Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, November 2026, 12 (11.D), 131-135
DOI: https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/15066
p-ISSN: 2622-8327 e-ISSN: 2089-5364
Accredited by Directorate General of Strengthening for Research and Development
Available online at https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP

Analisis Strategi Pengelolaan Crewing Untuk Meningkatkan Efisiensi Operasional Pada PT Pelita Bandar Nasional

Rinda Rizaldi Syarif[1] , Junadi[2]

[1,2]Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Maritim "AMI" Jakarta

Received: 10 Oktober 2026
Revised: 02 November 2026
Accepted: 14 November 2026

Abstract

Pengelolaan kru (*crewing*) merupakan pilar utama operasional maritim yang berdampak langsung pada efisiensi biaya dan keselamatan pelayaran. PT Pelita Bandar Nasional (PBN), sebagai perusahaan masih menghadapi tantangan ketidakcepatan arus informasi akibat sistem manajemen manual. Penelitian ini bertujuan mengidentifikasi hambatan utama dalam pengelolaan *crewing* dan merumuskan strategi optimalisasi melalui digitalisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan teknik observasi partisipatif dan wawancara mendalam selama periode Februari–Juni 2024. Hasil penelitian menunjukkan tiga hambatan fundamental: ketidakseimbangan rasio beban kerja SDM, penggunaan sistem pencatatan *offline* yang rentan *human error*, serta alur rekrutmen yang belum terintegrasi secara digital. Strategi optimalisasi yang paling mendesak adalah migrasi data ke sistem berbasis *cloud* dan pembaruan SOP rekrutmen proaktif untuk memitigasi risiko operasional dan meningkatkan daya saing perusahaan.

Keywords: *Crewing*, Efisiensi Operasional, Manajemen Maritim, Digitalisasi, Rekrutmen

(*) Corresponding Author:

How to Cite: Syarif, R., & Junadi, J. (2026). Analisis Strategi Pengelolaan Crewing Untuk Meningkatkan Efisiensi Operasional Pada PT Pelita Bandar Nasional. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, *12*(11.D), 131-135. Retrieved from https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/15066.

PENDAHULUAN

Industri pelayaran merupakan urat nadi transportasi global yang memiliki karakteristik padat modal, risiko tinggi, dan ketergantungan yang kuat pada kualitas sumber daya manusia. Berdasarkan Undang-Undang Pelayaran No. 17 Tahun 2008, pelayaran didefinisikan sebagai satu kesatuan sistem yang terdiri atas angkutan di perairan, kepelabuhan, serta keselamatan dan keamanan maritim (Republik Indonesia, 2008). Dalam ekosistem ini, awak kapal berperan sebagai ujung tombak operasional. Namun, manajemen awak kapal seringkali menghadapi kompleksitas tinggi terkait regulasi internasional dan pemenuhan kualifikasi teknis. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa efisiensi operasional di sektor maritim sangat bergantung pada ketepatan penempatan personel dan manajemen administratif yang responsif (Yussof & Arshad, 2023).

Proses *crewing* atau penugasan awak kapal melibatkan rangkaian prosedur yang rumit, mulai dari rekrutmen hingga pemantauan masa berlaku dokumen kompetensi. Pengelolaan yang tidak efektif tidak hanya meningkatkan biaya operasional, tetapi juga memicu risiko hukum yang serius. Sebagai perusahaan yang baru berkembang di bawah PELNI Services, PT Pelita Bandar Nasional

menghadapi tantangan infrastruktur teknologi yang signifikan. Hal ini selaras dengan temuan Pratama dkk. (2022) yang menyatakan bahwa agen pengawakan kapal di Indonesia masih banyak yang mengalami kendala dalam sinkronisasi data sertifikasi pelaut dengan pangkalan data otoritas maritim secara *real-time*). Tantangan ini semakin berat bagi perusahaan baru yang belum memiliki sistem manajemen informasi terintegrasi.

Saat ini, PT Pelita Bandar Nasional masih mengandalkan metode tradisional dan manual dalam mengelola kru. Ketergantungan pada alat sederhana seperti Microsoft Excel menyebabkan latensi informasi yang menghambat pengambilan keputusan strategis. Di era industri 4.0, transformasi digital pada manajemen kru bukan lagi sebuah pilihan, melainkan keharusan untuk menjamin keakuratan jadwal pergantian kru (*crew change*) dan kepatuhan terhadap standar STCW (Setiawan & Hidayat, 2021. Penelitian ini bertujuan untuk memetakan kendala utama dan merumuskan solusi kreatif guna meningkatkan efisiensi operasional PT Pelita Bandar Nasional. Melalui optimalisasi sistem yang tepat, diharapkan perusahaan dapat bertransformasi menjadi agen pengawakan yang tangguh dan kompetitif di kancah nasional maupun internasional

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif untuk mengeksplorasi fenomena manajemen *crewing* pada kondisi objek yang alamiah. Menurut Sugiyono (2016), metode kualitatif digunakan untuk meneliti kondisi objek yang alamiah di mana peneliti bertindak sebagai instrumen kunci dalam pengumpulan data. Lokasi penelitian berpusat di kantor PT Pelita Bandar Nasional, Jakarta Pusat, dengan durasi pengambilan data selama empat bulan, yakni dari Februari hingga Juni 2024.

