



ISSN : 1979 - 4746
EISSN : 2685 - 4775

METEOR STIP MARUNDA

JURNAL PENELITIAN ILMIAH
SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN

Mekanisme Rotasi Awak Kapal (Crew) Terhadap Kesesuaian Kontrak Perjanjian Kerja Laut (Pkl) Guna Memperlancar *Crewing Management* Dikapal Milik PT Pelayaran Sumber Rejeki

Ghea Yulia Rahma, Sugiyanto, Sukmanofith, Titis Ari Wibowo

Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta

Jl. Marunda Makmur No. 1 Cilincing, Jakarta Utara, Jakarta 14150

Abstract

The difficulty of recruitment for replacement crew members ultimately resulted in the inaccurate implementation of the crew changes that had been made and resulted in the crew's work contract period not being in accordance with what was stipulated in the Sea Work Agreement (PKL), so that many crew members were forced to increase their tenure. work contract due to late placement of replacement crew members. The purpose of this research is that the change of crew is as planned so that it does not cause delays in changing crew on board PT. Shipping Sumber Rejeki and looking for the cause of the contract period of the crew of the PKL crew is not in accordance with what it should be. The method used in this study is a qualitative method, with data sources obtained from observations, documentation, literature studies and interviews. The results of the study found that there was a discrepancy in the contract of the crew on board the ship with the agreement written in the Sea Work Agreement (PKL) due to the slowness of the manning division in searching for replacement ship crews for crew members who would sign off so that there was a mismatch of the contract period of the crew on board the ship. with a written agreement on the Sea Work Agreement (PKL)

Copyright @2022, METEOR STIP MARUNDA, ISSN : 1979-4746, eISSN : 2685-4775

Key words : *Ship Crew, Marine Employment Contract, Rotation*

Abstract

Sulitnya recruitment untuk awak kapal pengganti pada akhirnya berakibat pada tidak tepatnya pelaksanaan pergantian awak kapal yang telah di buat dan mengakibatkan masa kontrak Kerja awak kapal tidak sesuai dengan seperti yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kerja Laut (PKL), sehingga bnyak awak kapal yang terpaksa menambah masa kontrak kerja yang di karenakan terlambatnya penempatan awak kapal pengganti. Tujuan dari penelitian ini adalah agar pergantian awak kapal sesuai dengan yang direncanakan sehingga tidak menimbulkan keterlambatan pergantian Crew dikapal PT. Pelayaran Sumber Rejeki dan mencari penyebab dari masa kontrak PKL awak kapal tidak sesuai dengan yang seharusnya. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metoode kualitatif, dengan sumber data yang diperoleh dari hasil observasi, dokumentasi, studi pustaka dan wawancara. Hasil penelitian didapatkan bahwa terdapat ketidaksesuaian kontrak awak kaapal diatas kapal dengan perjanjian yang tertulis pada Perjanjian Kerja Laut (PKL) disebabkan oleh lambatnya pihak divisi pengawakan dalam mencaari awak kapal pengganti untuk awak kapal yang akan sign off sehingga terjadi ketidak sesuaian masa kontrak kerja awak kapal diatas kapal dengan perjanjian tertulis pada Perjanjian Kerja Laut (PKL)

Copyright @2022, METEOR STIP MARUNDA, ISSN : 1979-4746, eISSN : 2685-4775

Kata kunci : *Crew Kapal, Kontrak Perjanjian Kerja Laut, Rotasi*

I. PENDAHULUAN

Transportasi merupakan kegiatan pemindahan penumpang dan pergerakan barang dari suatu tempat ke tempat lain, dimana didalamnya terdapat unsur pergerakan (*movement*). Transportasi sangat memegang peran penting dalam pembangunan dan pengembangan infrastruktur kawasan perkotaan. Suatu interaksi yang baik dan ideal antara komponen-komponen transportasi (penumpang, barang, sarana dan prasarana) membentuk suatu sistem transportasi yang komperensif, efisien dan efektif sehingga diharapkan mampu mengoptimalkan fungsi transportasi dalam suatu kawasan perkotaan. Kegiatan pergerakan barang didorong karena adanya kegiatan perdagangan.

