

**KEMENTERIAN PERHUBUNGAN  
BADAN PENGEMBANGAN SDM PERHUBUNGAN  
SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN**



**SKRIPSI**

**ANALISIS SISTEM PEREKRUTAN *CREW* TERHADAP  
MEKANISME PERGANTIAN *CREW* KAPAL SESUAI  
PERJANJIAN KERJA LAUT DI PT PELAYARAN  
SUMBER REJEKI BAHARI PERMAI**

Oleh:

**MARDIANSYAH RAMADHAN**

**NRP: 462190184/K**

**PROGRAM PENDIDIKAN DIPLOMA IV**

**JAKARTA**

**2023**

**KEMENTERIAN PERHUBUNGAN  
BADAN PENGEMBANGAN SDM PERHUBUNGAN  
SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN**



**SKRIPSI**

**ANALISIS SISTEM PEREKRUTAN *CREW* TERHADAP  
MEKANISME PERGANTIAN *CREW* KAPAL SESUAI  
PERJANJIAN KERJA LAUT DI PT PELAYARAN  
SUMBER REJEKI BAHARI PERMAI**

**Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan  
Penyelesaian Program Pendidikan Diploma IV**

**Oleh:**

**MARDIANSYAH RAMADHAN**

**NRP: 462190184/K**

**PROGRAM PENDIDIKAN DIPLOMA IV  
JAKARTA  
2023**

**KEMENTERIAN PERHUBUNGAN  
BADAN PENGEMBANGAN SDM PERHUBUNGAN  
SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN**



**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

**Nama** : MARDIANSYAH RAMADHAN  
**NRP** : 462190184/K  
**Program Pendidikan** : DIPLOMA IV  
**Program Studi** : KALK  
**Judul** : ANALISIS SISTEM PEREKRUTAN CREW  
TERHADAP MEKANISME PERGANTIAN CREW  
KAPAL SESUAI PERJANJIAN KERJA LAUT DI PT  
PELAYARAN SUMBER REJEKI BAHARI PERMAI

Jakarta, 4 Agustus 2023

**Pembimbing Utama**

Roma Dornawaty, S.Si.T., M.M.  
Penata TK. I (III/d)  
NIP. 19790413 200212 2 001

**Pembimbing Pendamping**

Brenhard Mangatur Tampubolon, M.Si  
Penata (IV/b)  
NIP. 19641003 199403 1 001

**Mengetahui  
Ketua Jurusan KALK**

Dr. Vidya Selasdini, S.Si.T., M.MTr.  
Penata Tk. I (III/d)  
NIP. 19831227 200812 2 002

**KEMENTERIAN PERHUBUNGAN  
BADAN PENGEMBANGAN SDM PERHUBUNGAN  
SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN**




**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : MARDIANSYAH RAMADHAN  
NRP : 462190184/K  
Program Pendidikan : DIPLOMA IV  
Program Studi : KALK  
Judul : ANALISIS SISTEM PEREKRUTAN *CREW* TERHADAP  
MEKANISME PERGANTIAN *CREW* KAPAL SESUAI  
PERJANJIAN KERJA LAUT DI PT PELAYARAN  
SUMBER REJEKI BAHARI PERMAI


Jakarta, 10 Agustus 2023

Ketua Penguji

  
Arif Hidayat, S. Pel., M.M  
Penata Tk. I (III/d)  
NIP. 19740717 199803 1 001

Menyetujui.

Anggota Penguji I


  
R. R. Retno Sawitri Wufandari, S.Si.T., M.M.Tr  
Penata Tk. I (III/d)  
NIP. 19820306 200502 2 001

Anggota Penguji II

  
Brenhard Mangatur Tampubolon, M.Si  
Penata (IV/b)  
NIP. 19641003 199403 1 001

Mengetahui

Ketua Jurusan KALK

  
Dr. Vidva Selasdini, S.Si.T., M.M.Tr  
Penata Tk. I (III/d)  
NIP. 19831227 200812 2 002

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini yang merupakan suatu tugas dan kewajiban bagi setiap taruna dan taruni Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran untuk menyelesaikan Program Diploma IV KALK yang telah ditentukan sesuai dengan kurikulum pendidikan.

Penyusunan skripsi ini didasari oleh pengalaman yang penulis dapatkan selama menjalani praktek di PT. Samudera Indonesia. Pengetahuan yang diberikan oleh dosen pada saat pendidikan serta melalui literatur-literatur yang berhubungan dengan judul skripsi yang penulis ajukan. Adapun judul skripsi yang penulis pilih adalah :

**“ANALISIS SISTEM PEREKRUTAN *CREW* TERHADAP MEKANISME  
PERGANTIAN *CREW* KAPAL SESUAI PERJANJIAN KERJA LAUT DI PT  
PELAYARAN SUMBER REJEKI BAHARI PERMAI”**

Berkat bimbingan dan pengarahan serta dorongan dari berbagai pihak, maka penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini, oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu, antara lain kepada :

1. Bapak H. Ahmad Wahid, ST.,MT.,M.Mar.E, selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta.
2. Ibu Dr. Vidya Selasdini, S.SiT., MMTr, selaku Ketua Jurusan Ketatalaksanaan Angkutan Laut dan Kepelabuhanan (KALK) Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta.
3. Ibu Roma Dormawaty, S.SI.T., M.M. selaku Dosen Pembimbing utama yang telah bersedia memberikan waktu, tenaga dan pikirannya untuk memberikan pengarahan dan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini.
4. Bapak Brenhard Mangatur Tampubolon, M.Si., selaku Dosen Pembimbing pendamping yang telah memberikan waktu, masukan dan bimbingan dalam penyelesaian skripsi
5. Kepada Staff Pengajar dan Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran pada KALK yang telah membimbing dan mendidik penulis selama dalam masa perkuliahan

6. Seluruh Pimpinan dan Karyawan PT Pelayaran Sumber Rejeki Bahari Permai, yang telah memberikan kesempatan untuk melaksanakan Prada.
7. Kepada tercinta Bapak Mardan Rizal dan Ibu Dinaria yang telah memberikan kasih sayangnya, saran dan semangat yang tiada batasnya kepada saya dan tidak lupa itu semua diiringi dengan doa dan nasehatnya kepada saya sehingga saya bisa menjalankan pendidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran. Serta kakak tercinta serta seluruh sanak saudara atas dukungan moril dan spiritual selama penyelesaian skripsi ini.
8. Kepada senior saya Arif Nur Arifin yang telah membimbing dan mengarahkan penulis khususnya pada saat praktek darat di PT Pelayaran Sumber Rejeki Bahari permai
9. Kepada seluruh teman anak kamar H 107 yang selalu hadir di saat susah dan senang dan telah memberikan semangat serta bantuan kepada penulis.
10. Teman-teman taruna/i STIP angkatan LXII yang telah memberikan motivasi dan dukungan selama ini.
11. Kepada seluruh teman-teman taruna/i KALK terimakasih atas kerjasama dan bantuannya kepada penulis
12. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu penulis secara moral maupun moril dalam penyusunan skripsi ini.

Akhirnya penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini jauh dari sempurna dan masih terdapat kekurangan-kekurangan, maka dari itu penulis sangat mengharapkan tanggapan dan saran dari semua pihak guna menambah wawasan ilmu yang berguna nantinya bagi para pembaca umumnya dan bagi para perwira kapal khususnya di dalam mengemban tugas di masa yang akan datang.

Jakarta, 4 Agustus 2023

Penulis,

**MARDIANSYAH RAMADHAN**

NRP. 462190184

# DAFTAR ISI

	Halaman
<b>SAMPUL DALAM .....</b>	<b>i</b>
<b>TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>	<b>ii</b>
<b>TANDA TANGAN PENGESAHAN SKRIPSI .....</b>	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR BAGAN .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah.....	3
C. Batasan Masalah .....	4
D. Rumusan Masalah.....	4
E. Tujuan Dan Manfaat Penelitian .....	4
F. Sistematika Penulisan .....	5
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Pengertian / Definisi Operasional .....	8
B. Teori .....	9
C. Kerangka Pemikiran.....	17
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Waktu dan Tempat Penelitian.....	18
B. Metode Pendekatan .....	18
C. Sumber Data.....	19
D. Teknik Pengumpulan Data.....	19
E. Teknik Analisis Data.....	21
<b>BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Deskripsi Data.....	24
B. Analisis Data.....	33
C. Alternatif Pemecahan Masalah .....	38
D. Evaluasi Terhadap Pemecahan Masalah .....	41
E. Pemecahan Masalah.....	44

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	47
B. Saran .....	48

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 4.1</b>	Gambar PT Pelayaran Sumber Rejeki Bahari Permai .....	24
<b>Gambar 4.2</b>	Gambar Siupal PT Pelayaran Sumber Rejeki Bahari Permai.....	25
<b>Gambar 4.3</b>	Gambar Struktur Organisasi PT Pelayaran Sumber Rejeki B.P.....	26

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 1.1</b> Data Rencana Pergantian Awak Kapal .....	2
<b>Tabel 4.1</b> Data Awak Kapal Onboard dan Stanby .....	29
<b>Tabel 4.2</b> Data Kontrak Kerja Awak Kapal .....	31

## DAFTAR BAGAN

<b>Bagan 2.1</b> Kerangka Pemikiran.....	17
<b>Bagan 3.1</b> Analisis Fishbone.....	22

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1.** Surat Mutasi On Board Awak Kapal
- Lampiran 2 .** Sistem Perekrutan Crew PT Pelayaran Sumber Rejeki
- Lampiran 3.** Hasil Wawancara
- Lampiran 4.** Surat Mutasi On Board Awak Kapal
- Lampiran 5.** Crew List

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. LATAR BELAKANG**

PT. Pelayaran Sumber Rejeki Bahari Permai merupakan perusahaan jasa angkutan laut yang berperan penting untuk menghubungkan satu pulau ke pulau lain yang bergerak di bidang jasa angkutan laut suatu perusahaan pemilik kapal yang di sewa oleh perusahaan lain. Perusahaan pelayaran ini juga bekerja sama dengan PT. Pertamina Internasional Shipping dengan cara menyewa kapal. PT Pelayaran Sumber Rejeki Bahari Permai untuk jasa pengiriman bahan bakar minyak. Perusahaan ini mempunyai macam macam jenis kapal yaitu kapal tanker, kapal SPOB, kapal tugboat, kapal tongkang, kapal Landing Craft Tank, yang mempunyai ada 28 kapal yaitu MT. Berkat Anugerah 05, MT. Berkat Anugerah 03, MT. Berkat Anugerah 06, SPOB. Avvira III, SPOB. Atlantik I, SPOB. Duta pertiwi VII, MT. Mitra Kemakmuran, TB. Wesley 01, Tk. Capricorn 15, TB. Harvey pura, TB. Kapal manunggal 01, MT. Berkat Anugerah 02, SPOB. Duta Pertiwi VII, MT. Elisa, LCT. Christine, TK. Wesley 3001, LCT. Harapan XX, TB. Hugo Putra, LCT. Dwi Bayu, LCT. Wira I, KM. Mitra Mulia, TB. Gladdys. LCT. Wahana Sejahtera, LCT Perkasa Prima 01, TK Noel, MT. Berkat Anugerah 01, TK Wesley Perdana 2701, MT. Sumber Anugerah.

Selain itu PT Pelayaran Sumber Rejeki Bahari Permai juga mengurus perekrutan *crew* kapal milik PT Pelayaran Sumber Rejeki Bahari Permai mulai dari pelamar mengupload CV sampai join ke atas kapal. Untuk proses join ke atas kapal mempunyai beberapa tahap mulai dari pengupload CV, tahap dokumen, tahap tertulis, serta tahap wawancara. PT Pelayaran Sumber Rejeki merupakan salah satu perusahaan dari sekian banyak perusahaan pelayaran nasional yang berkembang di Indonesia. PT Pelayaran Sumber Rejeki sendiri ikut serta dalam Pengurusan Pengawakan kapal yang di tangani oleh divisi pengawakan.

Dalam hal pemenuhan pengawakan kapal, divisi pengawakan mempunyai fungsi sebagai berikut:

1. Mengatur dan mengawasi proses *sign on* dan *sign off crew*.
2. Merekrut awak kapal dengan menyesuaikan persyaratan *crew* yang akan join ke atas kapal.

Pada saat penulis melakukan penelitian di PT Pelayaran Sumber Rejeki di tahun 2022 pada bulan Maret, April, Mei, Juni, dan Juli terjadinya kesulitan saat mencari awak kapal pengganti. Inilah hasil tabel bahwa belum adanya *crew* pengganti untuk sebagai bekerja di atas kapal. Inilah tabel data perencanaan pergantian *crew*.

**Table 1.1**

**Data perencanaan pergantian awak kapal PT. Pelayaran sumber Rejeki B.P 2022**

No	Bulan	Jabatan	Kapal	Crew on board	Crew pengganti
1	Januari 2022 – Juli 2022	Nahkoda	BA 06	Rival Ibrahim	-
2	Desember 2021 – Juni 2022	Mualim I	DP. VII	Asrul	-
			BA.06	Desti Bontang	-
3	Oktober 2021 – April 2022	Mulim II	DP.VII	Puji Indra	-
5	November 2021 – Mei 2022	Mualim III	BA.03	M. Ryan	-
6	Oktober 2021 - April 2022	KKM	BA. 06	Suati La Madia	-
7	September 2021- Maret 2022	Masinis II	BA.03	Piter Parintak	-
8	Oktober 2021 - April 2022	Masinis III	BA. 03	Hairuddin	-

(Sumber divisi Pengawakan PT. Pelayaran Sumber Rejeki bahari permai data pergantian 2022)

Dari hasil table di atas divisi *Crewing management* telah membuat sesuai rencana pergantian untuk crew kapal yang dimiliki setiap satu bulan sekali agar pergantian berjalan sesuai dengan PKL yang dimiliki awak kapal yang *on board*. Rencana pergantian yang telah dibuat kebanyakan mengambil dari *Ex-crew* lebih dipercaya oleh perusahaan karena mereka lebih memahami tentang kondisi keadaan kapal dibandingkan harus merekrut *crew* baru yang belum berpengalaman di PT. Pelayaran Sumber Rejeki Bahari Permai

Dari hasil pengamatan di lapangan ditemui masalah sulitnya merekrut awak kapal pengganti karena sistem calon *crew* pengganti hasil *recruitment* tidak sesuai dengan yang dipersyaratkan sebagai pekerja di atas kapal sehingga terjadi tidak tepatnya pelaksanaan pergantian awak kapal yang telah dibuat dan mengakibatkan masa kontrak Kerja awak kapal tidak sesuai dengan seperti yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kerja Laut (PKL). agar kapal tetap beroperasi awak kapal terpaksa menambah masa kontrak kerja yang dikarenakan terlambatnya penempatan awak kapal pengganti.

Berdasarkan uraian diatas penulis mencoba mengangkat masalah dalam bentuk penulisan yang berjudul :

**”ANALISIS SISTEM PEREKRUTAN *CREW* TERHADAP MEKANISME PERGANTIAN *CREW* KAPAL SESUAI PERJANJIAN KERJA LAUT DI PT PELAYARAN SUMBER REJEKI BAHARI PERMAI“**

**B. IDENTIFIKASI MASALAH**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka dapat diidentifikasi permasalahan di PT. Pelayaran Sumber Rejeki bahari Permai, sebagai berikut.

1. Calon *crew* pengganti kurang sesuai dengan persyaratan.
2. Ketidaksiain Masa kontrak *crew* kapal dalam perjanjian kerja laut.
3. Kurang minatnya pelaut untuk kembali bekerja di perusahaan.
4. Ketidaksiapan *crew* pengganti hasil *recruitment* untuk naik ke atas kapal saat tiba waktu pergantian *crew* kapal.
5. Kurangnya pengawasan pihak manajemen terhadap divisi *crewing* dalam

pelaksanaan merekrut *crew* pengganti.

### **C. BATASAN MASALAH**

Dari identifikasi masalah yang dapat menyebabkan tidak tepatnya pelaksanaan rencana tidak tepatnya pergantian *crew* kapal, maka penulisan membatasi masalah agar materi yang di bahas nantinya tidak meluas. Yang akan dibahas penulis yaitu hanya 2 masalah yang terjadi di PT Pelayaran Sumber Rejeki Bahari Permai.

Adapun hal hal yang akan di bahas terkait dengan:

1. Calon *crew* pengganti kurang sesuai dengan persyaratan.
2. Ketidaksesuaian Masa kontrak *crew* kapal dalam Perjanjian Kerja Laut

### **D. RUMUSAN MASALAH**

Dalam suatu penelitian, perumusan masalah sangatlah penting. Perumusan masalah akan mempermudah penulis dalam melakukan penelitian dalam mencari jawaban yang tepat atau sesuai. Berikut adalah rumusan masalah dalam penelitian ini :

1. Bagaimanakah cara penyelesaian calon *crew* pengganti yang kurang sesuai dengan persyaratan?
2. Bagaimanakah cara mengatasi ketidaksesuaian masa kontrak *crew* kapal dalam Perjanjian Kerja Laut?

### **E. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN**

1. Tujuan penelitian ini adalah :

- a. Agar pada saat melaksanakan perekrutan calon *crew* pengganti sesuai dengan persyaratan sehingga tidak terjadinya kesulitan saat merekrut *crew* pengganti untuk bekerja di atas kapal.
- b. Mencari penyebab dari masa kontrak (PKL) Perjanjian Kerja Laut yang tidak sesuai dengan kontraknya

2. Manfaat Penelitian

Ada beberapa manfaat penelitian yang dapat di ambil dari penelitian ini, yaitu:

1. Manfaat teoritis

- a. Sebagai tambahan pengetahuan di kampus Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran STIP Jakarta mengenai manajemen perusahaan *crew agency*

beserta permasalahan yang dihadapinya.

- b. Sebagai tambahan informasi dan pengetahuan guna dijadikan bahan acuan untuk penelitian berikutnya sehingga dapat menghasilkan penelitian yang lebih baik dan akurat
- c. Sebagai tambahan informasi dan pengetahuan bagi para pembaca, termasuk instansi terkait dan diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan yang dapat berguna untuk pengembangan sumber daya manusia dan personal *soft skill* sehingga siap menghadapi dunia kerja atau bisnis yang bergerak *di crew agency* dan menjadikannya sebagai modal

## 2. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat nyata kepada berbagai pihak untuk menambah ilmu tentang pengelolaan manajemen perusahaan *crew agency*, diantaranya:

- a. PT. Pelayaran Sumber Rejeki Bahari Permai agar dapat lebih baik dalam pelaksanaan pergantian crew agar tidak terjadi ketidaksesuaian perjanjian kerja laut (PKL). Karena hal ini sangat berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan.
- b. Sebagai referensi untuk melakukan perbaikan dan koreksi bagi PT. Pelayaran Sumber Rejeki Bahari Permai dalam berkiprah di dunia bisnis pelayaran yang bergerak di bidang *crewing agency*.