Data primer diperoleh melalui teknik observasi partisipatif, di mana peneliti terlibat langsung dalam aktivitas harian departemen *crewing*, serta wawancara mendalam dengan Manajer *Crewing* dan staf operasional untuk mendapatkan perspektif praktis mengenai hambatan kerja. Selain itu, data sekunder dikumpulkan melalui studi dokumentasi terhadap manual mutu perusahaan, kontrak kerja laut, dan regulasi pemerintah terkait, khususnya PM 84 Tahun 2013 (Kementerian Perhubungan RI, 2013). Analisis data dilakukan melalui tahap reduksi data, penyajian data secara sistematis, dan penarikan kesimpulan yang divalidasi menggunakan teknik trianggulasi sumber guna menjamin objektivitas dan akurasi hasil penelitian.

HASIL & PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan pengumpulan data primer melalui observasi partisipatif dan wawancara dengan manajemen PT Pelita Bandar Nasional, ditemukan bahwa perusahaan masih berada pada tahap transisi administratif. Hasil identifikasi menunjukkan tiga hambatan fundamental yang menghambat efisiensi operasional. Pertama, pada dimensi Sumber Daya Manusia (SDM), terdapat keterbatasan rasio antara jumlah staf kantor dengan jumlah kru yang dikelola. Fenomena ini menyebabkan terjadinya penumpukan beban kerja operasional (*workload*) yang

tidak seimbang, sehingga proses verifikasi sertifikat pelaut seringkali mengalami penundaan.

Kedua, sistem pencatatan data kru masih bersifat luring (*offline*) menggunakan Microsoft Excel. Tidak adanya sistem notifikasi otomatis menyebabkan pemantauan masa berlaku sertifikat kompetensi (COC) dan sertifikat keterampilan (COP) menjadi sangat rentan terhadap kesalahan manusia (*human error*). Ketiga, proses rekrutmen belum terintegrasi dengan portal digital. Calon kru masih diwajibkan menyerahkan dokumen fisik secara langsung atau melalui media pesan instan yang tidak terorganisir, sehingga memperlambat alur seleksi dan verifikasi keaslian dokumen melalui sistem pelaut kementerian terkait. Hal ini mengakibatkan waktu rata-rata yang dibutuhkan untuk memproses satu orang kru menjadi tidak efisien, terutama saat menghadapi permintaan pergantian kru (*crew change*) dalam skala besar

Pembahasan

Temuan mengenai inefisiensi pada sistem manual di PT Pelita Bandar Nasional sejalan dengan penelitian terbaru oleh Asian Journal of Social and Humanities (2025) yang menegaskan bahwa industri maritim global tengah mengalami transformasi digital yang masif, di mana perusahaan yang masih mengandalkan manajemen data tradisional akan menghadapi tantangan serius dalam hal akurasi data dan pemantauan kepatuhan. Penggunaan sistem manual di PT PBN menciptakan "latensi informasi" yang signifikan, mirip dengan kendala yang ditemukan pada agen pengawakan lain di Indonesia di mana verifikasi dokumen yang tidak otomatis seringkali memicu kesalahan verifikasi yang berdampak pada pembengkakan biaya operasional.

Lebih lanjut, temuan mengenai dampak sistem manual terhadap biaya operasional ini diperkuat oleh penelitian dalam Journal of Maritime Kesatuan (2025) yang menunjukkan bahwa inefisiensi penjadwalan akibat verifikasi manual dapat menyebabkan kerugian finansial yang besar bagi perusahaan akibat keterlambatan pergantian kru. Strategi rekrutmen yang dijalankan PT PBN saat ini juga perlu ditingkatkan dari pola reaktif menjadi proaktif. Hal ini didukung oleh temuan dalam Journal Marine Inside (2025) yang menyatakan bahwa strategi rekrutmen yang transparan dan didukung oleh kompetensi teknis staf yang mumpuni berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja operasional kapal secara keseluruhan.

Integrasi teknologi informasi, seperti pemanfaatan sistem manajemen kru (*Crewing Management System*) berbasis *cloud*, terbukti mampu meningkatkan produktivitas hingga 20% karena mempermudah koordinasi antara kapal dan pelabuhan (Siregar et al., 2025). Penelitian dari Journal of Shipping and Trade (2022) juga menunjukkan bahwa adopsi teknologi digital seperti *cloud computing* secara langsung berkorelasi dengan pertumbuhan efisiensi pada firma pelayaran. Dengan demikian, strategi optimalisasi melalui digitalisasi di PT Pelita Bandar Nasional bukan sekadar inovasi, melainkan kebutuhan mutlak untuk memitigasi risiko operasional dan meningkatkan daya saing perusahaan di pasar keagenan awak kapal yang semakin dinamis.