Perdagangan merupakan proses tukar-menukar barang dan jasa dari penjual kepada pembeli, hal ini menimbulkan interaksi diantara suatu tempat menuju daerah lainnya yang menghasilkan sebuah pergerakan, baik pergerakan barang, hingga mobilitas penduduk menuju pusat perdagangan. Aktivitas perdagangan terus terjadi diakibatkan oleh usaha masyarakat dalam memenuhi kebutuhannya. Hingga saat ini pusat perdagangan dan aktivitas ekonomi masyarakat bertumpu dipasar. Dengan besarnya peran pasar bagi aktivitas ekonomi, tentunya berpengaruh terhadap pembangunan ekonomi, dan perkembangan wilayah setempat. Perdagangan merupakan penggerak utama pembangunan perekonomian nasional, yang memberikan daya dukung dalam meningkatkan produksi, menciptakan lapangan pekerjaan, meningkatkan ekspor dan devisa, pemerataan pendapatan, serta memperkuat daya saing produk dalam negeri demi kepentingan nasional. Pembangunan ekonomi merupakan cara terpenting untuk meningkatkan kesejahteraan bagi negara-negara sedang berkembang, pembangunan mutlak diperlukan guna mengatasi masalah kekurangan dalam kesejahteraan ekonomi. Didalam menunjang kegiatan perdagangan harus menggunakan moda transportasi agar kegiatan perdagangan bisa terlaksana.

Angkutan laut merupakan bagian dari sistem transportasi nasional dikembangkan dalam rangka mewujudkan wawasan nusantara yang

mempersatukan seluruh wilayah Indonesia, termasuk lautan nusantara sebagai kesatuan wilayah nasional. Pengembangan angkutan laut harus mampu menggerakkan pembangunan nasional. Angkutan laut berperan penting dalam dunia perdagangan internasional maupun domestik. Angkutan laut juga membuka akses dan menghubungkan wilayah pulau, baik daerah yang maju maupun daerah yang terisolasi. Sebagai negara kepulauan Indonesia memang sangat membutuhkan angkutan laut. Perkembangan angkutan laut di Indonesia pada saat ini masih dikuasai oleh pihak asing. Di Indonesia peran transportasi laut sangat penting artinya karena Indonesia merupakan negara kepulauan yang memiliki 17.508 pulau. Membina angkutan laut tidak hanya memperlancar hubungan antar pulau atau daerah yang merupakan satu kesatuan wilayah, tetapi juga akan membuka sumber-sumber kehidupan rakyat yang melebihi luas dan lebih merata diseluruh wilayah. Tidak dapat dipungkiri sarana angkutan laut dinegara kepulauan seperti di Indonesia ini telah menjadi tulang punggung utama penggerak distribusi barang dalam skala besar dengan menggunakan kapal. Dari segi ekonomi dan bisnis penggunaan sarana transportasi dengan kapal laut lebih efektif dan besar manfaatnya.

Angkutan laut tentunya memiliki rute dan trayek yang harus dilalui dari titik keberangkatan agar pelayaran kapal bisa selamat sampai tujuan kapal tersebut. Angkutan laut atau kapal terdiri atas beberapa jenis yaitu:

- a) Kapal Tanker adalah kapal yang didesain untuk mengangkut barang dalam wujud cairan yang jumlahnya banyak.
- b) Kapal Roro adalah kapal yang didesain untuk membawa cargo roda seperti mobil, truk, semi-trailer truk atau sejenisnya.
- c) Kapal Feri adalah wujud alat transportasi yang dipakai untuk membawa penumpang dan kendaraan mereka dan biasanya kapal feri digunakan untuk penyebrangan antar pulau.
- d) Kapal pesiar adalah kapal penumpang yang digunakan untuk pelayaran kesenangan dan biasanya kapal pesiar untuk rute pelayaran yang cukup jauh dengan tujuan untuk berwisata.
- e) Kapal Kargo adalah kapal yang berfungsi membawa muatan cargo seperti kontainer

dari suatu wilayah menuju wilayah yang lain sesuai tujuan dari barang tersebut.

- f) Kapal Bulk carrier adalah kapal dagang yang didesain khusus untuk mengangkut kargo curah seperti batu bara, biji-bijian, dan semen. Kapal ini memiliki daya angkut yang besar.
- g) Kapal Tongkang adalah perahu datar yang berukuran besar didesain untuk transportasi sungai dan kanal barang berat. Kapal tongkang biasanya ditarik oleh kapal towboats
- h) Kapal Perang adalah kapal yang digunakan oleh pihak militer untuk keperluan yang berkaitan dengan kemiliteran negara.

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 naik turunnya awak kapal.
2. Menyediakan awak kapal (*Recruitment*) yang sesuai dengan persyaratan.