## F. SISTEMATIKA PENULISAN SKRIPSI

Sebagai upaya untuk memudahkan pembaca dalam memahami dalam materi penulis maka dibuat sistematika materi berdasarkan bab yang diorganisasi sebagai satu kesatuan yang utuh. Sehubungan dengan pemikiran ini maka penulisan terdiri dari 5 (lima) bab dimana bab satu dengan bab yang lain saling terkait dan dilengkapi dengan daftar pustaka yang secara teori dapat dijadikan referensi oleh penulis dan didukung pula dengan lampiran-lampiran. Untuk gambaran lebih jelasnya mengenai penulisan ini, maka sistematika penulis disusun sebagai berikut :

## **BAB I PENDAHULUAN**

Bab pendahuluan menguraikan mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, batas masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan

## **BAB II LANDASAN TEORI**

Dalam bab ini dikemukakan tentang tinjauan pustaka yang membuat uraian mengenai ilmu pengetahuan yang terdapat dalam kepustakaan, pengertian dari hal-hal yang berkaitan dengan permasalahan dan kerangka pemikiran yang menjelaskan secara teoritis mengenai pertautan antara variable yang diteliti secara hipotesis dan mengemukakan jawaban sementara atau kesimpulan sementara yang diperoleh oleh penulis mengenai pokok permasalahan yang terjadi.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

Mengenai metode penelitian penulis menguraikan cara pengumpulan data dari objek yang diteliti, meliputi : waktu dan tempat penelitian, berapa lama penelitian dilakukan, metode pendekatan, dan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini penulis memaparkan deskripsi data yaitu mengenai hal-hal yang berkaitan dengan permasalahan yang dipilih oleh penulis, menganalisis data yang ada kaitannya dengan permasalahan yang akan di lakukan pembahasan lebih lanjut sehingga dapat ditemukan penyebab timbulnya permasalahan. Selain itu penulis juga mengemukakan masalah dan melakukan evaluasi terhadap pemecahan masalah tersebut dan mendapatkan hasil yang optimal.

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Dalam bab penutup ini berisi kesimpulan yang merupakan pernyataan singkat dan tepat berdasarkan hasil analisis data sehubungan dengan masalah penelitian dan juga berisi saran yang merupakan pernyataan singkat dan tepat berdasarkan hasil pembahasan sehubungan dengan

masalah penelitian yang merupakan masukan untuk perbaikan yang akan dicapai.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. DEFINISI OPERASIONAL**

Pada bab ini penulis menyampaikan beberapa pengertian yang akan dibahas oleh penulis. Adapun definisi operasional adalah definisi yang diberikan kepada suatu variable atau konstruk dengan cara memberikan arti, ataupun memberikan suatu operasionalisasi yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variable tertentu :

##### **1. Analisis Sistem Perekrutan *Crew***

Menurut Sugiyono (2019) analisis adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, yang dilakukan dengan mengorganisasikan data, menjabarkannya ke dalam unit unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga dapat mudah dipahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain.

Menurut Azhar Susanto (2013:22) bahwa sistem adalah kumpulan atau grup dari sub sistem/bagian/komponen atau apapun baik fisik ataupun non fisik yang saling berhubungan satu sama lain dan dapat bekerja sama untuk mencapai satu tujuan tertentu.

Rekrutmen menurut Sinambela dalam Nurhasanah (2019), adalah proses penarikan individu sesuai dengan kebutuhan pada waktu yang tepat, jumlah memadai, dengan kualifikasi yang ditentukan, dan mendorong mereka untuk melamar kerja ke organisasi.

Dari hasil kesimpulan di atas adalah menjelaskan menganalisis sebuah sistem untuk perekrutan yang menjelaskan bahwa proses evaluasi dan pemahaman mendalam terhadap bagaimana suatu organisasi atau perusahaan merekrut untuk memenuhi kebutuhan operasional kapal. dengan analisis ini melibatkan dengan langkah langka proses perekrutan dan tujuan dari analisis ini adalah untuk mengidentifikasi potensi kelebihan dan kekurangan dalam sistem perekrutan

## 2. Mekanisme Pergantian *Crew* kapal

Menurut Moenir (2013:53) Mekanisme adalah suatu rangkaian kerja sebuah alat untuk menyelesaikan sebuah masalah yang berhubungan dengan proses kerja untuk mengurangi kegagalan sehingga menghasilkan hasil yang maksimal.

Menurut Robins (2006:649) mengemukakan bahwa “Rotasi kerja adalah perubahan periode karyawan dari satu tugas ke tugas lain dengan tujuan untuk mengurangi kebosanan dan meningkatkan motivasi lewat penganekaragaman kegiatan karyawan.

Awak kapal adalah orang yang bekerja atau dipekerjakan diatas kapal oleh pemilik, atau operator kapal untuk melakukan tugas diatas kapal sesuai dengan jabatannya yang tercantum dalam buku siji (UU No.17/2008).

Dari hasil definisi di atas penulis menyimpulkan mekanisme pergantian *crew* kapal adalah suatu proses kegiatan pelaksanaan pergantian *crew* karena masa kontrak *crew* yang telah habis masa kontrak dan akan digantikan dengan awak kapal yang baru dengan sesuai prosedur perusahaan serta sesuai dengan pengukuhan sertifikatnya.

## B. TEORI

### 1. Analisis

menurut Abdul Majid (2013:54) “Analisis adalah kemampuan menguraikan satuan menjadi unit-unit yang terpisah, membagi satuan menjadi sub-sub atau bagian, membedakan antara dua yang sama, dan mengenai perbedaan. Sementara itu, Suryana (2015) menyatakan bahwa analisis merupakan kegiatan memfokuskan, mengabstraksikan, mengorganisasikan data secara sistematis dan rasional untuk memberikan bahan jawaban terhadap permasalahan. Dari hasil kesimpulan di atas bahwa Analisis adalah suatu kegiatan untuk memeriksa atau menyelidiki suatu peristiwa melalui data untuk mengetahui keadaan. Analisis biasanya dilakukan dalam konteks penelitian maupun pengolahan data. Hasil analisis diharapkan dapat membantu meningkatkan pemahaman serta mendorong pengambilan keputusan.

## 2. Sistem

Pengertian system menurut (Jeperson Hutahean, 2016:2) sistem adalah suatu jaringan kerja dari prosedur prosedur yang saling berhubungan, berkumpul bersama sama untuk melakukan kegiatan atau untuk melakukan sasaran tertentu. System dapat diklasifikasikan dalam beberapa sudut pandang:

- a. Klasifikasi system sebagai :
  1. Sistem abstrak adalah system yang berupa pemikiran pemikiran atau ide ide yang tidak tampak secara fisik
  2. Sistem fisik adalah system yang ada secara fisik
- b. Sistem diklasifikasikan sebagai:
  1. Sistem alamiah adalah system yang terjadi melalui proses alam, tidak dibuat oleh manusia. Misalkan system perputaran bumi.
  2. Sistem buatan manusia adalah system yang dibuat oleh manusia yang melibatkan interaksi antar manusia dan mesin (*human mechine system*)
- c. Sistem klasifikasi sebagai :
  1. Sistem tertentu adalah system yang beroperasi dengan tingkah laku yang sudah dapat di prediksi. Sebagai keluaran system dapat di ramalkan.
  2. Sistem tak tentu adalah sistem yang kondisi masa depannya tidak dapat di prediksi karena mengandung unsur *probabilistic*.
- d. Sistem diklasifikasi sebagai berikut
  1. Sistem tertutup adalah sistem yang tidak terpengaruh dan tidak berhubungan dengan lingkungan luar.
  2. Sistem terbuka adalah sistem yang berhubungan dan terpengaruh dengan lingkungan luarnya. Sistem ini menerima input dan output dari lingkungan luar atau subsistem lainnya.

## 3. Perekrutan

Menurut Akbar (2017;35) Kegiatan melakukan rekrutmen selalu dikaitkan dengan apa yang sudah dibuat pihak perencanaan tenaga kerja. Artinya apa yang hendak dilakukan oleh pihak yang melakukan rekrutmen harus selaras dan disesuaikan dengan kebutuhan tenaga kerja. Misalnya dari segi waktu Yang dibutuhkan, jumlah dibutuhkan dan kualifikasi yang telah dipersyaratkan. Beberapa tujuan rekrutmen:

yang dibutuhkan, jumlah yang dibutuhkan dan kualifikasi yang telah dipersyaratkan. Beberapa tujuan rekrutmen;

- a. Agar sesuai dengan program dan strategi perusahaan. Sebelum melaksanakan kegiatannya, perusahaan terlebih dahulu menetapkan program dan strategi untuk mencapai sasarannya. Untuk merealisasikan program dan strategi, perusahaan melakukan penarikan tenaga kerja sesuai kebutuhan.
- b. Untuk menentukan kebutuhan tenaga kerja dalam jangka pendek dan panjang, berkaitan dengan perubahan dalam perusahaan.
- c. Untuk mendukung kebijaksanaan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang beragam.
- d. Membantu dalam meningkatkan keberhasilan proses pemilihan tenaga kerja dengan mengurangi calon karyawan yang jelas tidak memenuhi syarat menjadi karyawan.
- e. Mengurangi kemungkinan keluarnya karyawan yang baru bekerja.
- f. Sebagai upaya dalam mengkordinasikan penarikan dengan program pemilihan dan pengembangan tenaga kerja.
- g. Melakukan evaluasi efektif tidaknya berbagai teknik yang dilakukan dalam penarikan tenaga kerja.
- h. Memenuhi kegiatan perusahaan untuk mendukung program pemerintah dalam hal mengurangi tingkat pengangguran.

Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk menjadi pegawai dan oleh organisasi tertentu atau sebagai rangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang di identifikasikan dalam perencanaan pegawai terdapat 2 sumber rekrutmen internal dan external (Nawawi, 2013) adalah pasar tenaga kerja internal adalah persediaan tenaga kerja dari dalam organisasi/ perusahaan untuk memenuhi permintaan karena adanya jabatan kosong.

Menurut Rivai (2017) menjelaskan rekrutmen sebagai suatu rangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon yang diinginkan atau memenuhi kualifikasi sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada.

Menurut DR. Fautino Cardoso Gomes, M.Si (2013) Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi. Sedangkan menurut Robert L. Mathis (2013), Rekrutmen adalah proses menghasilkan suatu kelompok pelamar yang memenuhi syarat untuk pekerjaan.

Berdasarkan hasil definisi yang di atas dapat diambil kesimpulannya adalah bahwa rekrutmen merupakan suatu proses atau tahapan untuk mencari pelamar pekerjaan yang memenuhi persyaratan untuk dipekerjakan di suatu perusahaan. Semua perusahaan dalam industri apa pun bisa mendapatkan keuntungan dari kontingensi atau mempertahankan perekrut profesional atau proses alih daya untuk agen perekrutan.

#### **4. Awak Kapal (*crew*)**

Awak kapal adalah orang yang bekerja atau dipekerjakan diatas kapal oleh pemilik, atau operator kapal untuk melakukan tugas diatas kapal sesuai dengan jabatannya yang tercantum dalam buku sijil (UU No.17/2008) . Anak buah kapal adalah mereka yang namanya tercantum dalam daftar anak buah kapal (KUHD). Anak Buah Kapal adalah awak kapal selain Nakhoda (UU No.17/2008)). Pelayaran Semua orang yang ada dikawal (UU No.21) Semua orang yang ada dikawal selain Nakhoda (KUHD). Perwira adalah mereka yang dalam daftar anak kapal diberikan pangkat sebagai Perwira (KUHD) Pelaut adalah setiap orang yang mempunyai kualifikasi keahlian atau ketrampilan sebagai awak kapal (PP 7/2000).

##### **a. Berikut hak-hak dan kewajiban awak kapal**

Pada dasarnya adapun beberapa hak awak kapal adalah Hak atas upah, jam kerja dan jam istirahat, hak atas permakanaan dan penginapan dikawal, hak atas cuti, hak atas perawatan kalau sakit dikawal, hak atas angkutan bebas ketempat tujuan dan tempat asal, kompensasi apabila kapal tidak dapat beroperasi karena mendapat kecelakaan, kesempatan mengembangkan karier. Sedangkan Kewajibannya adalah Mentaati perintah Perusahaan, bekerja sesuai dengan jangka waktu perjanjian, melaksanakan tugas sesuai jam kerja yang ditetapkan, hak perusahaan adalah mempekerjakan pelaut sesuai perjanjian.

Memenuhi semua hak pelaut sesuai perjanjian Hak dan kewajiban awak kapal dan pengusaha kapal tercantum dalam Perjanjian kerja laut. Penjelasan mengenai hak-hak awak kapal Hak atas upah atau gaji Upah atau gaji diberikan kepada awak kapal sendiri.

b. Pola kerja awak kapal

Menurut undang-undang nomor 17 tahun 2008 awak kapal adalah orang yang dipekerjakan diatas kapal oleh pemilik atau operator kapal untuk melakukan tugas diatas kapal sesuai dengan jabatan yang tercantum dalam buku siji. Menurut undang-undang nomor 17 tahun 2008 kewajiban awak diatas kapal yaitu mentaati perintah perusahaan, bekerja sesuai dengan jangka waktu perjanjian, melaksanakan tugas sesuai jam kerja yang telah ditetapkan, bekerja sekuat tenaga dan wajib mengerjakan segala sesuatu yang diperintahkan oleh nahkoda. Pekerjaan awak kapal dijelaskan di dalam PKL, siji awak kapal, dan peraturan dinas diatas kapal yang dibuat oleh nahkoda.

## 5. Mekanisme

Mekanisme pada dasarnya sebuah kata serapan yang berasal dari Bahasa Yunani yaitu kata "*Mechone*" yang artinya sebuah instrument, perangkat, bahan dan peralatan. Dan kata "*Merchos*" yang artinya sebuah metode, sarana dan teknis untuk menjalankan suatu fungsi

Menurut Galileo, (2018 : 120), menyatakan bahwa, "Mekanisme yaitu bahwa semua gejala dapat dijelaskan berdasarkan asas-asas mekanik (mesin). Semua peristiwa adalah hasil dari materi yang bergerak dapat dijelaskan menurut kaidahnya. Aliran ini juga menerangkan semua peristiwa berdasar pada sebab kerja (*efficient cause*), yang dilawankan dengan sebab tujuan (*final cause*). Alam dianggap seperti sebuah mesin yang keseluruhan fungsinya ditentukan secara otomatis oleh bagian bagiannya. Pandangan yang bercorak mekanistik dalam kosmologi pertama kali diajukan berdasarkan atom-atom yang bergerak dalam ruang kosong." (Surajiyo, 2018 : 120).

Menurut Moenir, (2013 : 53) menyatakan bahwa, "Mekanisme adalah suatu rangkaian kerja sebuah alat untuk menyelesaikan sebuah masalah yang berhubungan dengan proses kerja untuk mengurangi kegagalan sehingga

menghasilkan hasil yang maksimal.

Berdasarkan menurut para ahli diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa mekanisme adalah serangkaian alat kerja yang digunakan untuk memecahkan masalah yang berkaitan dengan proses kerja serta interaksi satu bagian dengan bagian yang lainnya.

## **6. Kontrak perjanjian kerja laut**

### **a. Dasar hukum**

Menurut undang-undang No.17 tahun 2008 adalah perjanjian kerja adalah landasan utama bagi pekerja untuk mengadakan suatu hubungan kerja, serta merupakan dasar bagi pekerja atau buruh untuk menuntut hak-haknya. Perjanjian kerja laut dengan perjanjian kerja yang berdasarkan undang undang akan ditemui suatu perbedaan. Perjanjian kerja laut bersifat khusus, sedangkan perjanjian kerja yang didasarkan undang-undang bersifat umum. Perjanjian kerja laut harus dibuat dihadapan pejabat pemerintah yang berwenang yaitu syahbandar. Dalam pengoperasian kapal laut, ditegaskan bahwa kapal harus dalam keadaan laik laut dan diawaki oleh sejumlah awak kapal yang telah memenuhi persyaratan untuk berlayar.

### **b. Aturan ketentuan PKL**

Perjanjian Kerja Laut (PKL) adalah perjanjian yang dibuat antara seorang pengusaha kapal disatu pihak dengan seorang buruh dipihak lain,dengan mana pihak tersebut terakhir menyanggupi untuk dibawah perintah pengusaha itu melakukan pekerjaan dengan mendapat upah baik sebagai nakhoda atau anak kapal.(KUHD ps 395).

Perjanjian Kerja Laut (PKL) adalah perjanjian kerja perorangan yang ditanda tangani oleh pelaut Indonesia dengan pengusaha angkutan di perairan (PP 7 thn.2000) . Menurut KUHD PKL antara pengusaha kapal harus dibuat tertulis tetapi tidak harus dihadapan pejabat Pemerintah ,tetapi PKL untuk anak kapal harus tertulis dan dibuat dihadapan pejabat Pemerintas , tidak sesuai Peraturan Pemerintah No.7 Tahun 2000 semua PKL harus diketahui oleh Pejabat Pemerintah yang ditunjuk oleh Menteri.Selain dari PKL kita mengenal Perjanjian Kerja Kolektif (PKK) atau disebut juga Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) yaitu perjanjian

antara satu atau beberapa pengusaha kapal dengan satu atau beberapa organisasi perburuhan. Bila PKL ingin diputuskan dengan alasan mendesak maka harus disampaikan secepat mungkin kepada pihak lain. Apabila tidak disampaikan secepat mungkin maka alasan mendesak berubah menjadi alasan penting. Untuk pemutusan dengan alasan penting harus diajukan melalui Pengadilan Negeri atau kalau diluar Negeri melalui Perwakilan R.I. Setiap pelaut yang bekerja dikapal dengan ukuran dari GT 35 untuk kapal jenis tertentu (kapal mooring ,kapal yang meleyani pemboran lepas pantai), ukuran GT 35 atau lebih untuk yang digerakkan dengan tenaga penggerak mesin, dan ukuran GT 105 atau lebih untuk kapal tanpa tenaga penggerak mesin, harus disijil oleh pejabat Pemerintah yang ditunjuk oleh Menteri.

## **7. Pergantian**

Menurut kaymaz (2013) Rotasi pekerjaan merupakan desain pekerjaan dengan pendekatan secara luas yang di gunakan oleh banyak perusahaan di berbagai tingkuat hirarkis. Rotasi kerja dapat pula digunakan jika pekerjaan tertentu yang dilakukan karyawan sudah tidak lagi menantang maka karyawan tersebut di pindahkan ke pekerjaan lain pada tingkatan yang sama dan memiliki persyaratan keterampilan yang serupa.

Menurut Sutrisno (2016) Pengertian Rotasi kerja adalah perpindahan pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi yang memiliki tingkat level yang sama dari posisi pekerjaan sebelum mengalami pindah kerja. Rotasi kerja dilakukan untuk menghindari kejenuhan tenaga kerja pada rutinitas pekerjaan yang terkadang membosankan serta memiliki fungsi tujuan lain supaya seseorang dapat menguasai dan mendalami pekerjaan lain di bidang yang berbeda pada suatu perusahaan. Setiap tenaga kerja dapat mengalami kejenuhan pada pekerjaannya dan terutama pada mereka yang tidak dilakukan rotasi kerja. Masalahnya dampak dari jenuh kerja ini bisa berbagai macam, mulai dari turunnya produktivitas, meningkatkan emosional diri sampai pada keinginan untuk mengundurkan diri dari perusahaan tempat mereka bekerja.

Menurut Sumarwoto (2011) pengertian rotasi kerja adalah memutar atau menggilir penempatan pejabat structural maupun fungsional dari satu jabatan tertentu ke jabatan lain yang di tetapkan dalam sebuah kebijakan yang bersifat compulsory.

