



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

Afza Syahzanani<sup>1\*</sup>, Muhammad Dahri<sup>2</sup>, Prima Yudha<sup>3</sup>, Rizki Aini Rakhman<sup>4</sup>

<sup>1\*,2,3,4</sup>Politeknik Pelayaran Surabaya, Indonesia

Alamat : Jl. Gunung Anyar Boulevard No. 1, Surabaya, Jawa Timur

\*Corresponding author : Af.syahzanani@gmail.com

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

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

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

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

---

Received: Maret 3, 2026; Revised: Maret 9, 2026; Accepted: Maret 14, 2026; **Online Available:** Maret 20, 2026; **Published:** Maret 20, 2026

\* Afza Syahzanani, Af.syahzanani@gmail.com

---

## 1. LATAR BELAKANG

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

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

Pada perusahaan *manning agency*, kompetensi Bahasa Inggris menjadi salah satu aspek yang dinilai dalam proses seleksi calon awak kapal. Kemampuan ini tidak hanya dipahami sebagai penguasaan struktur bahasa, tetapi sebagai kompetensi komunikasi yang mencerminkan kemampuan memahami instruksi kerja, menyampaikan informasi secara lisan, serta menggunakan istilah maritim yang tepat. Wibowo et al. (2020) menyebutkan bahwa kompetensi berkaitan dengan kemampuan individu dalam menampilkan kinerja yang efektif berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

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

## 2. KAJIAN TEORITIS

### Teori Persepsi

Persepsi merupakan proses individu dalam menerima, mengorganisasikan, dan menafsirkan stimulus sehingga memberikan makna terhadap lingkungan sekitarnya. Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa persepsi adalah proses di mana individu mengorganisasikan dan menginterpretasikan kesan sensoris guna memberikan arti terhadap lingkungan (Ramli, 2023). Walgito (2010) menambahkan bahwa persepsi diawali dengan penginderaan, kemudian dilanjutkan dengan pengolahan informasi sehingga menghasilkan pemahaman atau penilaian terhadap suatu objek (Kurniawati, 2019). Dalam konteks rekrutmen, persepsi *recruiter* menjadi faktor penentu dalam menilai apakah kompetensi Bahasa Inggris kandidat memenuhi standar yang dibutuhkan.

### Konsep Kompetensi

Spencer dan Spencer (1993) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik mendasar seseorang yang secara langsung berhubungan dengan kinerja unggul dalam pekerjaan tertentu (Agustian et al., 2018). Wibowo (2007) menjelaskan bahwa kompetensi mencakup pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap (*attitude*) yang diperlukan untuk melaksanakan suatu pekerjaan secara efektif (Agustina & Anshori, 2024). Kompetensi tidak hanya diartikan sebagai penguasaan teori, tetapi juga kemampuan aplikatif yang dapat diukur melalui perilaku dan performa kerja.

### Kompetensi Bahasa Inggris dalam Konteks Maritim

Sejak IMO menetapkan STCW 1978 sebagai standar minimum kegiatan maritim, Bahasa Inggris telah menjadi keterampilan wajib bagi pelaut (IMO, 2010). Pembaharuan STCW pada tahun 2010 menekankan pentingnya berkomunikasi dalam Bahasa Inggris untuk memahami instruksi keselamatan, menyampaikan laporan operasional, dan berinteraksi dalam lingkungan kerja multinasional. Berdasarkan standar tersebut, indikator kompetensi Bahasa Inggris dalam penelitian ini meliputi: (1) kemampuan memahami instruksi kerja, (2) komunikasi lisan (*speaking*), (3) penguasaan istilah maritim (*Maritime English*), dan (4) kemampuan menyampaikan laporan operasional.

