahasa asing. Pertama, insiden miskomunikasi pada tahun 2022 yang mengakibatkan pemulangan kru lebih awal terungkap bukan disebabkan oleh rendahnya kompetensi bahasa, melainkan akibat hambatan budaya dan perbedaan aksen dalam lingkungan kerja multinasional (Rahayu et al., 2024). Kedua, kelangkaan kandidat untuk posisi *Electro Technical Officer* (ETO) memaksa perusahaan mengambil kebijakan adaptif; EBU tetap merekrut kandidat dengan kemampuan teknis tinggi meskipun kemampuan bahasa Inggrisnya masih di tingkat dasar, demi memenuhi kebutuhan mendesak dari prinsipal (Staf Rekrutmen, wawancara, 2025).

Sebagai respons terhadap kendala tersebut, perusahaan saat ini menjalankan program *English Training* untuk memperkuat kemampuan linguistik dan pemahaman istilah teknis kru, sejalan dengan pandangan (Nofandi et al., 2020) bahwa pelatihan materi sangat krusial untuk kelancaran komunikasi. Peserta pelatihan ini dievaluasi berdasarkan umpan balik kinerja dari prinsipal. Kendati prosedur seleksi dan pelatihan dasar telah berjalan efektif, penelitian ini merekomendasikan pengembangan lebih lanjut melalui formalisasi simulasi wawancara (*mock interview*) dan pelatihan komunikasi lintas budaya (*cross-cultural training*) sebagai langkah strategis untuk meningkatkan adaptabilitas dan daya saing pelaut Indonesia di pasar global.

Nilai Mempengaruhi Dengan Penempatan Crew Kapal

Hasil analisis data menunjukkan adanya korelasi langsung antara nilai tes aktual dengan jenis kapal penempatan, di mana kru dengan skor di bawah 75 umumnya dialokasikan ke kapal kontainer, sedangkan penempatan di kapal berisiko tinggi seperti LPG/LNG

mensyaratkan nilai di atas 80 demi memenuhi tuntutan keselamatan dan komunikasi teknis yang ketat. Secara spesifik, *Senior Officer* dan *Engine Crew* rata-rata memiliki nilai yang memenuhi kualifikasi kapal LNG, berbeda dengan posisi *Ratings* yang rata-rata nilainya masih di angka 69,1 sehingga memerlukan peningkatan kompetensi lebih lanjut. Kesenjangan antara kemampuan teknis yang tinggi dan kemampuan bahasa yang terbatas ini mengonfirmasi pandangan Rahayu et al. (2024) mengenai tantangan utama yang dihadapi pelaut Indonesia di lingkungan kerja internasional.

Sebagai upaya mitigasi, perusahaan memfasilitasi program *English Training* bagi kru aktif berdasarkan umpan balik evaluasi kinerja prinsipal, langkah yang selaras dengan temuan Nofandi et al. (2020) mengenai pentingnya pelatihan materi untuk kelancaran komunikasi operasional. Meskipun penggunaan bahasa Inggris sebagai alat ukur seleksi hingga penempatan telah berjalan efektif, pendekatan saat ini masih berfokus pada kompetensi linguistik dasar dan belum menformalkan simulasi wawancara (*mock interview*) maupun pelatihan lintas budaya (*cross-cultural training*). Oleh karena itu, pengembangan strategi yang mencakup simulasi praktis dan pemahaman budaya sangat diperlukan untuk meningkatkan daya saing dan adaptabilitas kru di pasar maritim global.

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, PT Equinox Bahari Utama telah berhasil mengintegrasikan bahasa Inggris sebagai standar wajib dalam seluruh tahapan operasional rekrutmen dan penempatan kru. Implementasi ini mencakup setiap fase, mulai dari verifikasi administratif awal hingga pengujian kompetensi tingkat lanjut seperti *Marlin Test* dan *CES Test*, yang diakhiri dengan wawancara final bersama prinsipal asing. Konsistensi penggunaan bahasa asing ini memastikan bahwa seluruh proses seleksi berjalan selaras dengan standar kerja maritim internasional.

Kendati demikian, tantangan krusial masih ditemukan berupa risiko miskomunikasi di atas kapal yang dipicu oleh perbedaan aksen dan latar belakang budaya dalam lingkungan kerja multinasional, serta keterbatasan kandidat untuk posisi spesialis seperti *Electro Technical Officer* (ETO). Kelangkaan SDM ini memaksa perusahaan untuk bersikap fleksibel dengan memprioritaskan keahlian teknis di atas kefasihan bahasa bagi posisi ETO. Sebagai langkah mitigasi, perusahaan menyelenggarakan program *English Training* bagi kru yang sedang cuti atau akan berangkat, dengan fokus pada penguatan istilah teknis dan Bahasa Inggris Maritim guna meminimalkan kesalahpahaman operasional.