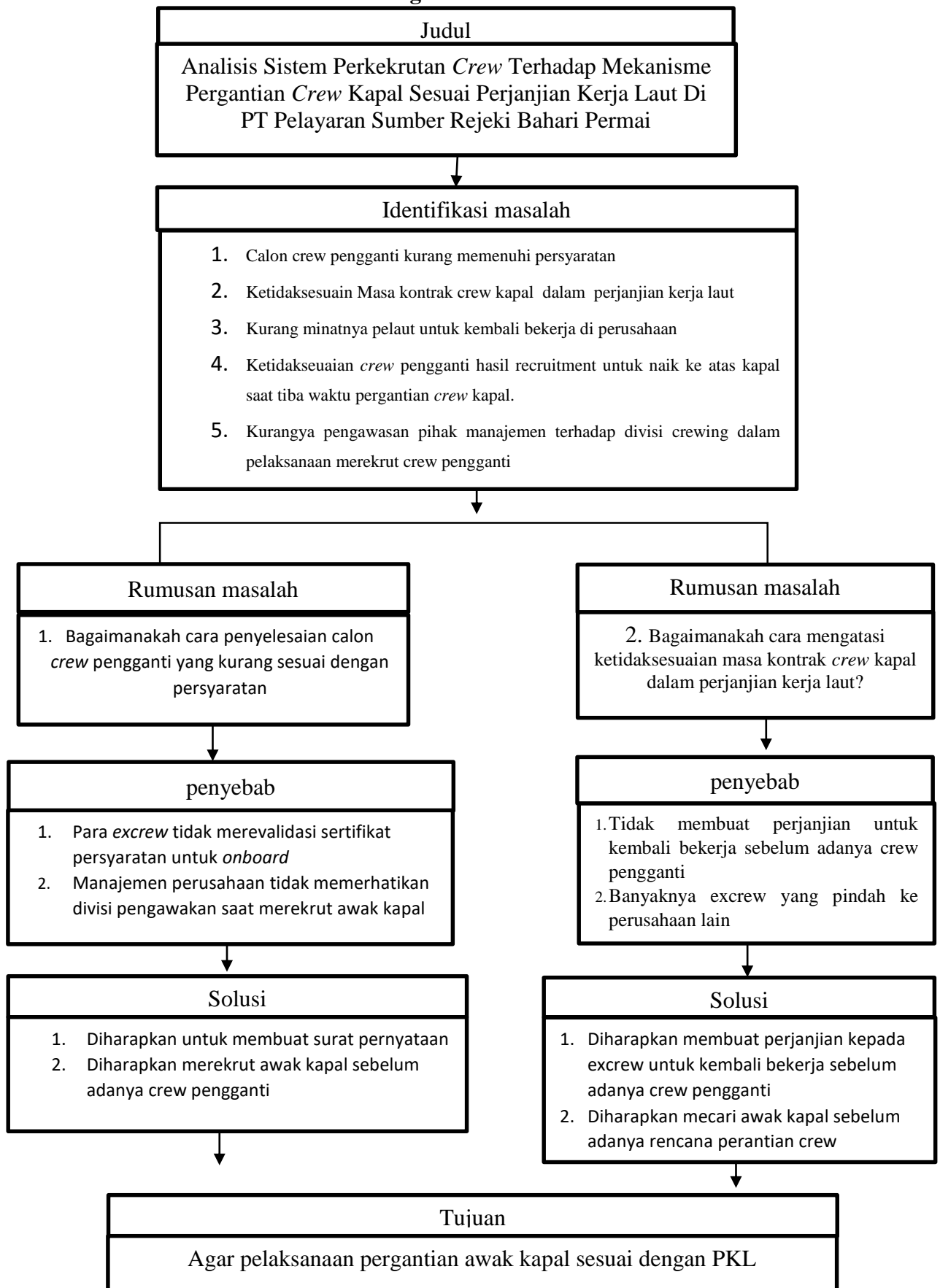
Menurut Robins (2016) mengemukakan bahwa “Rotasi kerja adalah perubahan periode karyawan dari satu tugas ke tugas lain dengan tujuan untuk mengurangi kebosanan dan meningkatkan motivasi lewat penganekaragaman kegiatan karyawan

Berdasarkan hasil yang disimpulkan bahwa rotasi pekerjaan adalah suatu pekerjaan secara bergantian agar mengurangi kebosanan dan meningkatkan saling kerja sama dan memotivasi pekerja atau perpindahan pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi yang memiliki tingkat level yang sama dari posisi pekerjaan sebelum mengalami pindah kerja.

### C. **KERANGKA PEMIKIRAN**

Penulis membuat suatu kerangka pemikiran terhadap hal-hal yang menjadi masalah pokok, yaitu mengenai “**ANALISIS SISTEM PEREKRUTAN CREW TERHADAP MEKANISME PERGANTIAN CREW KAPAL SESUAI PERJANJIAN KERJA LAUT DI PT. PELAYARAN SUMBER REJEKI BAHARI PERMAI**“ Berdasarkan masalah tersebut akan dikemukakan berbagai alternatif sebagai penyelesaian masalah sehingga muncul solusi yang menjadi pilihan sebagai penyelesaian masalah. Dari uraian diatas dapat dilihat suatu bagian kerangka pemikiran secara garis besar sebagai berikut :

**Bagan 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**



## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. WAKTU DAN TEMPAT PENELITIAN**

##### 1. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Agustus 2021 sampai bulan Agustus 2022. saat penulis melakukan penelitian di PT. Pelayaran Sumber Rejeki Bahari Permai merupakan perusahaan pelayaran yang bergerak dalam bidang jasa angkutan laut terdapat divisi *Crewing Management* di dalamnya.

##### 2. Tempat Penelitian

###### *Head Office*

Alamat Perusahaan : Jl. Kakialy No.11 , Kel. Rijali, Kec. Sirimau, Kota  
Ambon, Maluku

Telepon : ( 0911 ) 352 782

Fax : ( 0911 ) 342 814

Email : [sumberrejekibp@gmail.com](mailto:sumberrejekibp@gmail.com)

###### *Branch Office*

Alamat Perusahaan : Jln. Cempaka Putih Tengah I No. 5C, Jakarta  
Pusat

Telp : (021) 420 8311

Fax : (021) 424 7292

Email : [crewingagency@srbp.com](mailto:crewingagency@srbp.com)

#### **B. METODE PENDEKATAN**

Metode Pendekatan Penelitian kualitatif yang penulis pilih adalah pedekatan empiris yaitu penulis melakukan pengamatan yang terjadi di lapangan dalam pelaksanaan rencana rekrutmen awak kapal pengganti dan kesesuaian perjanjian kerja laut

di PT Pelayaran Sumber Rejeki Bahari Permai.

### **C. SUMBER DATA**

Permasalahan orang atau benda peristiwa yang dikaji ditujuk untuk diteliti. Maka dalam hal ini yang menjadi subjeck penelitian adalah karyawan manajemen *Crewing* serta Crew kapal PT. Pelayaran Sumber Rejeki yang terkait dengan Kontrak perjanjian kerja Laut (PKL)

#### 1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2018:456) data primer yaitu sumber data yang langsung diberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau objek penelitian dilakukan. Peneliti menggunakan hasil wawancara didapatkan dari informan mengenai topik penelitian sebagai data primer.

#### 2. Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sebuah data yang memiliki suatu bentuk nyata dari suatu penelitian yang dapat dijadikan acuan penelitian, dan data sekunder diperoleh dari kajian pustaka yang diambil dari buku. Pengertian dari data sekunder menurut Sugiyono (2013) adalah “Sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen”

### **D. TEKNIK PENGUMPULAN DATA**

Penelitian kualitatif adalah mengumpulkan data secara terbuka. Berbagai hal terkait dengan topic penelitian dapat diambil dan digunakan untuk menggambarkan fenomena serta konteksnya. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara wawancara. Rumusan pertanyaan dalam penelitian kualitatif tidak bersifat kaku, lebih fleksibel dalam menjalankan penelitian. Teknik pengumpulan data adalah informasi yang digunakan penelitian agar dapat memberikan gambaran objek yang diteliti. Semua data serta informasi yang dibutuhkan dalam menyelesaikan penelitian dikumpulkan serta objektif yang mengacu pada permasalahan yang dibahas.

Penulis juga membutuhkan data dan informasi yang lengkap dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Data ini juga harus dibutuhkan dengan data

pendukung. Oleh karena itu dalam pengumpulan data tersebut penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

#### 1. Observasi

Patton (dalam Poerwandari, 2017) menegaskan bahwa observasi merupakan metode pengumpulan data esensial dalam penelitian kualitatif. Supaya data akurat dan bermanfaat, observasi harus dilakukan oleh peneliti yang sudah melewati latihan-latihan yang memadai, serta telah mengadakan persiapan yang teliti dan lengkap.

Dari kesimpulan di atas observasi adalah pengumpulan data-data dan informasi yang dikumpulkan melalui metode pengamatan langsung dan pencatatan terhadap objek penelitian.

Observasi yang dilakukan berupa observasi terhadap pelaksanaan pergantian awak kapal dan observasi terhadap lama masa kontrak PKL diatas kapal

#### 2. Dokumentasi

Menurut Suharsimi Arikunto (2014) metode dokumentasi adalah mencari data mengenai hal hal atau variable yang berupa catatan transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda, dan sebagainya. Teknik ini merupakan data-data yang diperoleh dari hasil dokumen yang penulis dapatkan. Penulis mempelajari dokumen-dokumen yang berkaitan dengan masalah. Teknik ini digunakan untuk mendukung data dan informasi yang penulis sajikan guna melengkapi penulisan ini antara lain data rencana pergantian awak kapal, Perjanjian Kerja Laut (PKL), data awak kapal on board dan standby, dan data pelaksanaan mutasi awak kapal.

#### 3. Study Pustaka

Menurut Sugiyono (2017) Studi pustaka merupakan kaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkait dengan nilai, budaya, dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti. Hasil penelitian pula akan semakin kredibel apabila didukung foto – foto atau karya tulis akademik dan seni yang sudah ada. Studi pustaka adalah maka dapat dikatakan bahwa studi pustaka bisa mempengaruhi kredibilitas hasil penelitian yang dilakukan. Metode ini dilakukan dengan cara mempelajari tulisan yang berasal dari berbagai buku,

karangan ilmiah, catatan perkuliahan dan sumber lainya yang berhubungan dalam pokok permasalahan penulisan dan mengumpulkan sebagian bahan referensi yang dapat dijadikan data untuk mendukung yang erat hubunganya dengan masalah yang akan dibahas dalam penulisan penelitian dan memudahkan penulis untuk membahas serta memberikan pengetahuan yang berhubungan dengan permasalahan yang akan di susun oleh penulis.

#### 4. Wawancara

Wawancara menurut Cresswel (2016) wawancara tentu saja memerlukan pertanyaan yang secara tidak umum tidak terstruktur (unstructure), dan bersifat terbuka (open - ended) yang dirancang untuk memunculkan pandangan dan opini dari para partisipan. Dalam menjalankan penelitian, penulis juga melakukan berbagai wawancara langsung. Mengadakan tanya jawab dan diskusi dengan pihak perusahaan yang bersangkutan untuk dijadikan sumber yang dianggap mampu dalam menangani bidang-bidang pekerjaan yang diteliti.

Adapun orang yang diwawancarai penulis, antara lain :

- a. *Crewing management*
- b. *Crew kapal milik PT Pelayaran Sumber Rejeki Bahari Permai*

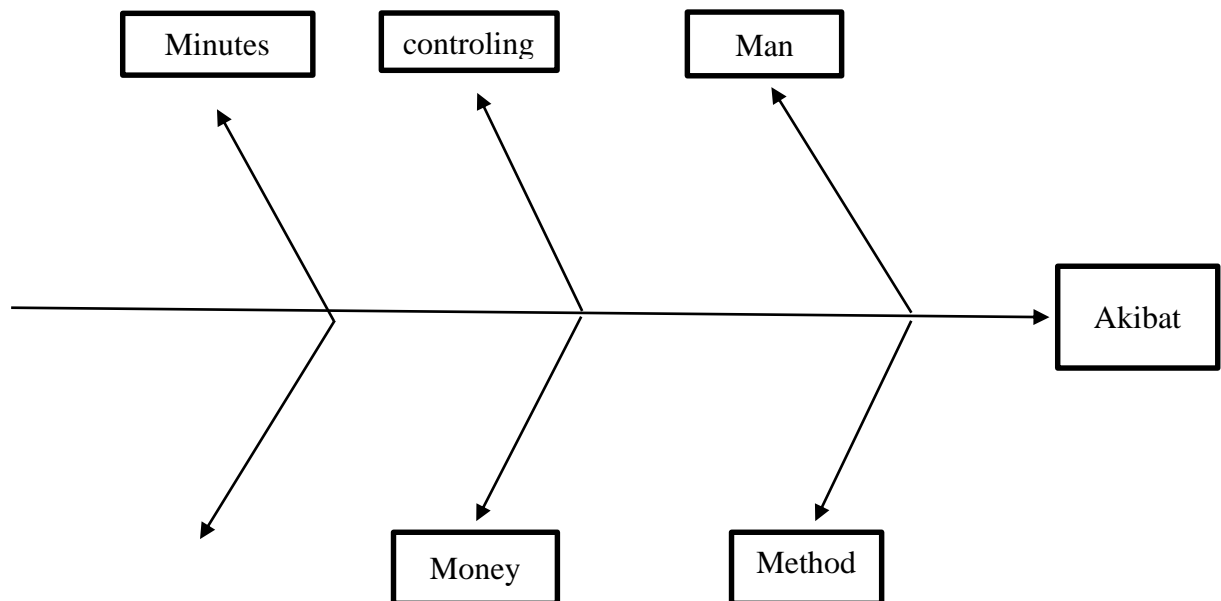
### **E. TEKNIK ANALISIS DATA**

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis Fishbone Analysis (Analisis Tulang Ikan) untuk mengidentifikasi permasalahan dalam suatu masyarakat. Fishbone Analysis merupakan alat sistematis yang menganalisis persoalan dan faktor-faktor yang menimbulkan persoalan tersebut. Fishbone Analysis juga disebut sebagai cause-and-effect diagram (diagram sebab dan akibat). Menurut Omachonu dan Ross (2004), diagram fishbone berfungsi sebagai alat untuk memecahkan suatu permasalahan dengan mengumpulkan dan mengatur penyebab yang paling mungkin terjadi, serta mempelajari setiap faktor penyebab yang ada. Thomas Pyzdek (2013) mengemukakan bahwa diagram sebab dan akibat adalah alat yang dipergunakan untuk menunjukkan faktor-faktor penyebab (sebab) dan akibat yang disebabkan oleh faktor-faktor penyebab itu. Lebih lanjut, diagram sebab dan akibat ini sering disebut sebagai Diagram Tulang Ikan (Fishbone diagram) karena bentuknya seperti kerangka ikan. Diagram ini digunakan untuk mengkategorikan banyaknya potensi penyebab masalah atau isu-isu dalam cara yang benar dalam mengidentifikasi akar masalah atau akar

penyebab. Penyebab digolongkan ke dalam beberapa faktor sebagai sumber penyebab dari masalah. Penyebab turunan dari sumber penyebab kemudian disusun berdasarkan hirarki kepentingannya atau menurut detailnya sehingga mampu mengungkap dan menggambarkan hubungan sebab akibat antar golongan penyebab itu. Oleh karena itu, diagram ini akan sangat bermanfaat untuk menelusuri akar permasalahan, membantu mendapatkan ide-ide (gathering ideas) untuk solusi dan membantu pencarian lebih lanjut tentang suatu masalah.

Alat analisis fishbone diagram banyak sekali digunakan dalam ilmu manajemen. Dalam penelitian ini, diagram tulang ikan (sebab-akibat) digunakan dalam ilmu ekonomi untuk membahas sebab-sebab timbulnya suatu akibat atau dampak (efek) yang tidak diinginkan (non desired) yang dihadapi permasalahan PT Pelayaran Sumber Rejeki.

**Bagan 3.1 Fishbone**



Dari diagram fishbone di atas. Penulis menjelaskan 5 faktor serta yang penulis ambil 2 faktor yang dominan penyebab yang memengaruhi permasalahan terjadi kesulitan mencari *crew* pengganti di PT Pelayaran Sumber Rejeki. Inilah faktor yang menyebabkan kesulitan mencari *crew* pengganti yaitu.

1. Man (manusia)

Calon *crew* pengganti kurang sesuai persyaratan untuk bekerja di atas kapal

2. Controlling (pengawasan)

Kurangnya pengawasan manajemen terhadap divisi Pengawasan

3. Minutes (waktu)

Terbatasnya waktu saat mencari *crew* pengganti

4. Method (metode)

Ketidaksesuaian masa kontrak PKL karena tidak ada ikatan dalam bentuk kontrak *crew* untuk bersedia kembali bekerja di perusahaan

5. Money (uang)

Persaingan perusahaan terhadap gaji *crew* serta kurangnya kesejahteraan terhadap *crew*.

Dari hasil faktor yang di atas penulis mengambil faktor yang dominan atau yang menjadi batasan masalah yaitu faktor.

1. Manusia (man) yaitu calon *crew* pengganti kurang sesuai dengan persyaratan
2. Metode (method) yaitu ketidaksesuaian masa kontrak dalam PKL

## **BAB IV**

### **ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

#### **A. DESKRIPSI DATA**

Agar dapat memudahkan penelitian, penulis akan menyampaikan deskripsi data yang berkaitan dengan masalah yang ditulis. Berikut ini adalah deskripsi data tersebut:

##### **1. Profil Perusahaan**

PT. Pelayaran Sumber Rejeki Bahari Permai merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa transportasi laut yang mempunyai kapal sendiri yang kapal disewakan oleh perusahaan lain dengan cara menggunakan time charter. Selain itu PT Pelayaran Sumber Rejeki mempunyai surat perizinan yaitu Surat Izin Usaha Perusahaan Angkutan Laut (SIUPAL) yang sudah dikeluarkan oleh Direktorat Jendral Perhubungan Laut dengan nomor : BXXV -467/AL.58. Perusahaan PT. Pelayaran Sumber Rejeki bergerak dalam bidang angkutan laut, manajemen pengoperasian kapal, serta pengadaan awak kapal. Berikut penulis lampirkan gambar dibawah ini yaitu profil PT Pelayaran Sumber Rejeki Bahari Permai dan SIUPAL



*(Gambar 4.1 PT Pelayaran Sumber Rejeki Bahari Permai)*



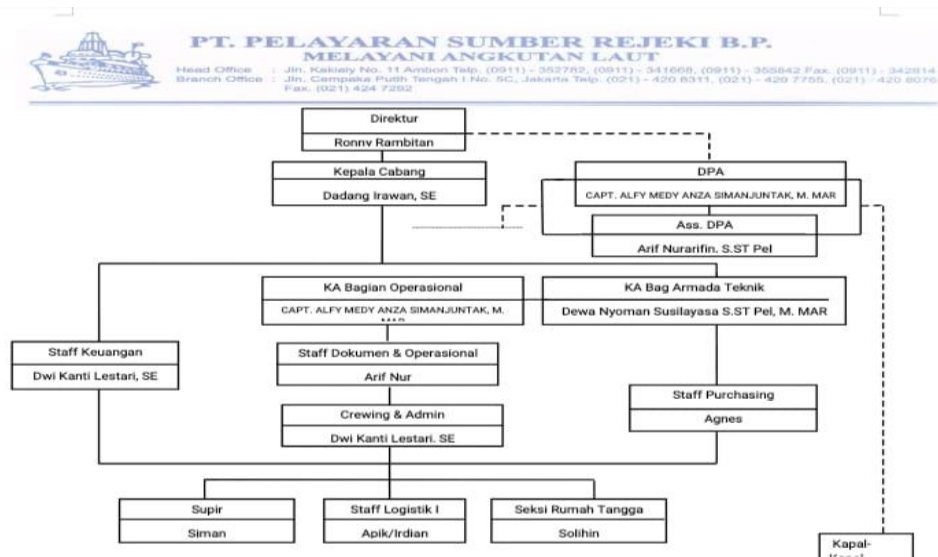
**Gambar 4.2 SIUPAL PT Pelayaran Sumber Rejeki Bahari Permai**

PT. Pelayaran Sumber Rejeki yaitu salah satu perusahaan angkutan laut yang berdiri pada pada tanggal 25 Maret 1986 PT. Pelayaran Rakyat Sumber Rejeki didirikan, berdasarkan Akte Notaris No. 42 oleh Notaris Tuasikal Abua, SH yang berkedudukan di Ambon.