Divisi pengawakan telah membuat rencana pergantian untuk awak kapal diatas kapal yang dimiliki setiap enam bulan sekali agar pergantian berjalan sesuai dengan PKL yang di miliki awak kapal yang *on board*. Rencana pergantian yang telah di buat kebanyakan mengambil dari *Ex-crew* lebih di percaya oleh perusahaan karena mereka lebih memahami kondisi kondisian keadaan kapal di bandingkan harus merekrut *crew* baru.

Sulitnya *recruitment* untuk awak kapal pengganti pada akhirnya berakibat pada tidak tepatnya pelaksanaan pergantian awak kapal yang telah di buat dan mengakibatkan masa kontrak Kerja awak kapal tidak sesuai dengan seperti yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kerja Laut (PKL), sehingga banyak awak kapal yang terpaksa menambah masa kontrak kerja yang di karenakan terlambatnya penempatan awak kapal pengganti.

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

sebagai berikut :

1. Ketidaksesuaian pergantian awak kapal yang telah direncanakan sehingga menimbulkan keterlambatan pergantian *Crew* diatas kapal.
2. Masa kontrak Perjanjian Kerja Laut (PKL) awak diatas kapal tidak sesuai dengan perjanjian.
3. Tingkat kesejahteraan *Crew* dikapal yang dinilai tidak memuaskan.
4. *Ex-crew* yang tidak kembali ke PT. Pelayaran Sumber Rejeki
5. Lambatnya proses perekrutan *Crew* baru

Dalam hal ini penulis ingin membahas permasalahan yang lebih fokus pada topik yang sudah penulis uraikan yaitu:

1. Ketidaksesuaian pergantian awak kapal yang telah direncanakan sehingga menimbulkan keterlambatan pergantian *Crew* diatas kapal.
2. Masa Kontrak Perjanjian Kerja Laut (PKL) awak diatas kapal tidak sesuai dengan perjanjian.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka rumusan masalah yang didapat adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah upaya yang dilakukan agar pergantian awak kapal sesuai dengan yang direncanakan sehingga tidak menimbulkan keterlambatan pergantian *Crew* diatas kapal di PT. Pelayaran Sumber Rejeki ?
2. Bagaimanakah cara mengatasi dari ketidaksesuaian kontrak Perjanjian Kerja Laut (PKL) *Crew* diatas kapal milik PT. Pelayaran Sumber Rejeki ?

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Agar pergantian awak kapal sesuai dengan yang direncanakan sehingga tidak menimbulkan keterlambatan pergantian *Crew* dikapal PT. Pelayaran Sumber Rejeki.
2. Mencari penyebab dari masa kontrak PKL awak kapal tidak sesuai dengan yang seharusnya.

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Dapat bermanfaat secara teoritis dan memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan ilmu dibidang kemaritiman, serta diharapkan dapat memberikan tambahan wawasan

ilmu pengetahuan bagi Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran (STIP) khususnya para taruna taruni dan dapat melengkapi perbendaharaan buku perpustakaan untuk dapat digunakan sebagai buku bacaan referensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Dapat menjadi bahan masukan yang bersifat ilmiah bagi PT. Pelayaran Sumber Rejeki guna mengevaluasi kinerja *Crewing Management* serta persiapan- persiapan yang dilakukan dapat meminimalisasi terjadinya ketidaksesuaian pelaksanaan rencana pergantian awak kapal (*Crew*) sehingga menyebabkan ketidaksesuaian masa kontrak Perjanjian Kerja Laut (PKL).

II. LANDASAN TEORI

Pada bab ini penulis menyampaikan beberapa pengertian yang akan dibahas oleh penulis. Adapun tinjauan Pustaka atau teori teori yang dapat dijadikan sebagai landasan teori dalam pembahasan materi ini antara lain :

1. Awak Kapal (Crew)

a. Definisi

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 Kapal adalah mereka yang namanya tercantum dalam daftar anak kapal (KUHD). Anak Buah Kapal adalah awak kapal selain Nakhoda (UU No.17/2008). Pelayar Semua orang yang ada dikapal (UU No.21) Semua orang yang ada dikapal 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).

Pandu adalah Pelaut yang mempunyai keahlian di bidang Nautika yang telah memenuhi persyaratan untuk melaksanakan pemanduan kapal (UU No.17/2008) Kapal adalah kendaraan air dengan bentuk dan jenis tertentu yang digerakkan dengan tenaga angin, tenaga mekanik, energi lainnya, ditarik atau ditunda, termasuk kendaraan yang berdaya dukung dinamis, kendaraan dibawah permukaan air, serta alat apung dan bangunan terapung yang tidak berpindah pindah. (UU No.17/2008).

b. Hak dan Kewajiban

1) 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 dikapal, hak atas cuti, hak atas perawatan kalau sakit dikapal, 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.