Sebagai rekomendasi, penulis menyarankan PT Equinox Bahari Utama untuk memperkaya program pelatihannya dengan praktik berbicara, simulasi, dan materi komunikasi lintas budaya guna meningkatkan adaptabilitas kru terhadap berbagai aksen serta menjalin kolaborasi dengan institusi pendidikan. Selain itu, para kru diharapkan proaktif meningkatkan kemampuan bahasa dan kesadaran budaya secara mandiri demi menjaga profesionalisme di lingkungan multinasional. Bagi pengembangan akademis selanjutnya, disarankan agar penelitian diperluas hingga mencakup observasi langsung di atas kapal serta analisis kompetensi interkultural dan psikologis untuk mengukur dampak nyata komunikasi terhadap keselamatan dan efektivitas kerja operasional.

Daftar Pustaka

Cupian, Zaky Muhammad, Nurjaman Kadar, & Kurnia Esa. (n.d.). *Analisis Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Berdasarkan Perspektif Islamic Human Capital*. 1(September 2016), 1–6.

- Dadang ITS. (2024a). tiga penyebab tabrakan kapal. *ITS NEWS*. <https://www.its.ac.id/news/2012/09/28/tiga-dugaan-penyebab-tabrakan-kapal-menurut-analisis-ahli-its/>
- Dadang ITS. (2024b). *Kecelakaan Kapal, ITS Beri Pandangan*. *ITS NEWS*. <https://www.its.ac.id/news/2012/09/27/kecelakaan-kapal-its-beri-pandangan/>
- Dekanawati, V., & Sundarti, S. (2020). Analisa Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kru Terhadap Kinerja Kru Kapal di PT. MCS Internasional Jakarta. *Majalah Ilmiah Bahari Jogja*, 18(1), 14–22. <https://doi.org/10.33489/mibj.v18i1.222>
- Fauziningrum, E., & Nicolas, E. (2019). Evaluasi Kegiatan Belajar Dan Mengajar Bahasa Inggris Maritim Menggunakan Need Analysis Approach. *Jurnal Sains Dan Teknologi Maritim*, 20(1), 75–82. <https://doi.org/10.33556/jstm.v20i1.219>
- Fenny Rita Fiantika, Mohammad Wasil, Sri Jumiyati, D. (2022). Metodologi Penelitian Kualitatif. In Metodologi Penelitian Kualitatif. In *PT. Global Eksekutif Teknologi* (Issue Maret). <https://scholar.google.com/citations?user=O-B3eJYAAAAJ&hl=en>
- Halisa, N. N. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia “Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan” Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 1(2 Desember), 14–22. <https://doi.org/10.34306/abdi.v1i2.168>
- Indriyani. (2024). Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Crew Kapal Pt. Pulau Seroja Jaya Cabang Banjarmasin. *Saintara: Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Maritim*, 8(1), 103–108. <https://doi.org/10.52475/saintara.v8i1.285>
- KBBI. (2023). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*.
- Mulyati, A. (2022). Rekrutmen dan Seleksi Pegawai. *El-Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1–33. <http://journal.parahikma.ac.id/el-idarah/article/view/82>
- Nofandi, F., Widyaningsih, U., & Hariyono. (2020). Development of blended learning model in subject fundamental automation and control system technology for electro technical cadets of Surabaya Merchant Marine Polytechnic. *Ukrainian Journal of Educational Studies and Information Technology*, 8(2), 44–54. <https://doi.org/10.32919/uesit.2020.02.04>
- Rahayu, T., Novaliana, R., Dahri, M., & Yudha, P. (2024). Peningkatan Kompetensi dan Keselamatan Tenaga Kerja Bongkar Muat melalui Program Pengabdian Masyarakat di Pelabuhan Teluk Palu Increasing the Competence and Safety of Loading And Unloading Workers through Community Service Programs at Palu Bay Port. *Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(2), 71–81.
- Sulistiyorini, S. (2022). Teori Teori Implementasi dan Adopsinya dalam Pendidikan. *Imaji Dan Refleksi Kritis Pengembangan Pendidikan Islam*, November, 89–105.
- Susanthi, I. G. A. A. D. (2020). Kendala dalam Belajar Bahasa Inggris dan Cara Mengatasinya. *Linguistic Community Services Journal*, 1(2), 64–70. <https://doi.org/10.55637/licosjournal.1.2.2658.64-70>
- Waruwu, M. (2023). Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif dan Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 2896–2910.
- Yoshua, J., Sinaga, P., Ginting, D., & Ginting, T. (2025). Penanganan Crew Change di Kapal Mt Ocean Rih Pt . Pelayaran Semester Sejahtera Lestari Belawan. *JournalofManagementandSocialSciences*, 4(1).
- Zulfah, N. M., & Subhan, R. (2024). Bahasa Asing Sebagai Perantara Ekonomi Global. *Jurnal Inteltek Insan Cendekia*, 1(10), 7857–7865.
- Zulmaidi, S., & Rante, J. Z. (2024). Analisis Standarisasi Klasifikasi Armada Kapal pada Sekolah Tinggi Manajemen Transportasi Malahayati Jakarta , Indonesia dilaut (sungai dsb),

sedangkan didalam undang-undang tentang pelayaran kapal. *Jurnal Pendidikan
Manajemen Transportasi*, 4(3), 57–112