Seiring dengan perkembangan usaha dari waktu ke waktu maka terjadi perubahan yang akhirnya terbentuk PT. Pelayaran Sumber Rejeki Bahari Permai dan terakhir berdasarkan akte notaris No. 2 Tanggal 14 Agustus 2010 yang di buat dihadapan Notaris Lidya Gosal, SH. M.Kn dan berkedudukan tetap di Ambon. Perubahan susunan direksi dan pemegang saham ditetapkan dalam perubahan akta notaris terakhir No. 137 tanggal 06 Februari 2015. Sejalan dengan meningkatnya kegiatan operasional perusahaan, maka PT. Pelayaran Sumber Rejeki Bahari permai telah membuka kantor cabang di Jakarta pada tanggal 24 Mei 2013, berdasarkan Akte Notaris No. 96 Sri Intansih, SH yang berkedudukan di Jakarta. Selain itu dokumen yang dimiliki PT Pelayaran Sumber Rejeki yaitu surat keterangan yang terdaftar dari Departemen Keuangan Republik Indonesia Direktorat Jendral Pajak berupa NPWP : 01.251.603.5-043.001 serta Surat Keterangan Domisili Perusahaan nomor : 2235/1.751.21/13.

## Struktur Organisasi

Struktur organisasi perusahaan adalah susunan atau tingkatan yang berisi pembagian peran dan tugas tiap individu dalam suatu perusahaan berdasarkan jabatan dan juga struktur organisasi bisa disebut juga hierarki. Struktur organisasi membantu perusahaan untuk menempatkan individu yang berpotensi dan memiliki kompeten sesuai dengan bidang serta keahliannya. Selain itu dengan adanya tujuan dibentuknya struktur organisasi supaya perusahaan lebih mudah dalam pembagian tugas masing masing bagianya serta bertanggung jawab terhadap tugasnya demi kelancaran usaha yang dijalankan perusahaan. Perusahaan yang sukses umumnya memiliki struktur organisasi yang tertata dan jelas. Artinya sesuai dengan fungsinya. Berikut penelitian akan melampirkan struktur organisasi PT. Pelayaran Sumber Rejeki.



**Gambar 4.3 Struktur Organisasi PT. Pelayaran Sumber Rejeki Bahari Permai**

Untuk lebih memudahkan penelitian dalam bab ini penulis akan menjelaskan data yang berkaitanya dengan penyusunan penulisan ini, adapun data-datanya adalah: tersebut antara lain:

### a. Divisi Pengawakan

Pada divisi ini berfungsi sebagai penerima dan seleksi awak kapal yang ingin bekerja di PT.Pelayaran Sumber Rejeki dan memastikan awak kapal yang diterima sesuai dengan kualifikasi yang telah ditetapkan oleh PT.Pelayaran Sumber Rejeki. Bagian ini juga berfungsi sebagai pengkoordinasian proses pergantian awak kapal, memastikan pelaut dapat melaksanakan proses sign on/off mulai dari tempat

keberangkatan, terima tugas dikawal sesuai dengan jabatan masing-masing sampai kepulangannya, menjaga komunikasi, hubungan kerja sama dengan baik dengan keluarga crew kapal serta membina hubungan baik dengan instansi pemerintah dikarenakan berhubungan dalam pengurusan PKL.

Maka dalam divisi pengawakan dibutuhkan perencanaan penempatan awak kapal atau perputaran awak kapal agar tersedianya awak kapal yang memenuhi kualifikasi dari Ship Management untuk memenuhi pergantian awak kapal kapan saja pada saat keadaan darurat seperti awak kapal sakit, jump ship, dan juga sign off oleh sesuatu sebab. Tantangannya yang di hadapi dibandingkan divisi pengawakan adalah masalah awak kapal yang sign off tidak sesuai dengan Perjanjian Kerja Laut (PKL).

Struktur organisasi dan tata kerja penulis bahas hanya terbatas pada divisi pengawakan, yaitu unit atau bagian yang terkait dengan judul dan topik penulis bahas. Dimana tata kerja dipimpin Ship Management yang bertanggung jawab terhadap direktur utama, yakni untuk merencanakan, mengorganisir, mengontrol dan mengevaluasi semua aktivitas pengawakan sesuai dengan, misi dan sasaran hasil.

Tanggung jawab ship management adalah:

1. Bertindak proaktif guna memastikan kesiapan dan kelaiklautan kapal dibawah pengawasan dan ketersediaannya sumber daya awak kapal yang berkompeten dan cakap di masing masing jabatannya.
2. Mengusulkan perubahan / penambahan dokumen prosedur berkaitan dengan manajemen keselamatan, keamanan dan perlindungan lingkungan, manajemen operasional dan perawatan kapal.
3. Berkoordinasi dengan unit DPA dalam mengimplementasikan kepatuhan perusahaan dalam menerapkan peraturan bidang keselamatan, keamanan dan perlindungan maritime
4. Melaporkan Analisa dan performance kapal kepada direksi pada saat rapat anggaran atau pada saat diminta.
5. Berkoordinasi dengan Komite sumber daya awak kapal mengenai penempatan promosi dan demosi dan meningkatkan kesejahteraan ABK sesuai persyaratan yang berlaku
6. Melaksanakan evaluasi kinerja staff Ship Management dan awak kapal serta mengembangkan kompetensi dengan melaksanakan kegiatan pelatihan,

familiarisasi serta melaksanakan motivasi guna meningkatkan etos kerja dan loyalitas terhadap perusahaan.

Dalam tugasnya ship management dibantu oleh staf pengawakan atau staf ABK, dimana staf ini akan bertanggung jawab kepada Ship Management, yang memiliki tugas yaitu memastikan pelaksanaan mutasi awak kapal selalu berjalan sesuai yang direncanakan.

Tanggung jawab divisi ABK yaitu;

1. Bertanggung jawab kepada ship management
2. Memonitor kecukupan awak kapal sesuai dengan ketentuan safe manning kapal yang bersangkutan dan melaksanakan proses tahapan yang bersangkutan dan melaksanakan proses tahapan rekrutment.
3. Mendokumentasikan semua awak kapal sehingga dokumen tersebut mudah di akses, aman dan menjamin kemampuan penelusuranya
4. Melaksanakan proses penyijilan, mutasi on/off dan pengiriman/ pemulangan awak kapal
5. Melaksanakan evaluasi dan penilaian kinerja awak kapal dalam rangka proses mutasi dan rotasi dan prosesnya sesuai dengan prosedur
6. Memonitor masa kontrak on board awak kapal dan menyampaikan waktu priode mutasi on/off serta mengajukan permintaan kebutuhan awak kapal.

Selain itu penulis akan menjelaskan proses calon pelamar untuk bekerja di PT Pelayaran Sumber Rejeki.

1. *Crew* kapal datang ke kantor untuk menyerahkan CV.
2. Pihak *crewing* memeriksa keseluruhan kelengkapan dokumen beserta tanggal expire sertifikat kepelautan *crew*.
3. Setelah diperiksa *crew* tersebut akan diberikan soal tertulis untuk dikerjakan sesuai dengan jabatan masing masing.
4. *Crew* yang bersangkutan harus memiliki sertifikat Medical Check Up (MCU) yang masih berlaku dan dilengkapi sertifikat *drug* dan alcohol.
5. *Crew* melakukan tes wawancara.
6. *Crew* membaca buku manual kebijakan keselamatan dan perlindungan lingkungan PT. Pelayaran Sumber Rejeki Bahari Permai.
7. *Crew* siap berangkat ke atas kapal.
8. Proses tugas dan fungsi *crew* kapal berdasarkan masa kontrak perusahaan.

Data awak kapal yang onboard dan standby di PT. Pelayaran Sumber Rejeki Menurut data yang penulis dapatkan, jumlah awak kapal PT.Pelayaran Sumber Rejeki hingga saat ini berjumlah 36 orang. Namun masih ada kekurangan pada saat proses pelaksanaan pergantian awak kapal. Sering tidak sesuai dengan rencana yang telah dibuat karena pada saat divisi pengawakan melakukan perekrutan untuk mencari crew pengganti masih banyak calon crew yang belum memenuhi persyaratan. Sehingga divisi pengawakan menunggu *crew* untuk bekerja di atas kapal yang mengakibatkan keterlambatan pengiriman awak kapal. Ada pun data menurut jabatan para awak kapal yang berada diatas kapal maupun yang menunggu untuk naik kapal PT.Pelayaran Sumber Rejeki yang penulis dapatkan sebagai berikut.

**Table 4.1**

**Data awak kapal on board dan standby di PT. Pelayaran Sumber Rejeki Bahari Permai berdasarkan jabatannya**

No	Jabatan	Bulan	Jumlah on board	Jumlah standby
1	Nahkoda	Januari 2022	3	-
		Juli 2022	3	1
2	Mualim I	Januari 2022	3	-
		Juli 2022	3	-
3	Mualim II	Januari 2022	3	1
		Juli 2022	3	1
4	Mualim III	November 2021	3	2
		Mei 2022	3	-
5	KKM	Oktober 2021	3	1
		April 2022	3	-
6	Masinis II	November 2021	3	3
		Mei 2022	3	-
7	Masinis III	Oktober 2021	3	2

		April 2022	3	1
--	--	------------	---	---

*Sumber divisi pengawakan PT Pelayaran Sumber Rejeki Bahari Permai data perencanaan, 2022.*

Pada saat penulis melakukan penelitian di PT Pelayaran Sumber Rejeki di tahun 2022 pada bulan Maret, April, Mei, Juni, dan Juli terjadinya kesulitan saat mencari awak kapal pengganti. Rencana pergantian awak kapal merupakan suatu proses menempatkan awak kapal sesuai dengan jabatan dan posisi yang ada di atas kapal. Dalam hal tersebut harus dilaksanakan rekrutmen *crew* secara sistematis atau teratur agar tidak terjadinya kesulitan pada saat mencari calon *crew* pengganti. Jika terjadinya calon *crew* tidak memenuhi persyaratan akan menimbulkan keterlambatan pergantian awak kapal untuk menggantikan *crew* yang masa kontraknya akan selesai. Inilah hasil tabel bahwa belum adanya *crew* pengganti untuk sebagai bekerja di atas kapal. Inilah tabel data perencanaan pergantian awak kapal

#### **Data perencanaan pergantian awak kapal PT. Pelayaran sumber Rejeki B.P 2022**

No	Bulan	Jabatan	Kapal	Crew on board	Crew pengganti
1	Januari 2022 – Juli 2022	Nahkoda	BA 06	Rival Ibrahim	-
2	Desember 2021 – Juni 2022	Mualim I	DP. VII	Asrul	-
			BA.06	Desti Bontang	-
3	Oktober 2021 – April 2022	Mulim II	DP.VII	Puji Indra	-
5	November 2021- Mei 2022	Mualim III	BA.03	M. Ryan	-
6	Oktober 2021- April 2022	KKM	BA. 06	Suati La Madia	-

7	September 2021 – Maret 2022	Masinis II	BA.03	Piter Parintak	-
8	Oktober 2021 – April 2022	Masinis III	BA. 03	Hairuddin	-

( Sumber divisi Pengawakan PT. Pelayaran Sumber Rejeki bahari permai data pergantian 2022 )

Ketepatan waktu masa kontrak Perjanjian Kerja Laut (PKL) adalah menyesuaikan waktu, ketelitian, dan ketepatan dari kontrak yang telah disetujui dalam Perjanjian Kerja Laut (PKL). Dalam hal ini kesesuaian masa kontrak kerja dilihat dari lamanya kontrak yang disetujui dalam Perjanjian Kerja Laut (PKL) dan waktu lamanya kontrak yang terjadi di lapangan. Penyebab terjadinya ketidaksesuaian masa kontrak yaitu banyak awak yang tidak memenuhi persyaratan untuk bekerja di atas kapal seperti masih belum mengurus atau merevalidasi Certificate of Proficiency (COP), dan juga pelaksanaan Medical Check Up (MCU) yang terlambat dan berbagai macam alasan yang ditemui oleh perusahaan sebagai mana table dibawah ini:

**Table 4.2**

**Data Kontrak Kerja awak kapal PT. Pelayaran Sumber Rejeki Bahari Permai 2022**

No	Bulan	Jabatan	Kapal	Kontrak seharusnya	Kontrak dilapangan
1	Januari 2022	Nahkoda	BA.06	6 bulan	9 bulan
2	Desember 2022	Mualim I	DP. VII	6 bulan	9 bulan
2	Januari 2022	Mualim II	BA.06	6 bulan	9 bulan
3	November 2021	Mualim III	DP. VII	6 bulan	9 bulan
4	Oktober 2021	KKM	BA.06	6 bulan	9 bulan
5	September 2021	Masinis II	BA. 03	6 bulan	9 bulan
6	Oktober 2021	Masinis III	BA.03	6 bulan	9 bulan

*Sumber : Divisi Pengawakan PT.Pelayaran Sumber Rejeki, 2022*

## **Kejadian Masalah**

Dalam kegiatan pada saat rekrutmen calon *crew* pengganti haruslah stabil, serta harus tepat sesuai yang jadwal yang ditentukan agar dapat mempermudah pada saat pelaksanaan pergantian *crew* sehingga tidak perlu melakukan perpanjangan masa kontrak *crew*. Karena jika terjadinya kesulitan rekrutmen calon *crew* pengganti akan menjadi terlambatnya pada saat melakukan proses pergantian *crew*. Sehingga *crew* yang masa kontraknya sudah mendekati waktu selesai kontrak harus memperpanjang masa kontrak agar kapal tetap beroperasi.

Berdasarkan pengalaman penulis yang dialami selama saat melaksanakan penelitian di PT Pelayaran Sumber Rejeki ada suatu kejadian yang penulis temukan yang dijadikan untuk mendasari penyusunan penelitian ini yang hubungannya dengan ketidaksesuaian masa kontrak pelaut. Data ini mencakup tentang proses kejadian keterlambatan pengiriman *crew* kapal karena kesulitan mencari awak kapal pengganti sehingga terjadinya ketidaksesuaian masa kontrak dalam Perjanjian Kerja Laut (PKL). Prosedur yang digunakan dan informasi yang lengkap dan dapat dipercaya tentang Perjanjian Kerja Laut (PKL) serta hal-hal yang berkaitan dengannya. Penulis mencantumkan data agar dapat dianalisis menjadi suatu kesimpulan yaitu:

a. Calon *crew* pengganti kurang sesuai dengan persyaratan

Setiap sebulan sekali divisi pengawakan melakukan rekrutmen untuk melaksanakan pergantian *crew* kapal. Ketika pada saat melakukan pemeriksaan masa kontrak, divisi pengawakan menemukan masa kontrak *crew* yang akan selesai. Setelah itu divisi pengawakan mencoba untuk mencari *excrew* yang sedang berada di darat untuk sebagai *crew* pengganti. Namun pada saat divisi pengawakan melaksanakan perekrutan masih belum adanya *crew* pengganti, karena masih banyak *crew* yang belum siap untuk melaksanakan bekerja di atas kapal, penyebabnya calon *crew* tidak memenuhi persyaratan dan kompetensi untuk bekerja di atas kapal. contohnya seperti *crew* tidak merevalidasi sertifikat Certificate Of Proficiency (COP) dan tidak melaksanakan Medical Check Up (MCU) untuk memenuhi persyaratan sehingga terjadinya keterlambatan saat melakukan proses pengiriman *crew* untuk bekerja di atas kapal.

b. Ketidaksesuaian masa kontrak *crew* kapal dalam Perjanjian Kerja Laut

Pada saat mendekati waktu pergantian masa kontrak *crew*, divisi pengawakan melaksanakan perekrutan untuk menggantikan awak kapal yang masa kontraknya akan habis. Akan tetapi hasil rekrutmen dari divisi pengawakan masih adanya *crew*

yang belum siap serta tidak adanya calon awak kapal baru untuk menggantikan *crew* yang akan selesai masa kontrak. Dalam hal ini karena lamanya waktu menunggu calon *crew* yang sudah siap untuk digantikan sehingga *crew* yang masa kontraknya akan habis menjadi menambah masa kontrak yang awalnya 6 bulan menjadi 9 bulan. Maka dari itu terjadilah ketidaksesuaian masa kontrak *crew* dengan Perjanjian Kerja Laut (PKL)

## **B. ANALISIS DATA**

Berdasarkan hasil penelitian dan pengumpulan data yang ada selama dilapangan, maka pada bagian ini akan diuraikan secara detail mengenai penyebab dan akibat dari masalah dalam mempersiapkan pergantian awak kapal untuk menghindari keterlambatan pergantian awak kapal serta sesuai dengan kontrak perjanjian kerja laut (PKL). Maka dari itu penulis menjelaskan permasalahan yang ada di deskripsi data yaitu menjelaskan tentang sebab dan akibat yaitu menggunakan *fishbone* penyebab permasalahan yaitu kesulitan mencari *crew* pengganti adalah.

Inilah faktor faktor yang menjelaskan penyebab terjadinya kesulitan mencari *crew* pengganti yaitu.

### **a. Man (Manusia)**

permasalahannya yaitu karena calon *crew* pengganti tidak sesuai dengan persyaratan bekerja di atas kapal, yaitu seperti sertifikat masih belum di perpanjang serta kurang minatnya pelaut untuk bekerja di perusahaan ini sehingga menjadi kesulitan mencari *crew* pengganti untuk kelancaran operasional kapal

### **b. Minutes**

Pada waktu saat melakukan perekrutan *crew* pengganti untuk calon *crew* pengganti bekerja di atas kapal divisi *crewing* kesulitan untuk merekrut *crew* karena terbatasnya waktu rekrutmen untuk mencari *crew* pengganti sehingga masa kontrak *crew* diperpanjang.