- 2) 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. Orang lain yang berhak juga menerima sebagian dari upahnya sebagai uang delegasi.

c. 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 sijil. 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 nakhoda. Pekerjaan awak kapal dijelaskan di dalam PKL, sijil awak kapal, dan peraturan dinas diatas kapal yang dibuat oleh nakhoda.

d. Masa Kerja Awak kapal

Pengaturan mengenai *jam kerja* awak kapal (*schepeling*, pelaut, "anak kapal") tidak diatur dalam KUHD, akan tetapi menjadi *coverage* UU Pelayaran (c.q. Pasal 21 PP No. 7 Tahun 2000 tentang Kepelautan), sebagai berikut :

- 1) Ketentuan jam kerja (*waktu kerja dan waktu istirahat*"WKWI") bagi awak kapal menganut pola 6:1 dengan

maksimum 44 jam per-minggu. Artinya, 6 (enam) *hari kerja* dan 1 (satu) *hari istirahat mingguan*, masing-masing 8 (delapan) jam/hari.

- 2) Apabila awak kapal bekerja melebihi ketentuan waktu kerja dimaksud dan dipekerjakan pada hari istirahat mingguan atau pada hari libur nasional, maka dihitung *lembur*.
- 3) Setiap awak kapal harus diberikan waktu istirahat paling sedikit 10 (sepuluh) jam dalam jangka waktu 24 (dua puluh empat) jam sehari. Waktu istirahat tersebut dapat dibagi 2, yang salah satu di antaranya tidak kurang dari 6 (enam) jam kecuali dalam keadaan darurat.
- 4) Pengecualian dari WKWI dimaksud, antara lain pelaksanaan *tugas-tugas darurat* demi keselamatan berlayar dan muatan, termasuk latihan-latihan di kapal, atau untuk memberikan pertolongan dalam bahaya sesuai peraturan keselamatan pelayaran, dalam kaitan itu tidak dihitung *lembur*.
- 5) Demikian juga, bagi *pelaut muda* atau pelaut yang berumur antara 16 tahun sampai dengan 18 tahun dan dipekerjakan sebagai apapun di atas kapal, tidak diperbolehkan untuk :Dipekerjakan melebihi 8 jamsehari dan 40 jam seminggu,dipekerjakan pada waktu istirahat, kecuali dalam hal-hal *tugas-tugas darurat* demi keselamatan berlayar dan muatan.

2. Kontrak Perjanjian Kerja Laut (PKL)

a. Dasar Hukum

Menurut undang-undang no17 tahun 2008 adalah perjanjian kerja adalah landasan utama bagi pekerja untuk mengadakan suatu hubungan kerja, sertamerupakan 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 lautdan diawaki oleh sejumlah awak kapal yang telah memenuhi pesyaratan untuk berlayar. Awak kapal dan pengusaha kapal harus menyadari hak dan kewajiban

masing-masing, sehingga tercipta hubungan kerja yang selaras diantara kedua belah pihak. Pengusaha kapal juga harus memperhatikan kesejahteraan hidup pekerjanya.

b. Aturan dan 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 pengusahakapal 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 denga 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 yangdigerakkan 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

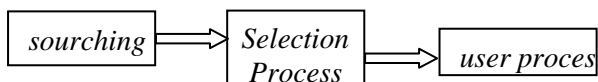
3. Rekrutmen

Menurut Hasibuan rekrutmen adalah serangkaian kegiatan yang di mulai ketika sebuah perusahaan atau organisasi memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai dengan jabatan atau lowongan tersebut ada. Dengan demikian, tujuan rekrutmen adalah menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai

dengan kualifikasi kebutuhan perusahaan dari berbagai sumber, sehinggamemungkinkan akan terjaring calon karyawan dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik. Tujuan dari rekrutmen menurut Samsudin (2009:81) adalah medapatkan calon karyawan yang memungkinkan pihak manajemen (rekruter) untuk memilih atau menyeleksi calon sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan.