## Rekrutmen Crew Kapal

Rekrutmen *crew* kapal merupakan proses yang direncanakan dan sistematis untuk menarik, menyeleksi, dan menetapkan calon awak kapal yang memenuhi persyaratan kompetensi dan standar keselamatan. Harwijaya (2017) menyatakan bahwa rekrutmen adalah proses penerimaan calon pegawai ke dalam lingkungan kerja (Akri Arianto et al., 2023). Armstrong (2019) menjelaskan bahwa rekrutmen berbasis kompetensi bertujuan memastikan kesesuaian antara kompetensi individu dan tuntutan pekerjaan. Pada perusahaan *manning agency* internasional, kemampuan Bahasa Inggris menjadi komponen inti evaluasi kelayakan kandidat, bukan sekadar persyaratan administratif.

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Lokasi penelitian adalah PT TOS Indonesia, Gran Rubina Business Park, Jakarta Selatan, dengan periode pengumpulan data Agustus 2024 – Agustus 2025. Data primer diperoleh melalui wawancara semi-terstruktur dengan *recruiter* PT TOS Indonesia, observasi langsung proses seleksi, dan dokumentasi perusahaan. Data sekunder berupa jurnal akademik, regulasi maritim internasional (IMO, STCW), dan data rekapitulasi pelamar periode Agustus–Desember 2024.

Instrumen penelitian disusun berdasarkan empat indikator: (1) kemampuan memahami instruksi kerja, (2) kemampuan komunikasi lisan (*speaking*), (3) penguasaan istilah maritim, dan (4) kemampuan menyampaikan laporan operasional. Analisis data dilakukan menggunakan model interaktif Miles dan Huberman yang mencakup tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Proses Pengumpulan Data, Lokasi, dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di PT TOS Indonesia, Gran Rubina Business Park, Kawasan Epicentrum, Jakarta Selatan, selama periode Praktek Darat (PRADA) mulai 1 Agustus 2024 sampai dengan 1 Agustus 2025. Data dikumpulkan melalui tiga teknik, yaitu wawancara semi-terstruktur dengan *recruiter*, observasi langsung proses seleksi

Bahasa Inggris, serta dokumentasi berupa rekapitulasi pelamar dan arsip wawancara perusahaan. Data sekunder diperoleh dari jurnal akademik, regulasi IMO, dan STCW.

#### a. Data Kuantitatif Rekapitulasi Pelamar

Berdasarkan data rekapitulasi rekrutmen periode Agustus–Desember 2024, diperoleh gambaran hasil seleksi Bahasa Inggris sebagaimana disajikan pada Tabel 1 berikut.

**Tabel 1. Rekapitulasi Pelamar dan Kelulusan Tes Bahasa Inggris**

Keterangan	Jumlah Kandidat	Persentase
Total pelamar	868	100%
Lulus tes/wawancara Bahasa Inggris	398	45,85%
Tidak lulus tes/wawancara Bahasa Inggris	470	54,15%

Sumber: Data overview maritime division PT TOS Indonesia (diolah peneliti)

Tabel 1 menunjukkan bahwa lebih dari setengah pelamar (54,15%) tidak berhasil melewati tahap seleksi Bahasa Inggris. Hal ini mengindikasikan bahwa kompetensi Bahasa Inggris bukan sekadar formalitas administratif, melainkan faktor seleksi yang krusial dalam proses *recruitment crew* kapal di PT TOS Indonesia.

#### b. Data Kualitatif Wawancara Recruiter

Data kualitatif diperoleh melalui wawancara semi-terstruktur dengan *recruiter* PT TOS Indonesia. Wawancara dilakukan secara mengalir berpedoman pada empat indikator penelitian. Hasil wawancara direduksi dan dikodekan sebagaimana disajikan pada Tabel 2.