### **c. Money**

Persaingan perusahaan terhadap gaji *crew* adalah kurangnya gaji terhadap *crew* kapal. karena perusahaan lain bisa memberikan gaji yang lebih cukup maka terjadinya calon *crew* pindah ke perusahaan lain yang mengakibatkan *crew* tidak minat lagi untuk bekerja di PT Pelayaran Sumber Rejeki. Selain itu masalah kurangnya kesejahteraan terhadap *crew* adalah kurangnya fasilitas yang baik,

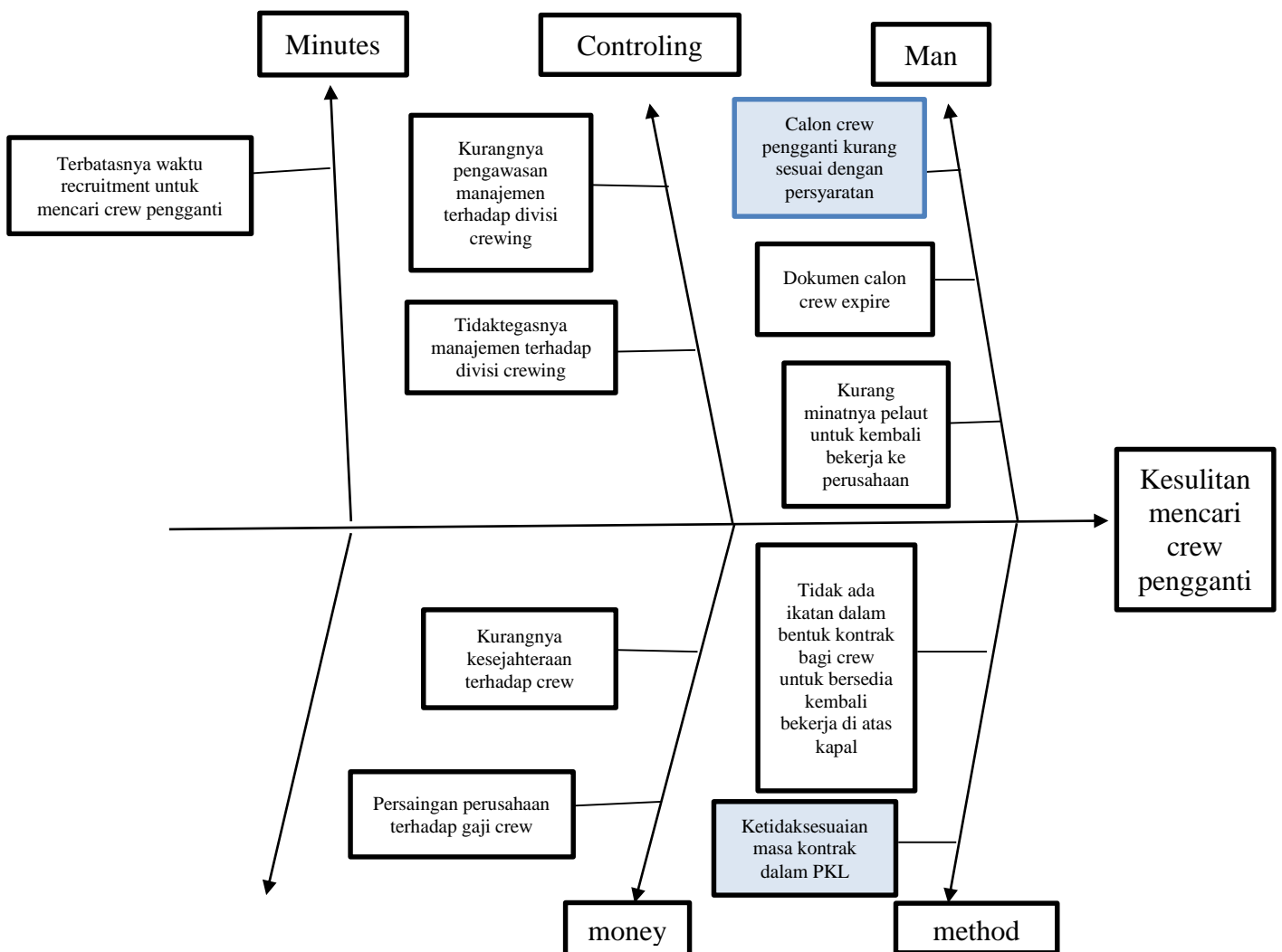
kesehatan pelayanan medis yang kurang, gizi makanan yang kurang baik, dan komunikasi yang belum baik. Hal ini akan membuat ketidaknyamanan crew untuk bekerja di atas kapal sehingga *crew* yang sudah selesai bekerja di PT Pelayaran Sumber Rejeki menjadi pindah ke perusahaan lain.

d. Method

Ketidaksesuaian masa kontrak dalam perjanjian kerja laut (PKL) karena tidak adanya ikatan dalam bentuk kontrak *crew* untuk bersedia kembali bekerja di perusahaan pelayaran apabila *crew* pengganti belum bersedia untuk bekerja di atas kapal.

e. *Controlling*

Kurangnya pengawasan *management crewing* terhadap *divisi crewing* karena kurang memerhatikan pada saat bekerja dan akhirnya menjadi kesulitan mencari *crew* pengganti.



## 1. Calon *crew* pengganti kurang sesuai dengan persyaratan

Setiap perusahaan pelayaran memiliki kebijakan masing-masing mengenai persyaratan untuk dapat naik ke atas kapal atau menjadi *crew* kapal, sesuai dengan ketentuan yang telah di tentukan. Perusahaan pelayaran khususnya di bidang departemen *crew* menginginkan pengiriman awak kapal sesuai dengan persyaratan dan kompetensi yang di butuhkan di atas kapal nanti. Jika penerimaan *crew* kapal tidak sesuai dengan persyaratan yang diharapkan maka akan mengganggu pengiriman awak kapal yang sudah di rencanakan. Adapun faktor yang menyebabkan tidak sesuainya *crew* dengan persyaratan untuk naik ke atas kapal adalah:

### a. Dokumen calon *crew expire*

PT Pelayaran Sumber Rejeki di bagian divisi staff pengawakan pada saat melakukan perekrutan untuk menggantikan *crew* kapal MT.Berkat Anugerah 06, SPOB. Duta Pertiwi VII, dan MT. Berkat Anugerah 03 masih banyak awak kapal yang sudah pernah bekerja di PT. Pelayaran Sumber Rejeki tidak mengurus persyaratan kelengkapan untuk selanjutnya bekerja di atas kapal. Crew kapal yang tidak mengurus sertifikatnya seperti sertifikat BST, MFA, BOCT, SAT, SSO, BRM, AS ,ECDIS, RS serta tidak melaksanakan Medical Check Up (MCU). Persyaratan untuk bekerja di atas kapal seperti Medical Check Up (MCU) serta sertifikat Certificate OF Proficiency (COP). Persyaratan ini wajib di urus sebelum melaksanakan bekerja di atas kapal karena agar mempermudah pada saat merekrut awak kapal. Dengan adanya dokumen ini membuktikan bahwa awak kapal pernah melaksanakan pelatihan untuk keselamatan serta membuktikan bahwa awak kapal sehat atau tidaknya bekerja di atas kapal.

Berikut adalah faktor dari hasil wawancara yang menjadi akibat crew yang tidak memenuhi persyaratan antara lain :

”Masih banyak *excrew* yang tidak merevalidasi sertifikat dan MCU “

Dari hasil wawancara yang dapat diketahui bahwa penyebab crew kapal yang masih tidak memenuhi persyaratan yaitu crew kapal tidak melaksanakan merevalidasi Certificate of Proficiency (COP) yang sudah expire dan tidak melaksanakan Medical Check up. Sehingga terhambatnya pada saat melaksanakan proses perekrutan untuk mencari crew pengganti tidak sesuai

yang dipersyaratkan dan juga divisi pengawakan harus menunggu sampai adanya crew yang sudah memenuhi persyaratan dan siap bekerja di atas kapal.

b. Kurangnya pengawasan manajemen terhadap divisi pengawakan.

Kurangnya pengawasan manajemen PT. Pelayaran Sumber Rejeki terhadap staff pengawakan karena kurang memperhatikan pada saat staff pengawakan melaksanakan rekrutmen awak kapal pengganti. Melakukan rekrutmen pada saat mendekati proses pergantian crew kapal sehingga terjadinya keterbatasan merekrut awak kapal dan menimbulkan banyaknya calon *crew* yang belum siap untuk bekerja di atas kapal contohnya seperti banyaknya *crew* yang tidak melakukan revalidasi sertifikat dan Medical Check Up (MCU) sebagai persyaratan bekerja di atas kapal selain itu dengan keterbatasan merekrut awak kapal juga mempengaruhi proses lamanya tahapan mulai dari persiapan dokumen sampai tahap akhir karena dengan waktu yang singkat bisa terjadinya kekeliruan saat melaksanakan proses pelaksanaan tahapan untuk bekerja di atas kapal. Hal ini akan menjadi kesulitan perekrutan *crew* karena memperlambat proses pergantian *crew* untuk mencari calon *crew* pengganti. Sehingga menunggu awak kapal sampai persyaratannya terpenuhi dan juga ini mengakibatkan keterlambatan pengiriman awak kapal

**2. Ketidaksesuaian masa kontrak *crew* kapal dalam perjanjian kerja laut**

Masa kontrak Perjanjian Kerja Laut (PKL) yang sudah disepakati bagi awak kapal yang sedang *on board* berbeda dengan yang terjadi diatas kapal. Ini terjadi dikarenakan belum adanya crew pengganti yang siap menggantikannya diatas kapal. Pada akhirnya yang dilakukan oleh PT Pelayaran Sumber Rejeki adalah menambah waktu untuk tetap bekerja diatas kapal bagi awak kapal yang sudah habis masa kontrak PKLnya sampai divisi pengawakan menemukan pengganti *crew* yang sedang *on board* tersebut sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Banyak awak kapal yang harus memperpanjang kontraknya dari 6 (enam) bulan kontrak kerja di kapal pada akhirnya bisa diperpanjang menjadi 9 (sembilan) bulan bekerja diatas kapal. Ini bisa menyebabkan semangat kerja para awak kapal menjadi menurun karena yang seharusnya kontraknya sudah selesai tetapi masih harus bekerja. Adapun faktor yang menyebabkan ketidaksesuaian masa kontrak dalam Perjanjian Kerja Laut (PKL) adalah.

- a. Tidak ada ikatan dalam bentuk kontrak *crew* untuk bersedia kembali bekerja ke perusahaan.

PT. Pelayaran Sumber Rejeki tidak membuat adanya ikatan dalam bentuk kontrak *crew* untuk bersedia kembali bekerja di perusahaan sebelum ada calon *crew* pengganti. Hal ini mengakibatkan awak kapal yang sudah pernah bekerja di PT Pelayaran Sumber Rejeki dengan mudahnya *crew* yang sudah habis masa kontrak untuk pindah ke perusahaan pelayaran yang lain. Hal ini yang menjadikan kesulitan mencari *crew* pengganti untuk menggantikan *crew* yang sudah tidak lama lagi akan habis masa kontrak nya. Sehingga staff pengawakan menunggu *crew* yang sudah siap untuk bekerja di atas kapal. Akibatnya menimbulkan keterlambatan pada saat melaksanakan pergantian *crew* serta *crew* yang sudah habis masa kontrak menunggu sampai adanya *crew* pengganti. Hal ini karena lamanya menunggu sampai adanya *crew* untuk bekerja di atas kapal maka terjadinya penambahan waktu dari awalnya 6 bulan menjadi 9 bulan.

Berikut adalah dari hasil wawancara yang menjadi penyebab ketidaksesuaian masa kontrak dalam Perjanjian Kerja Laut (PKL)

antara lain : “Masih menunggu pengganti saya di kapal, tetapi terkadang dalam waktu yang cukup lama.”

Dari hasil wawancara responden mengatakan masih menunggu waktu untuk menemukan *crew* pengganti di atas kapal. ini karena saat divisi pengawakan melaksanakan rekrutment awak kapal pengganti masih adanya *crew* yang belum siap untuk bekerja di atas kapal. sehingga membutuhkan waktu yang sangat lama untuk menunggu adanya *crew* pengganti setelah itu masa kontrak *crew* menjadi diperpanjang yang awalnya 6 bulan bekerja di atas kapal menjadi 9 bulan bekerja. Akibatnya masa kontrak tidaksesuai dengan Perjanjian Kerja Laut (PKL).

- b. Kurang minatnya pelaut untuk kembali bekerja ke perusahaan.

Penyebab kurang minatnya pelaut untuk bekerja di atas kapal PT Pelayaran Sumber Rejeki karena banyaknya perusahaan pelayaran yang memiliki gaji lebih tinggi dari PT. Pelayaran Sumber Rejeki. dan juga tingkat kesejahteraanya kurang. Seperti fasilitas awak kapal yang belum baik, gizi makanan yang kurang baik, komunikasi yang belum baik, tidak adanya komunikasi dan dukungan

emosional. Ini akibatnya pada saat staff pengawakan melakukan *recruitment* terjadinya banyaknya *crew* yang pernah bekerja di atas kapal PT Pelayaran Sumber Rejeki pindah ke perusahaan pelayaran yang lain. Sehingga divisi pengawakan pada saat melakukan pelaksanaan perekrutan awak kapal menjadi kesulitan. karena kekurangan calon *crew* kapal serta terjadinya keterlambatan mencari calon *crew* pengganti untuk menggantikan *crew* yang mendekati masa kontraknya akan habis. Sehingga awak kapal yang masa kontraknya mendekati mutasi off kontrak, PT pelayaran Sumber Rejeki melakukan perpanjangan masa kontrak perjanjian kerja laut (PKL) yang awalnya 6 bulan menjadi 9 bulan demi kelancaran operasi kapal PT Pelayaran Sumber Rejeki.

Berikut adalah dari hasil wawancara yang menjadi penyebab terjadinya ketidaksesuaian masa kontrak dalam Perjanjian Kerja Laut (PKL)

antara lain : “ Selain itu banyaknya calon crew tidak kembali ke PT Pelayaran Sumber Rejeki karena kurang minatnya pelaut ”

Dari hasil wawancara responden masalah lainnya adalah banyaknya crew yang sudah bekerja di PT Pelayaran Sumber Rejeki tidak bersedia kembali ke perusahaan karena kurang mintanya pelaut kembali ke perusahaan. Hal ini disebabkan bahwa tingkat kesejahteraan di tempat kerja yang baru lebih tinggi.

Banyaknya *crew* yang tidak kembali ke perusahaan ini menjadi kekurangan awak kapal untuk melaksanakan perekrutan *crew* pengganti sehingga *crew* yang sudah mendekati masa kontrak yang akan habis menjadi melaksanakan perpanjangan masa kontrak.

### **C. ALTERNATIF PEMECAHAN MASALAH**

Dalam menganalisis masalah yang telah dikemukakan, penulis mencoba memberikan suatu pemecahan yang terbaik dari beberapa alternatif yang diberikan. Berdasarkan penjelasan yang telah penulis paparkan, mulai dari permasalahan yang diberikan hingga pemecahannya yang dilandasi teori-teori yang digunakan, maka diberikan alternatif antara lain:

#### **1. Calon *crew* pengganti kurang sesuai dengan persyaratan**

Divisi pengawakan yang telah membuat rencana pergantian awak kapal setiap 2 bulan sekali. Akan tetapi kenyataannya perencanaan yang telah dibuat tidak berjalan dengan rencana yang sudah ditentukan. Hal ini karena banyaknya awak

kapal yang tidak melakukan revalidasi sertifikat serta Medical Check Up (MCU) untuk persyaratan bekerja di atas kapal. sehingga terjadinya sistem calon crew pengganti tidak memenuhi persyaratan sebagai pekerja di atas kapal. alternative pemecahan masalah yang diambil dari staff pengawakan PT. Pelayaran Sumber Rejeki adalah.

a. Membuat surat pernyataan

PT. Pelayaran Sumber Rejeki dengan melakukan alternative pemecahan masalah agar tidak terjadinya saat melakukan perekrutan *crew* yang tidak memenuhi persyaratan bekerja di atas kapal. yang dilakukan PT Pelayaran Sumber Rejeki adalah membuat surat pernyataan. Surat pernyataan ini berisi tentang kesanggupan *excrew* untuk melaksanakan revalidasi sertifikat COP dan Medical Check UP (MCU) pada saat melaksanakan cuti. Agar pada saat masa cuti mau habis mempermudah perekrutan *crew* dan pergantian bisa berjalan baik dan lancar.

Pemberlakuan surat pernyataan dilakukan kepada para awak kapal yang sedang berada di darat agar mereka dapat melaksanakan revalidasi sertifikat dan melaksanakan medical check up sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan. Surat pernyataan ini biasanya diperkuat dengan materai 10.000.

b. Merekrut awak kapal dari jauh hari

Dengan melakukan perekrutan awak kapal dari jauh hari perusahaan melakukan perekrutan sebelum adanya rencana awak kapal pengganti. yaitu dengan cara melakukan perekrutan 3 minggu sebelum adanya perencanaan pergantian crew. perusahaan melakukan perekrutan dari jauh hari. Agar lebih mudah untuk merekrut awak kapal yang sudah siap bekerja. Dengan ini staff pengawakan bisa membuktikan *crew* siap atau tidaknya *crew* bekerja di atas kapal. Sehingga dengan adanya merekrut *crew* lebih mudah untuk mencari crew kapal dan juga mempermudah pelaksanaan pergantian crew kapal.

## 2. Ketidaksesuaian masa kontrak crew kapal dalam perjanjian kerja laut

Dari hasil evaluasi pemecah masalah masa kontrak yang tertulis dalam Perjanjian Kerja Laut (PKL). bagi crew yang sedang di atas kapal berbeda dengan waktu terjadi di atas kapal, dikarenakan belum adanya calon *crew*

pengganti yang akan menggantikannya diatas kapal. Pada akhirnya yang dilakukan oleh PT. Pelayaran Sumber Rejeki adalah menambah waktu kerja diatas kapal. Awak kapal yang harusnya hanya 6 (enam) bulan kontrak kerja akhirnya bisa mencapai 9 (Sembilan) bulan diatas kapal maka alternative dari pemecahaan masalah ini adalah

- a. Membuat adanya ikatan dalam bentuk kontrak *crew* untuk bersedia kembali bekerja di perusahaan pelayaran.

PT. Pelayaran Sumber Rejeki melakukan alternative pemecahan masalah yaitu membuat adanya ikatan dalam bentuk kontrak *crew* untuk bersedia kembali bekerja di perusahaan. Ini dilakukan perusahaan memberitahukan para awak kapal yang sudah pernah bekerja di PT. Pelayaran Sumber Rejeki akan kembali bekerja di PT. Pelayaran Sumber Rejeki. Perusahaan melakukan membuat surat pernyataan yaitu berisi tentang ikatan dalam bentuk kontrak agar *crew* kapal bersedia kembali bekerja sebelum adanya *crew* pengganti di atas kapal.

Ikatan dalam bentuk kontrak *crew* untuk bersedia kembali ke perusahaan adalah suatu persetujuan formal antara perusahaan pelayaran dan *crew* kapal yang menetapkan kewajiban dan hak hak kedua belah pihak terkait pekerjaan nantinya. Surat pernyataan ini berfungsi sebagai jaminan bagi perusahaan pelayaran bahwa *crew* yang telah bekerja harus kembali ke perusahaan. Hal ini dilakukan agar *crew* yang telah habis masa kontrak dapat kembali bekerja di perusahaan sebelum adanya *crew* pengganti.

- b. Meningkatkan gaji *crew* kapal serta meningkatkan kesejahteraan.

Banyaknya persaingan di perusahaan pelayaran hal ini menyebabkan adanya persaingan dalam hal menawarkan gaji bagi awak kapal, inilah yang menyebabkan PT. Pelayaran Sumber Rejeki sulitnya mencari awak kapal pengganti, bahkan ada yang sudah bergabung dengan PT. Pelayaran Sumber Rejeki sebagai awak kapal banyak yang mengundurkan diri untuk pindah ke perusahaan pelayaran yang lain karena di perusahaan pelayaran yang lain mendapat gaji yang lebih besar dari PT Pelayaran Sumber Rejeki.