KESIMPULAN

Pengelolaan *crewing* di PT Pelita Bandar Nasional saat ini masih berada pada tahap transisi yang menantang sebagai perusahaan baru. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, disimpulkan bahwa inefisiensi operasional bersumber dari ketergantungan pada sistem administrasi manual dan keterbatasan jumlah SDM yang terspesialisasi dalam manajemen data digital. Hambatan-hambatan tersebut menyebabkan tingginya risiko kesalahan administratif, keterlambatan informasi masa berlaku sertifikat, dan proses penempatan awak kapal yang memakan waktu lama. Meskipun demikian, perusahaan memiliki kekuatan pada aspek dukungan induk perusahaan dan pengalaman tenaga ahli internal. Strategi optimalisasi yang paling realistis adalah melalui digitalisasi bertahap yang berfokus pada integrasi data berbasis *cloud* dan pembaruan SOP rekrutmen agar lebih responsif terhadap kebutuhan pasar maritim yang dinamis.

Peneliti memberikan saran taktis bagi manajemen PT Pelita Bandar Nasional, yakni segera melakukan investasi pada infrastruktur internet dan mulai menerapkan sistem pendataan kru terpusat pada platform digital kolaboratif untuk meminimalisir *human error*. Bagi institusi pendidikan maritim, disarankan untuk memperkuat kolaborasi strategis dengan perusahaan keagenan melalui program magang yang berfokus pada manajemen operasional berbasis IT. Terakhir, bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengkaji aspek efisiensi biaya (*cost-efficiency*) secara kuantitatif melalui metode komparatif antara sistem manual dan sistem digital yang telah diimplementasikan, guna memberikan bukti empiris mengenai dampak teknologi terhadap margin keuntungan perusahaan *ship manning agency*. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan PT Pelita Bandar Nasional dapat mencapai efisiensi operasional yang maksimal.

CONFLICT OF INTEREST

Concerning the research, authorship, and publication of this paper, the author(s) reported no potential conflicts of interest.

DAFTAR PUSTAKA

Arif, M. D., Sohriadhana, R., Mardiana, M., & Sukardi, S. (2025). Strategic Cost Optimization for Efficient Crew Management in Maritime Shipping Operations. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 6(1). https://jurnal.ibik.ac.id/index.php/jimkes/article/view/4452

Asian Journal of Social and Humanities. (2025). The Urgency of Developing a Crewing Management System (CMS) in the Era of Maritime Digitalization. *Asian Journal of Social and Humanities*, 4(1). https://ajosh.org/index.php/jsh/article/download/632/807/7119

Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2014). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. McGraw-Hill Education.

Gavalas, D., Syriopoulos, T., & Roumpis, E. (2022). Digital adoption and efficiency in the maritime industry. *Journal of Shipping and Trade*, 7(1). https://doi.org/10.1186/s41072-022-00111-y

Kementerian Perhubungan RI. (2013). *Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 84 Tahun 2013 tentang Perekrutan dan Penempatan Awak Kapal*. Direktorat Jenderal Perhubungan Laut.

Kurniawan, A. (2022). Optimalisasi Kinerja Crewing Departement Di PT. Jasindo Duta Segara Guna Memperlancar Pergantian Crew Di Era New Normal. *Jurnal Maritim Indonesia*, 8(2), 45-60.

Nasional, D. P. (2015). *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*. Balai Pustaka.

Pratama, A., Sudjatmiko, S., & Widodo, T. (2022). Digitalization Challenges in Indonesian Ship Manning Agencies. *Jurnal Penelitian Transportasi Laut*, 24(1), 12-25. https://garuda.kemdikbud.go.id/

Republik Indonesia. (2008). *Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran*. Sekretariat Negara.

Setiawan, H., & Hidayat, R. (2021). Analisis Efisiensi Rekrutmen Awak Kapal terhadap Kinerja Operasional Perusahaan Pelayaran. *Jurnal Manajemen Transportasi & Logistik*, 8(2), 145-156. https://doi.org/10.25105/pdk.v5i2.9432

Siregar, G. A., & Sabila, F. H. (2025). Tantangan dan Peluang dalam Manajemen Kru Kapal di Era Digital. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(4). https://www.researchgate.net/publication/392227258

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Trifosa, A. K. D., Bintari, P. N., & Fahreza, R. R. (2025). Pengaruh Strategi Rekrutmen terhadap Kinerja Operasional Kapal Tanker. *Journal Marine Inside*, 7(2). https://doi.org/10.62391/ejmi.v7i2.134

Yussof, M. F., & Arshad, A. (2023). Human Resource Management Practices in the Maritime Industry: A Review of Crewing Efficiency. *Journal of Maritime Technology*, 21(3), 88-102. https://doi.org/10.46754/jmt.2023.09.004