**Tabel 2. Coding Temuan Wawancara Recruiter**

<b>Kode Informan</b>	<b>Tema Utama</b>	<b>Kutipan Inti</b>	<b>Makna Temuan</b>
K.A.	Bahasa Inggris sebagai filter seleksi	"Banyak kandidat gugur di tahap wawancara karena speaking dan listening."	Bahasa Inggris berfungsi sebagai penyaring utama kelulusan
K.A.	Penilaian situasional	"Kami lihat cara kandidat menjawab instruksi kerja, bukan teori."	Penilaian berbasis konteks kerja nyata
K.A.	Risiko miskomunikasi	"Salah komunikasi di kapal bisa berdampak ke keselamatan."	Bahasa Inggris berkaitan langsung dengan keselamatan kerja
K.A.	Alat ukur penilaian	"Kami pakai rubrik supaya penilaian tidak subjektif."	Rubrik meningkatkan objektivitas seleksi
K.A.	Kendala seleksi	"Wawancara online kadang menyulitkan penilaian."	Terdapat keterbatasan teknis dalam evaluasi

Sumber: Transkrip wawancara recruiter PT TOS Indonesia (diolah peneliti)

Tabel 2 menunjukkan lima tema utama yang muncul dari wawancara: Bahasa Inggris sebagai filter seleksi, penilaian situasional, risiko miskomunikasi, penggunaan alat ukur rubrik, dan kendala teknis seleksi daring. Kelima tema ini menjadi dasar analisis pada sub-bagian berikutnya.

### **Analisis Hasil Penelitian**

Analisis dilakukan dengan mengaitkan temuan lapangan dengan indikator kompetensi Bahasa Inggris yang telah ditetapkan. Berikut diuraikan analisis berdasarkan empat indikator utama.

#### **c. Pemahaman Instruksi Kerja**

Pemahaman instruksi kerja merupakan indikator pertama yang dinilai oleh *recruiter* dalam proses seleksi. Kandidat tidak hanya diuji secara teoritis, tetapi melalui simulasi

berbasis situasi kerja di atas kapal. Berdasarkan standar STCW (IMO, 2010), pelaut wajib mampu memahami instruksi keselamatan dalam Bahasa Inggris.

#### **Keterkaitan dengan Konsep Kompetensi**

Temuan ini selaras dengan konsep kompetensi Spencer dan Spencer (1993) yang menyatakan bahwa kompetensi mencerminkan performa nyata dalam konteks pekerjaan (Agustian et al., 2018). Ketidakmampuan memahami instruksi menjadi alasan utama ketidaklulusan kandidat, mempertegas bahwa indikator ini merupakan kompetensi dasar wajib sebelum kandidat dinyatakan layak melanjutkan ke tahap berikutnya.

#### **d. Kemampuan Komunikasi Lisan (Speaking)**

Indikator kedua adalah kemampuan komunikasi lisan. Recruiter *Recruiter* menyatakan bahwa banyak kandidat gugur karena keterbatasan dalam menjawab pertanyaan secara lancar dan jelas. Penilaian tidak hanya mencakup kelancaran berbicara, tetapi juga kejelasan penyampaian informasi, struktur jawaban, dan kemampuan merespons secara spontan. Data Tabel 1 yang menunjukkan lebih dari 50% kandidat tidak lulus memperkuat bahwa *speaking* merupakan titik kritis dalam rekrutmen.

#### **Keterkaitan dengan Penelitian Sebelumnya**

Temuan ini sejalan dengan Arinda (2024) yang menemukan bahwa kemampuan Bahasa Inggris berpengaruh signifikan terhadap kelulusan seleksi crew hotel di kapal pesiar. Perbedaannya, penelitian ini berfokus pada persepsi *recruiter* di *manning agency* internasional, bukan pada pengukuran kemampuan kandidat secara langsung.

#### **e. Penguasaan Istilah Maritim (Maritime English)**

Indikator ketiga adalah penguasaan istilah maritim. Recruiter *Recruiter* menyampaikan bahwa penggunaan istilah teknis yang tepat menjadi bagian penting dalam penilaian. Kesalahan penggunaan istilah maritim tidak hanya menunjukkan kelemahan linguistik, tetapi juga berpotensi menimbulkan miskomunikasi dalam situasi operasional, sebagaimana diatur dalam IMO SMCP (IMO, 2002).