Selain itu banyaknya awak kapal yang sudah bekerja ke perusahaan lain karena faktor kurangnya kesejahteraan perusahaan terhadap crew kapal contohnya seperti fasilitas *crew*, gizi makanan, kesehatan mental, pelatihan dan

perkembangan. Inilah yang menyebabkan *crew* yang pindah ke perusahaan lain serta menjadi kekurangan *crew* pada saat melaksanakan perekrutan *crew*. Dari alternatif pemecahan masalah yaitu upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kesejahteraan pelaut yaitu seperti ;

- a. fasilitas yang memadai yaitu memastikan bahwa fasilitas di atas kapal memenuhi kebutuhan dasar kru kapal seperti kamar tidur *crew* kapal yang nyaman, area makan yang bersih dan baik, akses air bersih, dan fasilitas sanitasi yang memadai
- b. gizi dan makanan yaitu memastikan bahwa makanan yang disediakan di atas kapal adalah bergizi, seimbang dan memenuhi kebutuhan *crew* kapal. upayakan untuk menyediakan variasi dalam menu dan mempertimbangkan preferensi dan kebutuhan tertentu.
- c. Komunikasi dan dukungan emosional yaitu membangun saluran komunikasi yang efektif antara manajemen dan *crew* kapal, sediakan forum atau pertemuan rutin dimana kru kapal dapat berbagai masalah atau masukan mereka. Selain itu, sediakan dukungan emosional dan program kesehatan mental
- d. Pelatihan dan pengembangan karir yaitu memfasilitasi peluang mengikuti pelatihan dan pengembangan karir kepada kru kapal. Ini dapat membantu mereka meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka.

#### **D. EVALUASI TERHADAP ALTERNATIF PEMECAHAN MASALAH**

Dari sekian banyak alternative pemecahan masalah yang telah dikemukakan tentunya dalam persoalan ini adalah untuk mencari pemecahan terbaik yang benar-benar cocok untuk menerapkan dilapangan dan diterima semua pihak dan tentunya diyakini dan efektif untuk menanggulangi permasalahan yang ada, maka akan dilakukan peninjauan ulang terhadap beberapa alternative pemecahan masalah yang dikemukakan dalam topik bahasan sebelumnya yaitu mengenai memaksimalkan pergantian *crew* kapal.

##### **1. Calon *crew* pengganti kurang sesuai dengan persyaratan**

Divisi pengawakan yang telah membuat rencana pergantian awak kapal setiap 2 bulan sekali tetapi kenyataanya rencana yang telah dibuat tidak berjalan sebagaimana mestinya. Hal ini karena persyaratan *crew* kapal tidak valid untuk di pekerjaan di atas kapal. Sehingga *crew* yang di atas kapal terpaksa harus

memperpanjang kontrak diatas kapal. Dari hasil evaluasi terhadap alternatif pemecahan masalah adalah :

a. Membuat surat pernyataan

Dengan adanya surat pernyataan adalah sebuah surat yang dibuat agar dapat menyatakan diri atau sesuatu. Surat ini dibuat untuk yang bersangkutan agar dapat menyatakan sesuatu yang dibutuhkan. Surat pernyataan ini dapat bersifat resmi dan pribadi. Surat Pernyataan dapat digunakan untuk awak kapal yang telah selesai bekerja di atas kapal. Surat pernyataan ini berisi tentang kesanggupan bahwa awak kapal untuk melakukan revalidasi sertifikat dan juga melakukan medical check up sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan ketika sedang menjalankan cuti pada saat di darat. Jika awak kapal tidak melaksanakan revalidasi sertifikat dan Medical Check Up (MCU) sesuai dengan yang ada di surat pernyataan, maka awak kapal tersebut akan diberikan sanksi yaitu namanya akan digantikan oleh awak kapal yang lain yang sudah siap untuk *on board*. Jadi, ketika cuti tersebut telah habis dan siap melapor ke kantor untuk proses *on board*, semua sertifikat kepelautan dan sertifikat kesehatan sudah valid.

b. Merekrut awak kapal dari jauh hari

Dari hasil evaluasi pemecahan masalah adalah divisi pengawakan merekrut awak kapal sebelum adanya pelaksanaan perencanaan pergantian *crew*. Hal ini dapat mempermudah saat mencari calon *crew* pengganti. karena divisi pengawakan sebelum melaksanakan pergantian *crew* dengan mencari calon *crew* pengganti dari jauh hari dapat mempermudah untuk memastikan calon *crew* untuk siap kembali bekerja ke perusahaan. Selain itu dengan merekrut awak kapal sebelum adanya perencanaan pergantian *crew* kapal ini mempermudah proses pergantian *crew* sehingga tidak terjadi lagi keterlambatan saat mengirim *crew* untuk bekerja di atas kapal.

## **2. Ketidaksesuaian masa kontrak crew kapal dalam perjanjian kerja laut**

Hasil evaluasi pemecahan masalah terhadap masa kontrak PKL yang belum sesuai dengan masa kontrak Perjanjian kerja Laut (PKL) adalah :

a. Membuat adanya ikatan dalam bentuk kontrak *crew* untuk bersedia kembali bekerja di perusahaan pelayaran.

Dari evaluasi alternative pemecahan masalah PT Pelayaran Sumber Rejeki mewujudkan membuat adanya ikatan dalam bentuk kontrak *crew* untuk bersedia kembali bekerja di perusahaan pelayaran dengan menggunakan surat pernyataan. Inilah termasuk faktor banyaknya awak kapal yang mudah untuk pindah ke perusahaan lain dan juga terjadinya kesulitan merekrut *crew* pengganti untuk bekerja di atas kapal karena banyaknya awak kapal pindah ke perusahaan lain. Bahkan ada yang sudah bergabung dengan perusahaan lain tanpa sepengetahuan divisi Pengawakan. Dengan membuat ikatan dalam bentuk kontrak *crew* untuk bersedia kembali bekerja di perusahaan pelayaran hal ini dibuat agar calon *crew* dan *excrew* PT Pelayaran sumber Rejeki tetap bekerja di PT Pelayaran Sumber Rejeki sehingga menunggu sampai adanya *crew* pengganti. Sehingga saat melaksanakan perekrutan tidak terjadi kesulitan.

b. Meningkatkan gaji *crew* kapal serta meningkatkan kesejahteraan

PT Pelayaran Sumber Rejeki melakukan meningkatkan gaji atau kesejahteraan awak kapal dengan adanya persaingan diperusahaan pelayaran menyebabkan adanya persaingan dalam hal menawarkan gaji bagi awak kapal, inilah yang menyebabkan sulit mendapatkan awak kapal pengganti, bahkan ada yang sudah bergabung dengan perusahaan lain karena mendapat gaji yang lebih besar. Perkembangan bisnis pelayaran yang dipengaruhi pembangunan kapal di dunia yang sangat menyebabkan persaingan antara perusahaan pelayaran dalam merekrut awak kapal dengan cara penawaran gaji yang lebih besar, maka hal ini juga menjadi masalah bagi PT.Pelayaran Sumber Rejeki dalam mempertaruhkan awak kapal dan merekrut kapal baru. Kecilnya jumlah gaji yang ditawarkan oleh PT. Pelayaran Sumber Rejeki menjadi penyebab perusahaan merekrut awak kapal yang baru, sedangkan bagi *ex-crew* yang meminta untuk kenaikan gaji juga susah untuk disetujui oleh pihak ship management, sedangkan kenaikan gaji secara berkala sebenarnya dapat memotivasi *ex-crew* untuk tetap bekerja dengan PT.Pelayaran Sumber Rejeki. Jika perusahaan menaikkan gaji standar para awak kapal setidaknya divisi pengawakan lebih mudah merekrut awak kapal yang baru, karena masalah gaji merupakan hal pokok yang harus dipenuhi oleh para awak kapal.

Selain itu dengan meningkatkan kesejahteraan *crew* kapal dengan adanya persaingan perusahaan pelayaran. Ini menyebabkan adanya *crew* kapal yang tidak kembali bekerja ke perusahaan karena kurangnya kesejahteraan terhadap awak kapal. Hal inilah yang menyebabkan kesulitan merekrut calon awak kapal pengganti. Karena masih adanya kurang kesejahteraan antara perusahaan pelayaran terhadap *crew* kapal PT Pelayaran Sumber Rejeki. Maka upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kesejahteraan terhadap awak kapal PT Pelayaran Sumber Rejeki adalah contohnya seperti fasilitas yang memadai, gizi dan makanan, komunikasi dan dukungan, serta pelatihan dan pengembangan tarif. Dengan adanya peningkatan kesejahteraan *crew* PT Pelayaran Sumber Rejeki yang sudah melaksanakan *on board* dapat kembali bekerja ke PT pelayaran sumber rejeki karena semakin meningkatnya kesejahteraan *crew* semakin banyaknya *ex crew* untuk kembali ke perusahaan. Dengan alternative ini mempermudah dalam kegiatan perekrutan awak kapal serta mencari calon *crew* pengganti sehingga proses pelaksanaan pergantian *crew* kapal berjalan dengan lancar.

## **E. PEMECAHAN MASALAH**

Dari sekian banyak alternatif pemecahan masalah yang telah dikemukakan dan telah dievaluasi dengan pertimbangan biaya, waktu, efektif maka dipilih sebagai pemecahan masalah yang terbaik untuk dapat mengatasi masalah-masalah yang penulis alami selama melaksanakan penelitian. Tentunya dalam persoalan ini adalah untuk mencari pemecahan terbaik yang benar-benar mudah dilakukan dan sesuai dilapangan, sehingga dapat diterima oleh semua pihak, tentunya diyakini akan efektif untuk mengurangi permasalahan yang sering terjadi.

Setelah dievaluasi dan berdasarkan hasil wawancara dengan pihak manajemen *crewing* maka dipilih sebagai pemecahan masalah yang terbaik untuk dapat mengatasi masalah-masalah di PT. Pelayaran Sumber Rejeki yaitu:

### **1. Calon *crew* pengganti kurang sesuai dengan persyaratan**

- a. Membuat surat pernyataan .

PT Pelayaran Sumber Rejeki membuat suatu pemecahan masalah yaitu Memberlakukan surat pernyataan untuk *crew* kapal yang telah sign off dari atas kapal. dengan ini bertujuan agar awak kapal yang sedang berada di

darat segera melaksanakan revalidasi sertifikat dan menjalankan medical check up (MCU) untuk memperbarui sertifikat kesehatannya dengan tepat waktu dengan melaksanakan merevalidasi dan memperbarui sertifikat kesehatan saat cuti. Hal ini agar terhindarnya staff pengawakan kesulitan merekrut awak kapal pengganti sehingga menimbulkan keterlambatan. Jadi, ketika masa cuti akan berakhir para awak kapal telah siap untuk bekerja kembali ke atas kapal dengan sertifikat kepelautan yang sudah diperbarui dan sertifikat kesehatan yang sudah fit. Berikut adalah hasil wawancara “ membuat surat pernyataan bahwa untuk sanggup memenuhi persyaratan “  
Dari hasil wawancara yang diketahui untuk pemecahan masalah agar dapat mendisiplinkan dan mempertegas dengan membuat surat pernyataan agar saat sedang melaksanakan cuti di darat sanggup memenuhi persyaratan dan juga mempermudah saat mencari crew pengganti di atas kapal.

b. Merekrut awak kapal dari jauh hari.

PT Pelayaran Sumber Rejeki membuat suatu pemecahan masalah yaitu melakukan perekrutan awak kapal sebelum adanya pelaksanaan pergantian crew. Perusahaan yang dilakukan ini agar bisa memastikan bahwa calon crew siap dan memenuhi persyaratan atau tidaknya untuk bekerja ke perusahaan. Ini dilakukan perusahaan agar tidak menimbulkan kesulitan untuk merekrut calon *crew* pengganti sehingga saat *crew* yang akan habis kontrak, staff pengawakan tidak kekurangan untuk mencari *crew* kapal.

## 2. Ketidaksesuaian masa kontrak crew kapal dalam perjanjian kerja laut

a. Membuat adanya ikatan dalam bentuk kontrak *crew* untuk bersedia kembali bekerja di perusahaan pelayaran

PT Pelayaran Sumber Rejeki melakukan pemecahan masalah agar tidak terjadinya ketidaksesuaian masa kontrak perjanjian kerja laut (PKL) yaitu dengan cara membuat adanya ikatan dalam bentuk kontrak *crew* untuk bersedia kembali bekerja di perusahaan pelayaran sebelum ada crew pengganti akan mempermudah untuk melakukan perekrutan. Ini dilakukan dengan cara membuat surat pernyataan *crew* dengan perusahaan. Dengan dilakukannya ikatan dalam bentuk kontrak bersedia kembali ke perusahaan awak kapal yang sudah selesai masa kontrak Perjanjian kerja laut (PKL).

Awak kapal yang berada di darat dapat bersedia kembali bekerja ke PT. Pelayaran Sumber Rejeki. Dan juga divisi pengawakan tidak terjadinya kesulitan mencari *crew* pengganti serta mempercepat pergantian *crew* karena banyaknya awak kapal yang dapat bersedia bekerja di atas kapal.

Berikut adalah hasil dari wawancara “membuat ikatan dalam bentuk kontrak *crew* untuk bersedia kembali ke perusahaan“

Dari hasil wawancara yang ketahui sebagai pemecah masalah agar tidak terjadinya awak kapal yang sudah pernah bekerja di perusahaan tidak pindah ke perusahaan lain sebelum adanya pengganti.

b. Meningkatkan kesejahteraan serta gaji awak kapal

Meningkatkan kesejahteraan awak kapal dapat mengakibatkan banyaknya awak kapal untuk kembali ke perusahaan karena membuat kenyamanan dan keamanan serta keselamatan *crew* yang sudah menjamin untuk melakukan pekerjaan contohnya melakukan memfasilitasi yang memadai yaitu kebutuhan tempat ruangan yang bersih, kebutuhan air bersih yang cukup, gizi dan makanan yang baik, komunikasi yang baik serta dukungan emosional, dan pelatihan dan pengembangan karir. Selain itu dengan adanya persaingan usaha PT. Pelayaran Sumber Rejeki memperhatikan gaji *crew* kapal yang dapat mengakibatkan banyaknya pelamar calon *crew* yang ingin bekerja di PT Pelayaran Sumber Rejeki. Dengan adanya memperhatikan gaji *crew* kapal menjadi termotivasi. Serta *crew* yang sudah pernah mengalami di PT Pelayaran Sumber rejeki akan kembali untuk bekerja di perusahaan.

Berikut adalah hasil wawancara “meningkatkan kesejahteraan dan gaji *crew*”  
Dari hasil wawancara dapat diketahui untuk sebagai pemecah masalah agar tidak terjadi kekurangan awak kapal saat merekrut awak kapal pengganti, dan memperlancar proses pergantian *crew*.

Hal di atas adalah merupakan strategi perusahaan untuk meminimalisir terjadinya kekurangan *crew* kapal apabila kontrak kerja di atas kapal sudah berakhir.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. KESIMPULAN**

Berdasarkan uraian dari permasalahan dan pemecahan yang disampaikan pada bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan pelaksanaan pergantian *crew* kapal di PT.Pelayaran Sumber Rejeki belum baik hal ini disebabkan oleh;

1. Calon *crew* pengganti kurang sesuai dengan persyaratan.

Terjadinya keterlambatan waktu pada saat melakukan perekrutan *crew* untuk mencari *crew* pengganti karena masih banyaknya calon *crew* tidak memenuhi persyaratan. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor yaitu:

a. Dokumen calon *crew* yang *expire*

Para awak kapal yang sudah pernah bekerja di PT Pelayaran Sumber Rejeki banyaknya awak kapal yang tidak mengurus sertifikat Certificate Of Proficiency (COP) seperti sertifikat AFF, MFA, BOCT, SCRB, serta tidak mengurus Medical Check Up (MCU). Banyaknya para awak kapal yang tidak melaksanakan revalidasi dan Medical Check UP pada saat sedang berada di darat. Para awak kapal melakukan revalidasi pada saat mendekati jadwal pergantian *crew* kapal. Hal ini menimbulkan kesulitan divisi pengawakan untuk mencari awak kapal pengganti.

b. Hal ini dapat menyebabkan lambatnya pihak divisi pengawakan dalam proses rekrutmen awak kapal pengganti pada saat melaksanakan perekrutan awak kapal. Staff pengawakan melaksanakan rekrutmen awak kapal pada saat mendekati perencanaan pergantian *crew* yang akan habis masa kontrak. sehingga saat merekrut awak kapal pengganti harus menunggu sampai calon awak kapal pengganti sudah memenuhi persyaratan dan sudah siap untuk bekerja.

2. Ketidaksiuaian masa kontrak awak kapal di atas kapal dengan perjanjian yang tertulis pada Perjanjian Kerja Laut (PKL).

a. Hal yang menyebabkan lambatnya pihak divisi pengawakan dalam proses mencari awak kapal pengganti saat melaksanakan rekrutmen awak kapal.

Staff pengawakan melakukan rekrutmen awak kapal pada saat mendekati perencanaan pergantian awak kapal yang akan habis masa kontrak. sehingga saat rekrutmen awak kapal pengganti harus menunggu sampai calon awak kapal pengganti sudah memenuhi persyaratan dan sudah siap untuk bekerja di atas kapal.

- b. Tidak ada ikatan kerja dalam bentuk kontrak *crew* untuk bersedia kembali ke perusahaan. Hal ini menjadi banyaknya awak kapal yang pindah ke perusahaan lain tanpa diketahui divisi pengawakan karena tidak adanya ikatan kerja untuk kembali bekerja sebelum adanya pengganti. Sehingga staff pengawakan menimbulkan kesulitan melakukan perekrutan awak kapal pengganti serta menunggu sampai adanya *crew* pengganti dan terjadinya keterlambatan pengiriman awak kapal. Akibatnya terjadinya penambahan masa kontrak yang awalnya 6 bulan menjadi 9 bulan.

## **B. SARAN**

Berdasarkan kesimpulan yang penulis mengemukakan di atas, maka penulis melakukan memberikan saran-saran yang dapat dijadikan masukan bagi PT Pelayaran Sumber Rejeki. Adapun saran bagi perusahaan temui khususnya pengawakan yang ada di perusahaan pelayaran atau perusahaan yang lain dengan harapan sumbangan pikiran ini menjadi referensi yang bisa dikembangkan mengenai cara yang untuk meningkatkan pelaksanaan rencana pergantian awak kapal terhadap Kontrak Perjanjian Kerja Laut (PKL), adalah sebagai berikut:

- 1) Agar pada saat melaksanakan perekrutan *crew* pengganti sesuai dengan persyaratan. Divisi pengawakan harus lebih tegas kepada awak kapal yang sudah pernah bekerja di PT Pelayaran Sumber Rejeki karena dengan adanya ketegasan terhadap *crew* dapat mendisiplinkan *excrew* untuk melakukan merevalidasi dokumen persyaratannya . Serta melakukan rekrutmen tidak secara mendadak atau mendekati waktu pergantian sehingga pada saat melaksanakan pencarian *crew* pengganti dapat memenuhi persyaratan untuk bekerja di atas kapal serta memudahkan staff pengawakan untuk mengirimkan awak kapal.
- 2) Agar tidak terjadinya kekurangan awak kapal pengganti. PT Pelayaran Sumber Rejeki melakukan dengan adanya ikatan dalam kontrak kerja *crew* untuk bersedia kembali bekerja di atas kapal sebelum adanya pengganti. Dan juga melakukan

peningkatan gaji dan kesejahteraan agar calon awak kapal termotivasi untuk bergabung di PT. Pelayaran Sumber Rejeki.

## DAFTAR PUSTAKA

- Majid, A, 2013. *Strategi pembelajaran*. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Sugiyono, (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung : ALFABETA
- Susanto, A (2013), *Sistem Informasi Akutansi, - Struktur – Pengendalian - Resiko- Pengembangan*, Edisi Perdana, Lingga Jaya, Bandung.
- Sinambela, L. P (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Hutaeun, J, 2015. *Konsep Sistem Informasi*. CV Budi Utama : Yogyakarta
- Gomes, F, C, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Andi OFF set
- Robert, L, M, – Jhon, H, J, 2006 *Human Resourt management*, Edisi 10, Jakarta : Salemba 4
- Undang undang No. 17 tahun 2008 tentang Pelayaran
- Peraturan Pemerintah No.7 tahun 2000 Tentang Kepelautan
- Galileo, 2018. *Teknologi mekanik*. Jakarta : Grafika 27.
- Surajiyo, 2018. *Filsafat Ilmu dan Perkembangannya*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Moenir, 2013. *Teknikal dan mekanisme pergerakan alat*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kaymaz, 2015. *Pengaruh praktek rotasi pekerjaan terhadap motivasi*.
- Sumarwoto, 2011, *Budaya organisasi perusahaan*, Jakarta Ghalia Indonesia
- Supomo, dan Eti ,N, 2018, *Manajemen sumber daya manusia*, Bandung Cetakan 1 Yrama Widia.
- Sutrisno, E, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Nawawi, H, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Rivai, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robins, 2006:649 *Arti Dari Rotasi*.
- Poerwandari, E. K. (2017). *Pendekatan kualitatif untuk penelitian perilaku manusia*. LPSP3 UI.
- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.

- Sugiyono. (2017). Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Creswell, J. W.(2016). Research design: pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan mixed. Yogyakarta: PT. Pustaka Pelajar
- Sugiyono, 2018. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung : Alfabeta
- Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Omachonu, VK dan Ross, JE. 2004 *Principles of Total Quality, Third Edition*. CRC Press: Florida.
- Pyzdek, T. 2013, *The six sigma handbook*. Selemba Empat, Jakarta

# LAMPIRAN

Lampiran 1

## MUTASION SIGN ON

LAMP. NO : 198 /PT.PSR.BP/SHP-JKT/XII/21

Kepada :  
To

Nama : **ASRUL**                      Ijazah : **ANT III**  
Name    Rank

Dengan ini diberitahukan bahwa mulai tanggal : 2 DESEMBER  
2021 hereby you, that as form

Saudara ditetapkan / dimutasikan sebagai : MUALIM  
I                      You are appointed / transfferred as

Di kapal : SPOB DUTA PERTIWI VII                      di pelabuhan : TUAL  
board the vessel                      at port of

Harap melaporkan diri kepada Nakhoda/Master : Capt Yusri

Catatan :  
Notify

Jakarta, 01 DESEMBER 2021

**Dadang Irawan**  
Kepala Cabang

Keterangan Pegawai / Personal Data  
Gaji Pokok : Rp. ,-  
T. Berlayar : Rp. ,-  
T. Jabatan : Rp. ,-  
T. Ijazah : Rp. ,-  
**Total : Rp. 6.360.000**

CC : - SPOB DUTA PERTIWI VII







**MUTASION**  
**SIGN ON**

LAMP. NO : 155 /PT.PSR.BP/SHP-JKT/X/21

Kepada :  
To

Nama : **Puji Indra**                      Ijazah : **ANT III**  
Name    Rank

Dengan ini diberitahukan bahwa mulai tanggal : 28 OKTOBER  
2021 hereby you, that as form

Saudara ditetapkan / dimutasikan sebagai : MUALIM  
II            You are appointed / transffered as

Di kapal : SPOB DUTA PERTIWI VII                      di pelabuhan : TUAL  
board the vessel    at port of

Harap melaporkan diri kepada Nakhoda/Master : Capt Yusri

Catatan :  
Notify

Jakarta, 29 OKTOBER 2021

**Dadang Irawan**  
Kepala Cabang

Keterangan Pegawai / Personal Data			
Gaji Pokok	:	Rp.	,-
T. Berlayar	:	Rp.	,-
T. Jabatan	:	Rp.	,-
T. Ijazah	:	Rp.	,-
<b>Total</b>	:	<b>Rp.</b>	<b>3.960.000</b>

CC : - SPOB DUTA PERTIWI VII

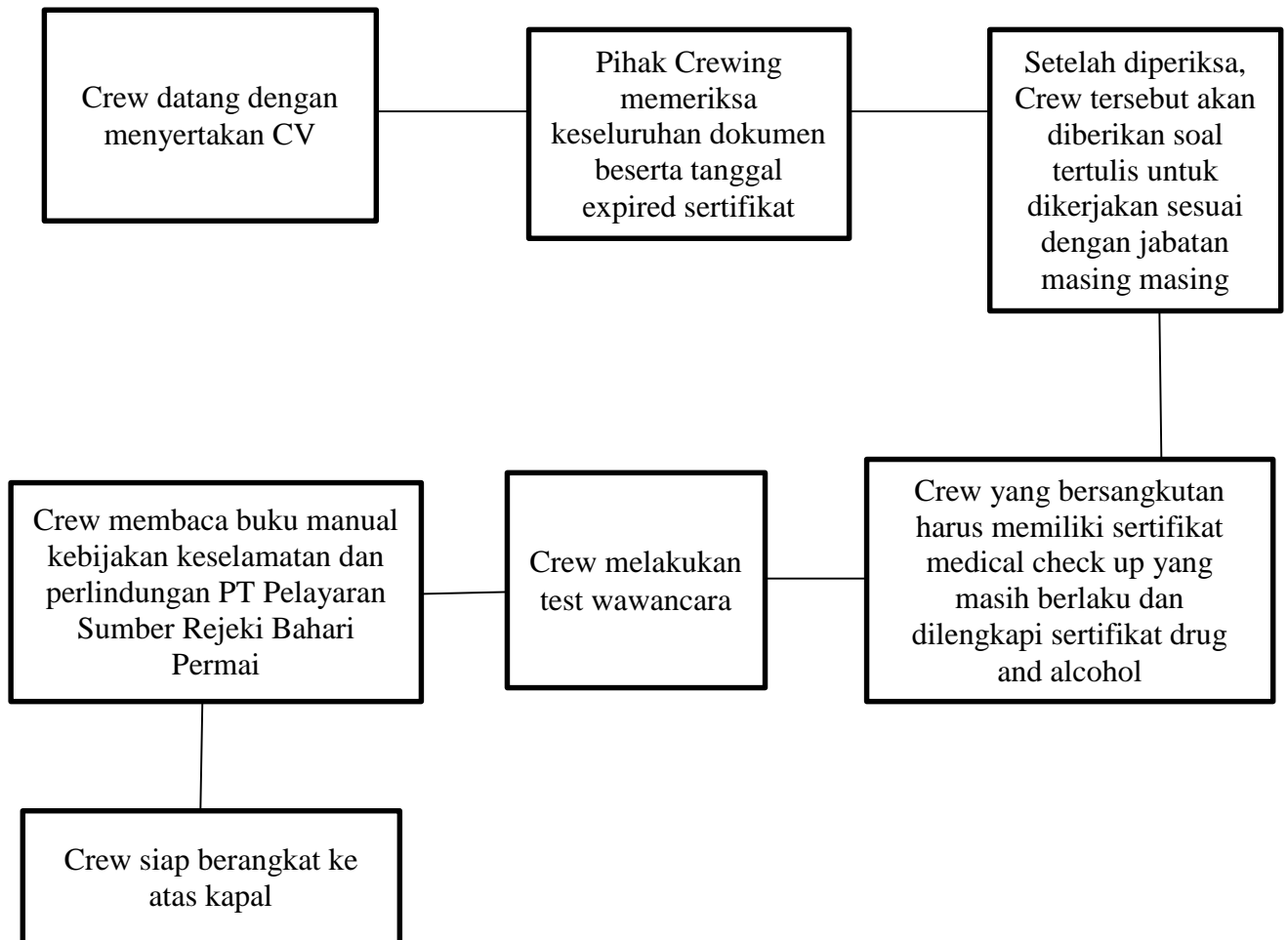






## Lampiran 2

### Sistem Perekrutan Crew PT Pelayaran Sumber Rejeki Bahari Permai



1. Crew kapal datang ke kantor untuk menyerahkan CV.
2. Pihak crewing memeriksa keseluruhan kelengkapan dokumen beserta tanggal expire sertifikat kepelautan crew.
3. Setelah diperiksa crew tersebut akan diberikan soal tertulis untuk dikerjakan sesuai dengan jabatan masing masing.
4. Crew yang bersangkutan harus memiliki sertifikat Medical Check Up (MCU) yang masih berlaku dan dilengkapi sertifikat drug dan alcohol.
5. Crew melakukan tes wawancara.
6. Crew membaca buku manual kebijakan keselamatan dan perlindungan lingkungan PT. Pelayaran Sumber Rejeki Bahari Permai.
7. Crew siap berangkat ke atas kapal.

## Lampiran 3

### Wawancara I

Hasil wawancara yang penulis lakukan kepada divisi pengawakan adalah

Nama : Pak arif

Jabatan : Crewing manajemen

Dengan hasil wawancara ini sebagai berikut.

Mardiansyah : Selamat malam pak

Pak Arif : Selamat malam det

Mardiansyah : Mohon izin bertanya pak, apa tugas crewing management?

Pak Arif : Mengatur proses pergantian awak kapal dan melakukan review terhadap system pergantian yang telah dibuat dan memastikan awak kapal yang standby tetap bersedia.

Mardiansyah : bagaimana cara mengatur pergantian crew

Pak Arif : mengecek crew list setiap bulan untuk memastikan ada atau tidaknya crew kapal yang akan habis kontrak

Mardiansyah : Apa kendala saat melakukan pelaksanaan pergantian crew

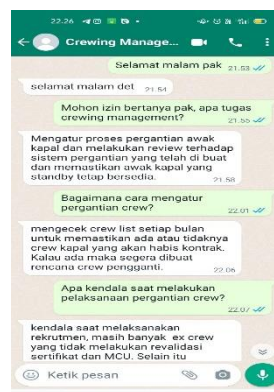
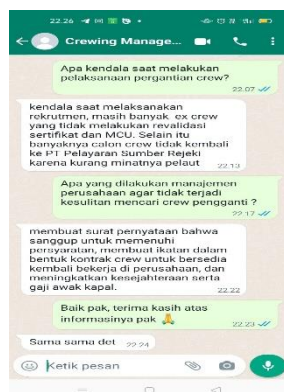
Pak Arif : Kendala saat melaksanakan rekrutmen, masih banyak ex crew yang tidak melakukan revalidasi sertifikat dan MCU. Selain itu banyaknya calon crew tidak kembali ke PT Pelayaran Sumber Rejeki karena kurang minatnya pelaut.

Mardiansyah : Apa yang dilakukan manajemen Perusahaan agar tidak terjadi kesulitan mencari crew pengganti ?

Pak Arif : Membuat surat pernyataan bahwa sanggup untuk memenuhi persyaratan, membuat ikatan dalam bentuk kontrak crew untuk bersedia kembali bekerja di perusahaan, dan meningkatkan kesejahteraan serta gaji awak kapal.

Mardiansyah : Baik pak terimakasih atas informasinya.

Pak Arif : Sama sama det.



## **Wawancara II**

Hasil wawancara yang penulis lakukan kepada divisi pengawakan adalah

Nama : Pak Hairuddin

Jabatan : Masinis III

Dengan hasil wawancara ini sebagai berikut.

Mardiansyah : Selamat siang pak.

Pak Hairuddin : Siang det.

Mardiansyah : Apakah system pergantian di PT Pelayaran Sumber Rejeki sudah baik?

Hairuddin : Belum baik karena masih ada beberapa kasus awak kapal berlayar tidak sesuai dengan kontrak PKL.

Mardiansyah : Apa kendala yang ditemui saat kontrak PKL di atas kapal sudah hamper berakhir.

Pak Hairuddin : Masih menunggu pengganti saya di kapal, tetapi terkadang dalam waktu cukup lama

Mardiansyah : Menurut bapak apakah perpanjangan kontrak yang dilakukan karena belum adanya crew pengganti merupakan solusi yang tepat.

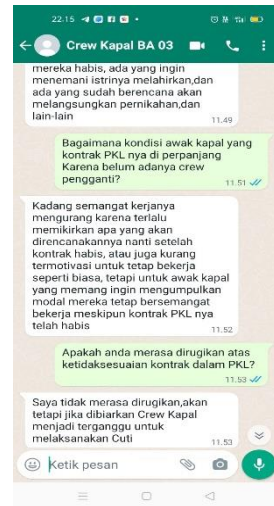
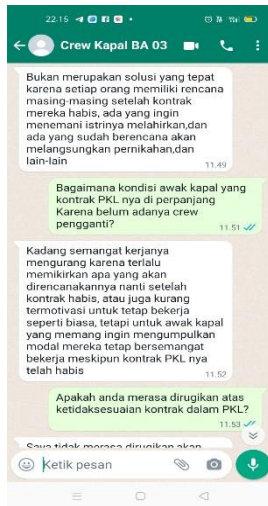
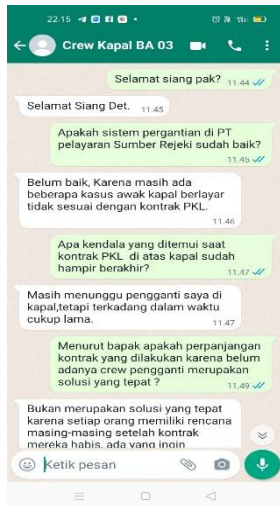
Hairuddin : Bukan merupakan solusi yang tepat. Karena setiap orang memiliki rencana masing masing setelah kontrak mereka habis, ada yang menemani istrinya, ada yang sudah berencana akan melangsungkan pernikahan, dan lain lain.

Mardiansyah : Bagaimana kondisi awak kapal yang kontrak PKL nya di perpanjang karena belum adanya crew pengganti?

Pak Hairuddin : Kadang semangat kerjanya mengurang karena terlalu memikirkan apa yang akan direncanakan nanti setelah kontrak habis, atau juga kurang termotivasi untuk tetap bekerja seperti biasa, tetapi untuk awak kapal yang memang ingin mengumpulkan modal mereka tetap bersemangat bekerja meskipun kontrak PKL nya telah habis

Mardiansyah : Apakah anda merasakah dirugikan atas ketidaksesuaian masa kontrak dalam PKL?

Pak Hairuddin : Saya tidak merasa dirugikan, akan tetapi jika dibiarkan crew kapal menjadi terganggu untuk melaksanakan cuti.



## Lampiran 4

### PERJANJIAN KERJA LAUT Antara

Perusahaan Pelayaran **PT. SUMBER REJEKI BAHARI PERMAI**  
Dengan seorang warga negara Indonesia

UNTUK	: PEJABAT
UNTUK	: PIHAK I
UNTUK	: PIHAK II
UNTUK	: KAPAL

Pada hari ini..... telah datang kepada saya..... Pejabat  
Penyiji Awak Kapal atas nama..... di..... Saudara..... DADANG IRAWAN  
..... Jabatan.....KEPALA CABANG..... bertempat tinggal di.....JAKARTA..... yang  
menyatakan dalam hal ini bertindak untuk dan atas nama Perusahaan Pelayaran..... PT. PELAYARAN SUMBER REJEKI  
BAHARI PERMAI..... berkedudukan di.....JAKARTA.....selanjutnya disebut Pihak I dan seorang bernama.....  
PITER PARINTAK..... Nama kecil..... PITER..... umur..... 33..... tahun. Dilahirkan tanggal..... 15 OKTOBER 1977  
..... di..... AMBON..... selanjutnya disebut Pihak II, menerangkan telah semufakat mengadakan  
perjanjian kerja laut sebagai berikut :

#### Pasal 1.

Pihak I memberikan pekerjaan kepada Pihak II dan pihak II menerima pekerjaan itu selama waktu yang tersebut dalam pasal  
3 dan berakhir setelah kembalinya kapal di Pelabuhan Indonesia, dimana ada Pejabat Penyiji Awak Kapal. Jika masa  
perjanjian ini berakhir pada waktu kapal belum kembali ke Pelabuhan Indonesia, maka perjanjian ini diperpanjang sampai  
saat tibanya kembali kapal di Pelabuhan Indonesia

#### Pasal 2.

a. Pihak II mengadakan perjanjian kerja laut (PKL) dengan pihak I untuk bekerja pada kapal kapal yang di tunjuk oleh  
Pihak termasuk kapal kapal yang di gunakan oleh pihak 1 untuk di laut dengan pangkat permulaan  
sebagai ..... MASINIS II ..... mulai tanggal ..... 15 NOVEMBER 2021 .....

#### Pasal 3.

Pihak I maupun Pihak II dapat mengakhiri perjanjian kerja atau hubungan kerja ini sesudah melalui masa  
kerja selama .....06 ( ENAM ) BULAN terhitung mulai tanggal..... 15 NOVEMBER 2021 ..... Dengan  
tenggang waktu ..... 3 X 24 JAM ..... sebelum saat perjanjian kerja ini berakhir.

#### Pasal 4.

Perjanjian kerja laut ini berlaku selama masa yang ditentukan pada pasal (3) dan paling lambat 2(Dua) tahun masa kerja  
pihak II. Dan selanjutnya berlakulah pasal 450 Kitab Undang hukum perniagaan, dimana disebutkan bahwa tiap tiap  
pihak dapat mengakhiri hubungan kerja pada tiap tiap pelabuhan Indonesia dimana kapal berlabuh dan dimana ada pula  
Syahbandar dengan tenggang waktu 3x24 jam.

#### Pasal 5.

a. Pihak I membayar gaji Pihak II tiap-tiap akhir bulan dengan gaji pokok dimulai dengan RP. 5.760.000 lima juta tujuh  
ratus enam puluh ribu rupiah dengan mata uang Indonesia, menurut peraturan yang di tetapkan pihak I di setuju oleh  
pihak II  
b. Jika tidak ada alasan tepat, pihak II secara sepihak memutuskan ikatan dinas sebelum masa perjanjian, maka ongkos  
ongkos pemulangan menjadi tanggungan Pihak II sendiri. Dalam hal seperti ini Pihak II harus memberi tenggang waktu  
kepada pihak I untuk mendapat penggantinya paling sedikit satu bulan

#### Pasal 6.

a. Jika Pihak II tidak dapat bekerja lagi karena sakit atau kecelakaan kerja sebelum habis masa perjanjian atau jika karena  
salah satu sebab yang harus dipertanggung jawabkan Pihak I perjanjian ini diputuskan sebelum habis masanya  
maka ongkos-ongkos pemulangan Pihak II kembali ketempat dimana Pihak II diterima, menjadi tanggungan Pihak I.  
b. Jika tidak ada alasan yang Pihak II secara sepihak memutuskan ikatan dinas sebelum habis masa perjanjian, maka  
ongkos pemulangan yang dimaksud sub a diatas menjadi tanggungan Pihak II sendiri. Dalam hal ini Pihak II harus  
memberi tenggang waktu kepada Pihak I untuk mendapat penggantinya paling sedikit (1) satu bulan.  
c. Pihak II berhak mendapatkan jam kerja dan jam istirahat sesuai aturan yang berlaku.  
d. Pihak I memberikan kesempatan kepada pihak II untuk dapat meningkatkan karier dengan pendidikan keahlian dan  
keterampilan bila ada kesempatan.  
e. Pihak II menjamin pemeliharaan dan perawatan kesehatan serta pemberian asuransi kecelakaan kerja bagi pihak II

#### Pasal 7.

Jika Pihak II sakit atau mendapat kecelakaan dalam hubungan kerja, maka baginya berlakulah PP. NO. 7 tahun 2000 tentang  
Kepelautan atau peraturan-peraturan lain yang berlaku dalam Negara Republik Indonesia.