### **Implikasi Teoritis**

Temuan ini memperkuat penelitian Haryani et al. (2022) yang menegaskan urgensi *Maritime English* dalam komunikasi radio di atas kapal. Namun, penelitian ini memperluas fokus dari konteks komunikasi operasional menjadi konteks seleksi manajerial, di mana penguasaan istilah maritim menjadi indikator kompetensi profesional, bukan sekadar kemampuan bahasa umum.

#### **f. Kemampuan Menyampaikan Laporan Operasional**

Indikator keempat adalah kemampuan menyampaikan laporan operasional. *Recruiter* menilai bahwa kandidat harus mampu menjelaskan situasi kerja, tanggung jawab, dan tindakan yang pernah dilakukan secara sistematis dalam Bahasa Inggris. Kandidat yang memiliki pengalaman kerja memadai tetap berpotensi gagal apabila tidak mampu mengomunikasikannya secara efektif.

### **Implikasi Terapan**

Temuan ini memiliki implikasi terapan bagi pelatihan pra-kerja pelaut. Calon *crew* kapal perlu dipersiapkan tidak hanya dalam penguasaan kosa kata maritim, tetapi juga dalam kemampuan melaporkan situasi operasional secara lisan dalam Bahasa Inggris. Hal ini mempertegas bahwa kompetensi Bahasa Inggris merupakan bagian integral dari kompetensi kerja di lingkungan maritim internasional.

### **Sintesis Pembahasan**

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi *recruiter* terhadap kompetensi Bahasa Inggris membentuk standar evaluasi yang terstruktur dan berbasis risiko kerja. Hal ini sejalan dengan Armstrong (2019) yang menegaskan bahwa rekrutmen berbasis kompetensi bertujuan memastikan kesesuaian antara kompetensi individu dan tuntutan pekerjaan.

#### **g. Objektivitas melalui Rubrik dan Scoring**

Penggunaan rubrik penilaian skala 1–4 merupakan upaya untuk mengurangi subjektivitas *recruiter*. Hoy dan Miskel (2008) menyatakan bahwa penerapan instrumen penilaian yang jelas merupakan bagian dari praktik kerja yang akuntabel. Sistem ini memposisikan kompetensi Bahasa Inggris sebagai *measurable competence* yang memperkuat legitimasi keputusan rekrutmen.



### **Kesesuaian dengan Hasil Penelitian Sebelumnya**

Temuan ini konsisten dengan Widodo (2025) yang menemukan pentingnya standarisasi penilaian Bahasa Inggris *crew* kapal di PT Pertamina International Shipping. Persamaan terletak pada penekanan objektivitas penilaian; perbedaannya, penelitian ini berfokus pada persepsi *recruiter* di *manning agency* internasional, bukan pada upaya peningkatan kemampuan internal perusahaan.

#### **h. Bahasa Inggris sebagai Instrumen Keselamatan Kerja**

*Recruiter* memandang kesalahan komunikasi sebagai risiko serius yang berdampak pada keselamatan kapal dan awak. IMO dan STCW menegaskan bahwa komunikasi yang jelas dan tidak ambigu merupakan faktor pencegahan kecelakaan kerja (IMO, 2010). Dengan demikian, kompetensi Bahasa Inggris tidak hanya berkaitan dengan kelancaran komunikasi, tetapi juga merupakan instrumen mitigasi risiko operasional di lingkungan kerja maritim internasional.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

Penelitian ini menyimpulkan bahwa persepsi *recruiter* terhadap kompetensi Bahasa Inggris menempatkannya sebagai determinan utama dalam proses seleksi *crew* kapal di PT TOS Indonesia, bukan sekadar formalitas administratif. Penilaian dilakukan secara situasional melalui empat indikator: kemampuan memahami instruksi kerja, komunikasi lisan (*speaking*), penguasaan istilah maritim (*Maritime English*), dan kemampuan menyampaikan laporan operasional. Tingkat ketidakkulusan seleksi Bahasa Inggris yang mencapai 54,15% mempertegas posisinya sebagai *filter* krusial dalam rekrutmen. Rubrik skala 1–4 diterapkan untuk menjaga objektivitas keputusan, sekaligus menegaskan bahwa kompetensi Bahasa Inggris merupakan bagian integral dari keselamatan kerja di lingkungan operasional kapal internasional.