#### Pasal 8.

Pihak II harus patuh kepada peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh Pihak I dan kepada perintah-perintah yang diberikan  
pihak atasan yang ditunjuk oleh Pihak I atau perintah-perintah langsung dari Pihak I. Demikian pula Pihak II harus  
menyetujui kesehatannya diuji oleh dokter yang ditunjuk oleh pemerintah

**Pasal 8.**

Pihak II harus patuh kepada peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh Pihak I dan kepada perintah-perintah yang diberikan pihak I atasannya yang ditunjuk oleh Pihak I atau perintah-perintah langsung dari Pihak I. Demikian pula Pihak II harus menyetujui kesehatannya diuji oleh dokter yang ditunjuk oleh pemerintah

**Pasal 9.**

Pihak I berhak pada setiap waktu mengakhiri hubungan kerja atau perjanjian ini, sekalipun tanpa pemberitahuan terlebih dahulu karena alasan-alasan yang mendesak umpamanya :

- a. Pihak II kurang cakap, berkelakuan buruk lengah atau lalai dalam kewajiban, tidak patuh perintah dimaksud pasal (8) atau melakukan perbuatan lain yang merugikan Pihak I.
- b. Bila Pihak II ternyata melakukan perbuatan-perbuatan yang bertentangan dengan hukum pidana atau melanggar peraturan-peraturan Pemerintah Republik Indonesia, maka ia akan diturunkan ditempat/dipelabuhan dimana peristiwa itu terjadi dan diserahkan pada pihak yang berwajib.

**Pasal 10.**

Bila kapal dimana Pihak II dipekerjakan tenggelam atau hilang, maka Pihak I berhak mengakhiri hubungan kerja atau perjanjian ini, maka Pihak II menerima:

- a. Uang pesangon sebanyak 3(tiga) bulan gaji / pendapatan bersih ditambah dengan ongkos pengangkutan kembali ketempat / pelabuhan dimana pihak II diterima/ disijikan
- b. Uang penggantian atas barang barang hak milik pihak II sendiri, berdasarkan "Peraturan Kecelakaan Awak Kapal tahun 1940" dan Undang undang kecelakaan awak kapal tahun 1940

**Pasal 11.**

Pihak II harus meninggalkan sebahagian dari gaji pendapatan bersih tiap bulan, yang mana oleh Pihak II diatur pembayarannya kepada yang ditunjuk oleh Pihak II sebagai tanggungannya, Pihak II dalam hal ini menyatakan persetujuannya.

**Pasal 12.**

Dalam keadaan perang maupun bahaya perang Pihak II harus tetap melakukan kewajibannya baik di darat maupun di atas kapal yang di charter/disewa atau digunakan oleh Pemerintah R.I maupun yang tidak di charter/disewa atau digunakan oleh Pemerintah R.I keadaan tersebut di atas tidak boleh dijadikan alasan bagi Pihak II untuk memutuskan perjanjian atau hubungan kerja ini.

**Pasal 13.**

Jaminan-jaminan social lainnya bagi Pihak II seperti cuti perawatan kesehatan dsb diatur dan ditentukan oleh Pihak I yang berpedoman kepada peraturan-peraturan Pemerintah R.I. Dalam hal ini Pihak II menyatakan persetujuannya.

**Pasal 14.**

Dengan menandatangani perjanjian kerja laut ini maka semua perjanjian kerja laut yang sebelumnya diadakan oleh Pihak II dianggap tidak berlaku lagi.

**Pasal 15.**

Bilamana dikemudian hari karena sesuatu hal dipandang untuk mengadakan perubahan-perubahan/penambahan penambahan dalam perjanjian kerja laut ini, maka sedemikian dapat dilakukan atas kehendak persetujuan kedua pihak dihadapan Syahbandar pelabuhan setempat.  
Demikian surat perjanjian kerja laut ini dibuat pada hari dan tahun sebagai tersebut di atas dalam rangkap 4(empat) yang mana sama buyninya, yang asli diperuntukan kepada Syahbandar pelabuhan, tembusan lainnya untuk pihak I, Pihak II dan Nahkoda Kapal

Pihak I

Pihak II

DADANG IRAWAN

\_\_\_\_ PITER PARINTAK \_\_\_\_

Surat Perjanjian Kerja Laut ini oleh Pejabat Penyiji Awak Kapal .....  
Dibacakan seluruhnya dihadapan kedua belah pihak dan setelah dimaklumi dan disetujui, mereka manandatangani.

MENGETAHUI :

NAMA KAPAL: SPOB. BERKAT  
ANUGERAH 03  
BENDERA : INDONESIA  
ISI KOTOR : 1.081 GT  
SERKES : ADA

**PERJANJIAN KERJA LAUT**  
Antara

Perusahaan Pelayaran **PT. SUMBER REJEKI BAHARI PERMAI**  
Dengan seorang warga negara Indonesia

UNTUK	: PEJABAT
UNTUK	: PIHAK I
UNTUK	: PIHAK II
UNTUK	: KAPAL

Pada hari ini ..... telah datang kepada saya ..... Pejabat  
Penyiji Awak Kapal atas nama ..... di ..... Saudara ..... DADANG IRAWAN  
..... Jabatan ..... KEPALA CABANG ..... bertempat tinggal di ..... JAKARTA ..... yang  
menyatakan dalam hal ini bertindak untuk dan atas nama Perusahaan Pelayaran ..... PT. PELAYARAN SUMBER REJEKI  
BAHARI PERMAI ..... berkedudukan di ..... JAKARTA ..... selanjutnya disebut Pihak I dan seorang bernama  
DESI BONTANG ..... Nama kecil ..... DESTI ..... umur ..... 28 ..... tahun. Dilahirkan tanggal ..... 11 JULI 1989  
..... di ..... AMBON ..... selanjutnya disebut Pihak II, menerangkan telah semufakat mengadakan  
perjanjian kerja laut sebagai berikut :

**Pasal 1.**

Pihak I memberikan pekerjaan kepada Pihak II dan pihak II menerima pekerjaan itu selama waktu yang tersebut dalam pasal 3 dan berakhir setelah kembalinya kapal di Pelabuhan Indonesia, dimana ada Pejabat Penyiji Awak Kapal, jika masa perjanjian ini berakhir pada waktu kapal belum kembali ke Pelabuhan Indonesia, maka perjanjian ini diperpanjang sampai saat tibanya kembali kapal di Pelabuhan Indonesia

**Pasal 2.**

a. Pihak II mengadakan perjanjian kerja laut (PKL) dengan pihak I untuk bekerja pada kapal kapal yang di tunjuk oleh Pihak termasuk kapal kapal yang di gunakan oleh pihak 1 untuk di laut dengan pangkat permulaan sebagai ..... MUALIM I ..... mulai tanggal ..... 22 DESEMBER 2021 .....

**Pasal 3.**

Pihak I maupun Pihak II dapat mengakhiri perjanjian kerja atau hubungan kerja ini sesudah melalui masa kerja selama .....06 ( ENAM ) BULAN ..... terhitung mulai tanggal ..... 22 DESEMBER 2021 ..... Dengan tenggang waktu ..... 3 X 24 JAM ..... sebelum saat perjanjian kerja ini berakhir.

**Pasal 4.**

Perjanjian kerja laut ini berlaku selama masa yang ditentukan pada pasal (3) dan paling lambat 2(Dua) tahun masa kerja pihak II. Dan selanjutnya berlakulah pasal 450 Kitab Undang Undang hukum perniagaan, dimana disebutkan bahwa tiap tiap pihak dapat mengakhiri hubungan kerja pada tiap tiap pelabuhan Indonesia dimana kapal berlabuh dan dimana ada pula Syahbandar dengan tenggang waktu 3x24 jam.

**Pasal 5.**

a. Pihak I membayar gaji Pihak II tiap-tiap akhir bulan dengan gaji pokok dimulai dengan RP. 3.100.000 Tiga juta seratus ribu rupiah dengan mata uang Indonesia, menurut peraturan yang di tetapkan pihak I di setujui oleh pihak II  
b. Jika tidak ada alasan tepat, pihak II secara sepihak memutuskan ikatan dinas sebelum masa perjanjian, maka ongkos ongkos pemulangan menjadi tanggungan Pihak II sendiri. Dalam hal seperti ini Pihak II harus memberi tenggang waktu kepada pihak I untuk mendapat penggantinya paling sedikit satu bulan

**Pasal 6.**

a. Jika Pihak II tidak dapat bekerja lagi karena sakit atau kecelakaan kerja sebelum habis masa perjanjian atau jika karena salah satu sebab yang harus dipertanggung jawabkan Pihak I perjanjian ini diputuskan sebelum habis masanya maka ongkos-ongkos pemulangan Pihak II kembali ketempat dimana Pihak II diterima, menjadi tanggungan Pihak I.  
b. Jika tidak ada alasan yang Pihak II secara sepihak memutuskan ikatan dinas sebelum habis masa perjanjian, maka ongkos pemulangan yang dimaksud sub a diatas menjadi tanggungan Pihak II sendiri. Dalam hal ini Pihak II harus memberi tenggang waktu kepada Pihak I untuk mendapat penggantinya paling sedikit (1) satu bulan.  
c. Pihak II berhak mendapatkan jam kerja dan jam istirahat sesuai aturan yang berlaku.  
d. Pihak I memberikan kesempatan kepada pihak II untuk dapat meningkatkan karier dengan pendidikan keahlian dan keterampilan bila ada kesempatan.  
e. Pihak II menjamin pemeliharaan dan perawatan kesehatan serta pemberian asuransi kecelakaan kerja bagi pihak II

**Pasal 7.**

Jika Pihak II sakit atau mendapat kecelakaan dalam hubungan kerja, maka baginya berlakulah PP. NO. 7 tahun 2000 tentang Kepelautan atau peraturan-peraturan lain yang berlaku dalam Negara Republik Indonesia.

**Pasal 8.**

Pihak II harus patuh kepada peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh Pihak I dan kepada perintah-perintah yang diberikan pihak atasan yang ditunjuk oleh Pihak I atau perintah-perintah langsung dari Pihak I. Demikian pula Pihak II harus menyetujui kesehatannya diuji oleh dokter yang ditunjuk oleh pemerintah

**Pasal 9.**

Pihak I berhak narda setian waktu menakhiri hubungan kerja atau perjanjian in. sekalinun tanna memberitahuian terlebih

# Lampiran 5

**PT. PELAYARAN SUMBER REJEKI BAHARI PERMAI**  
**CREW LIST**

Name of Ship : Duta Pertiwi VII  
IMO Number : 8672938  
Call Sign : J Z C V

GRT / NRT : 1109 GT  
Port of Registry : Balikpapan  
Flag : Indonesia  
Date : 24 Maret 2022

No.	NAME	RANK	NATIONALITY	DATE OF BIRTH	CERTIFICATE		SEAMAN BOOK		PASPORT		MCU EXPIRE DATE	SIGN ON DATE
					COC	No.	No.	Expire Date	No.	Expire Date		
1	Yusri	MASTER	INDONESIA	18-Feb-78	DECK CLASS I	6200510462N10219	F 318628	28-Jan-23				23-Okt-21
2	Asrul	C/OFF	INDONESIA	20-Jun-93	DECK CLASS II	6211425927N20423	H 078726	16-Sep-24				2-Dec-21
3	Puji Indra	2/OFF	INDONESIA	11-Apr-78	DECK CLASS III	6201293306M30118	I 024891	7-Jun-24				28-Oct-21
4	Meiky Biantong	3/OFF	INDONESIA	26-Jan-95	DECK CLASS III	6211731057M35322	F 642184	17-Jul-23				13-Nov-21
5	Febby Nugroho	KKM	INDONESIA	25-Dec-88	ENGINE CLASS II	6200394387T20417	F 044327	1-Aug-23				22-Nov-21
6	Wendy Sarangnga	2/ENG	INDONESIA	5-Mar-95	ENGINE CLASS III	6214371105S3523	G 122116	21-Oct-24				24-Nov-21
7	Wellyanus	3/ENG	INDONESIA	8-Feb-93	ENGINE CLASS III	6202010915S30421	G 035681	12-Jan-24				11-Dec-21
8	Andi Kusnandar	BOSUN	INDONESIA	31-May-87	RATING	6200357545340710	F275125	30-Aug-24				17-Nov-23
9	Asfan Khen	AB/1	INDONESIA	16-Apr-97	RATING	6211785033430710	H 020032	15-Jun-24				18-Sep-21
10	Kafrudin	AB/2	INDONESIA	9-Jun-85	DECK CLASS IV	6202085036330710	F 234260	2-May-24				12-Nov-21
11	Harianto Ngayo	AB/3	INDONESIA	3-Nov-92	RATING	6201597091340710	I 029963	12-Apr-24				25-Jan-22
12	Kasim Saide	OILER/1	INDONESIA	18-Aug-97	ENGINE CLASS V	6201593590010110	I 066362	23-Jun-24				28-Dec-21
13	Jusak Jurim	OILER/2	INDONESIA	13-Dec-94	ENGINE CLASS V	6201593590350210	F 318052	20-Jan-23				21-Dec-22
14	Nobber Pamimase Satu	OILER/3	INDONESIA	8-Sep-94	ENGINE CLASS V	6201044596350420	I 002193	23-Dec-24				26-Nov-21
15	Sulhadi	Koki	INDONESIA	8-Jul-98	RATING	620104114N605003	I 002194	24-Dec-24				19-Nov-21
16	La Ode Firman	Cadet	INDONESIA	5-Oct-99	BST	6201044596420220	I 002195	25-Dec-24				22-Okt-21
17	Tri Agung Pranomo	Cadet	INDONESIA	16-Feb-00	BST	6201044596420220	I 002196	26-Dec-24				23-Okt-21
18	Hengki Lasarus	Cadet	INDONESIA	10-Jun-00	BST	6201044596420220	I 002197	27-Dec-23				3-Nov-21
19	Elise Putra	C/ Engine	INDONESIA	5-Feb-00	BST	6200516526342410	E 105693	24-Jun-23				5-Nov-21

Total crew : 19 person including master

Scanned by TapScanner

**PT. PELAYARAN SUMBER REJEKI BAHARI PERMAI**  
**CREW LIST**

Name of Ship : Berkat Anugrah 03  
IMO Number : 9052561  
Call Sign : PMLJ

GRT / NRT : 1081 GT  
Port of Registry : JAKARTA  
Flag : INDONESIA  
Date : 17 Maret 2022

No.	NAME	RANK	NATIONALITY	DATE OF BIRTH	CERTIFICATE		SEAMAN BOOK		PASPORT		MCU EXPIRE DATE	SIGN ON DATE
					COC	No.	No.	Expire Date	No.	Expire Date		
1	Aloy Octalius	MASTER	INDONESIA	18-Feb-78	DECK CLASS I	6201656713N20520	F 318628	28-Jan-25				5-Sep-21
2	Andi Susilo Rusdi	C/OFF	INDONESIA	20-Jun-93	DECK CLASS II	6201463766M30217	H 078726	16-Sep-25				10-Sep-21
3	Masmur Sinaga	2/OFF	INDONESIA	11-Apr-78	DECK CLASS III	621156835N33818	I 024891	7-Jun-26				23-Okt-21
4	Muhammad Ryan Aulia	3/OFF	INDONESIA	26-Jan-95	DECK CLASS III	6211615382N30321	F 642184	17-Jul-24				24-Nov-21
5	Octavianus Sambara	KKM	INDONESIA	25-Dec-88	ENGINE CLASS II	6200202536S30218	F 044327	1-Aug-24				9-Nov-21
6	Piter Parintak	2/ENG	INDONESIA	5-Mar-95	ENGINE CLASS III	6200431213T30418	G 122116	21-Oct-25				15-Nov-21
7	Hairuddin	3/ENG	INDONESIA	8-Feb-93	ENGINE CLASS III	6200273958T40219	G 035681	12-Jan-24				11-Oct-21
8	Abdul Rauf Ginting	BOSUN	INDONESIA	31-May-87	RATING	62112733458T40219	F275125	30-Aug-26				11-Jan-21
9	Sunaryo	AB/1	INDONESIA	16-Apr-97	RATING	6211476648330710	H 020032	15-Jun-25				20-Jan-21
10	Fiqi Irwanto	AB/2	INDONESIA	9-Jun-85	DECK CLASS IV	6200476648M52418	F 234260	2-May-24				23-Nov-21
11	Saiman Paebang	AB/3	INDONESIA	3-Nov-92	RATING	6200478661340710	I 029963	12-Apr-26				13-Jan-22
12	Baso Bashar	OILER/1	INDONESIA	18-Aug-97	ATT IV	6211598738T53822	I 066362	23-Jun-26				14-Nov-22
13	Edi Tonglio	OILER/2	INDONESIA	13-Dec-94	ATT IV	621159878T55319	F 318052	20-Jan-25				14-Sep-21
14	Toni Mustaring	OILER/3	INDONESIA	8-Sep-94	RATING	6201044596540330	I 002193	23-Dec-25				12-Dec-21
15	Rusman	Koki	INDONESIA	8-Jul-98	RATING	6201042221340710	I 002194	24-Dec-25				27-Okt-21
16	Muhammad Akbar Nur	C/Deck	INDONESIA	5-Oct-99	BST	6201044596420220	I 002195	26-Dec-25				14-Jan-22
17	Arif Tri Sujatmika	C/Deck	INDONESIA	16-Feb-00	BST	6201044596420220	I 002196	26-Dec-25				14-Dec-21
18	Sofyan Sere	C/ Engine	INDONESIA	5-Feb-00	BST	6200516526342410	E 105693	24-Jun-24				22-Dec-21

Total crew : 18 person including master

Scanned by TapScanner

**PT. PELAYARAN SUMBER REJEKI BAHARI PERMAI**  
**CREW LIST**

Name of Ship : SPOB, Berkat Anugerah 06  
IMO Number :  
Call Sign :

GRT / NRT : 325 GT  
Port of Registry : BALIKPAPAN  
Flag : INDONESIA  
Date : 22 Maret 2022

No.	NAME	RANK	NATIONALITY	DATE OF BIRTH	CERTIFICATE		SEAMAN BOOK		PASPORT		MCU EXPIRE DATE	SIGN ON DATE
					COC	No.	No.	Expire Date	No.	Expire Date		
1	Rival Ibrahim	MASTER	INDONESIA	18-Feb-78	ANT III	6202097578N30417	H017514	1-Mar-24				14-Jan-22
2	Desti Bontang	C/OFF	INDONESIA	20-Jun-93	ANT III	6200485332N40421	G110870	28-Sep-24				22-Dec-21
3	Friyanto Abdullah	2/OFF	INDONESIA	11-Apr-78	ANT III	6211704203N30421	F196951	F155501				12-Dec-22
4	Sijati La Madya	KKM	INDONESIA	26-Jan-95	ATT III	6200045620S40218	F 155501	17-Jul-23				27-Okt-21
5	Sudidi Ramba	AB	INDONESIA	25-Dec-88	ANT IV	6225263535620S40	D084070	22-Jun-22				23-Nov-21
6	Rizal Wali	AB	INDONESIA	25-Dec-88	ANT IV	6222263545620S41	H017525	5-Jan-24				22-Dec-21
7	Zulkifly Fariz	AB	INDONESIA	8-Feb-93	ANT IV	6202010915S30421	G 035681	12-Jan-24				27-Dec-21
8	Nur Alam	AB	INDONESIA	31-May-87	ANT IV	6232010415S30422	F275125	30-Aug-26				8-Jan-21
9	La Yaman	OILER	INDONESIA	16-Apr-97	ATT IV	6211532220340310	H 020032	15-Jun-25				10-Jan-21
10	Welhamus	OILER	INDONESIA	9-Jun-85	ATT IV	6200471983N40820	F 234260	2-May-24				15-Dec-21
11	Rinto Alexamder	KOKI	INDONESIA	5-Feb-00	ANT IV	6200516526342410	E 105693	24-Jun-24				11-Nov-21

Total crew : 11 person including master