Bagi PT TOS Indonesia, disarankan untuk mengembangkan sistem penilaian yang lebih terstandar dengan memperjelas rubrik *scoring* per indikator. Bagi calon *crew* kapal, perlu meningkatkan kemampuan *speaking*, *listening*, dan penguasaan istilah maritim. Bagi peneliti selanjutnya, kajian mengenai efektivitas sistem *scoring* Bahasa Inggris atau perbandingan persepsi *recruiter* dengan persepsi klien dalam menentukan kelayakan kandidat dapat memperluas kontribusi penelitian ini.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada PT TOS Indonesia yang telah memberikan izin dan dukungan dalam pelaksanaan penelitian ini, serta kepada Politeknik Pelayaran Surabaya atas bimbingan akademik yang diberikan. Artikel ini merupakan bagian dari Karya Ilmiah Terapan Program Studi Sarjana Terapan Transportasi Laut Politeknik Pelayaran Surabaya Tahun 2026.

## DAFTAR REFERENSI

- Agustian, F. A., Poernomo, D., & Puspitaningtyas, Z. (2018). Pengaruh kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. *Majalah Ilmiah Dian Ilmu*, 17(2).
- Agustina, F., & Anshori, M. I. (2024). Peran kompetensi individu terhadap kinerja karyawan pada PT Berkah Industri Mesin Angkat (BIMA) Surabaya. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(2), 82–93.
- Akri Arianto, A. A., Soedarmanto, S. E., & MM, S. D. (2023). Sistem Rekrutmen Crew Kapal KM. Kendhaga Nusantara 12 pada PT. Luas Line Surabaya. *STIA Manajemen dan Kepelabuhan Barunawati Surabaya*.
- Arinda, A. (2024). Analisis Kemampuan Bahasa Inggris pada Proses Perekrutan Crew Hotel di Kapal Norwegian Cruise Line. *Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang*.
- Armstrong, M. (2019). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page.
- Haryani, H., Mujiyanto, J., Hartono, R., & Yuliasri, I. (2022). Urgensi Keahlian Bahasa Inggris Maritim terhadap Kelancaran Komunikasi Radio di atas Kapal. *Prosiding Seminar Nasional Pascasarjana*, 5(1), 454–458.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2008). *Educational Administration: Theory, Research, and Practice*.
- International Maritime Organization. (2002). *Standard Marine Communication Phrases (SMCP) Resolution A.918(22)*. <https://www.imo.org>
- International Maritime Organization. (2010). *International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers (STCW) as Amended*. <https://www.imo.org>

- Kurniawati, Q. (2019). Hubungan persepsi siswa dan minat dengan kedisiplinan siswa dalam mengikuti kegiatan ekstrakurikuler Pramuka. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 7(2), 328–335.
- Rahmat, S. N., & Basalamah, J. (2019). Pengaruh kompetensi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(1), 121–132.
- Ramli, S. (2023). Persepsi dan Pengambilan Keputusan Pimpinan Organisasi.
- Ridho Faris, A. (2022). Analisis Kemampuan Berbahasa Inggris bagi Anak Buah Kapal MT. Kasim. Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.
- Simamora, H. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.
- Wahyu, N. (2022). Kemampuan Berbahasa Inggris bagi Crew sebagai Bahasa Komunikasi di MV. Spring Mas. Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.
- Wibowo, T. A., Togatorop, A. L., & Tobing, L. M. L. (2020). Optimalisasi kinerja karyawan terhadap kelancaran operasional keagenan kapal di perusahaan pelayaran. *Prosiding Seminar Pelayaran dan Teknologi Terapan*, 2(1), 73–87.
- Widodo, D. D. U. (2025). Upaya Peningkatan Kemampuan Bahasa Inggris guna Standarisasi Crew Kapal PT. Pertamina International Shipping. Politeknik Pelayaran Sumatera Barat.