Di bawah ini merupakan prinsip-prinsip rekrutmen yang biasanya dilakukan dalam pelaksanaan rekrutmen dan seleksi : Mutu karyawan yang akan direkrut harus sesuai dangan kebutuhan yang diperlukan untuk mendapatkan mutu yang sesuai dengan: Analisis pekerjaan, dskripsi pekerjaan dan spesifiksai pekerjaan. Dan jumlah karyawan yang diperlukan harus sesuai dengan jabatan yang tersedia.Untuk mendapatkan hal tersebut perlu dilakukan yaitu Peramalan kebutuhan tenaga kerja, Analisis terhadap kebutuhan tenaga (*Work Force Analysis*), Biaya yang di perlukan diminimalkan, Perencanaan dan keputusan- keputusan strategi tentang perekrutan, Fleksibelitas, Pertimbangan-pertimbangan hukum.

Proses rekrutmen dibanyak perusahaan di Indonesia menggunakan alur atau tahapan yang hampir sama. Bila skema proses rekrutmen berdasarkan proses yang terjadi adalah sebagai berikut.



GAMBAR 2.1 Proses Rekrutmen

Sumber: Mardianto 2014:10

- 1) *Sourcing* Process adalah proses untuk mendapatkan pelamar sesuai dengan kebutuhan yang ada, melalui sumber-sumber yang tersedia. Metodenya menggunakan *internal resourcing* dan *external resourcing*. Cara menarik para pelamar cukup beragam yaitu *direct mail*, *job fair* atau bursa kerja, iklan, *head hunter*, asosiasi profesi, dan sebagainya.
- 2) *Selection Process* adalah proses untuk menyaring pelamar menjadikan kandidat sesuai dengan kriteria (seleksi) yang ada.(*Psychological test*, Wawancara psikologi, Tes teknis dan *Managerial*

skill test)

- 3) *User Process* adalah proses untuk mencari orang yang tepat sesuai dengan posisi yang tersedia, diperoleh di antara kandidat yang telah lolos dari proses seleksi.

Tahapan yang biasanya dilakukan adalah: Wawancara oleh *direct user (manager)* dan *indirect user (director)*, *Medical chek up* , *Sign contact* dan *administration* dan Orientasi karyawan baru

4. Analisa jabatan

Untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan kuantitasnya baik, sehingga efektif mengerjakan tugas-tugasnya harus dilakukan dengan cara analisis jabatan (*job analysis*), uraian jabatan (*job description*) dan spesifikasi pekerjaan(*job specification*). Dengan analisis jabatan, uraian pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan maka dapatlah ditentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang dibutuhka. menurut Hasibuan (2011:174) analisis jabatan adalah menganalisis pekerjaan-pekerjaan apa saja yang harus dilakukan pada suatu jabatan, mengapapekerjaan itu dilakukan dan bagaimana melakukannya. Uraian pekerjaan adalah uraian mengenai tugas-tugas dan tanggung jawab seseorang pejabat pada suatu jabatan atau apa hak dan kewajibannya. Spesifikasi pekerjaan adalah uraian syarat-syarat orang yang dapat memangku suatu jabatan tertentu, agar ia dapat bekerja secara efektif. Misalnya pendidikan, jenis kelamin, usia dan lain-lainnya.

5. Komitmen kerja

Menurut Hasibuan (2005:27) komitmen kerja adalah kesanggupan suatu karyawan atau anggota organisasi untuk tetap memelihara sebuah nilai dalam pencapaian tujuan organisasi secara umum.

Contoh komitmen kerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a) Bangga dan senantiasa memandang perusahaan secara positif disituasi apapun.
- b) Mampu mengerahkan seluruh tenaganya demi tujuan perusahaan. Membina hubungan yang baik terhadap seluruh karyawan dan selalu melakukan yang terbaik bagi perusahaan

6. Kapal

a. Pengertian Kapal

Menurut Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran, “kapal” adalah kendaraan air dengan bentuk dan jenis tertentu, yang 15 digerakkan dengan tenaga angin, tenaga mekanik, energi lainnya, ditarik atau ditunda, termasuk kendaraan yang berdaya dukung dinamis, kendaraan di bawah permukaan air, serta alat apung dan bangunan terapung yang tidak berpindah-pindah. Menurut Keputusan Menteri 14 tahun 2002 (Bab I pasal 1) Kapal adalah kendaraan air dengan bentuk dan jenis apapun yang digerakkan dengan tenaga mekanik, tenaga angin atau ditunda termasuk kendaraan yang berdaya dukung dinamis, kendaraan dibawah permukaan air serta alat apung dan bangunan terapung yang tidak berpindah-pindah.

b. Jenis-jenis kapal

- 1) Berdasarkan rutenya, kapal dagang dapat dibagi menjadi *tramper* dan *liner*. *Tramper* adalah kapal dengan tujuan, rute, dan jadwal tidak tetap sedangkan *liner* adalah kapal yang memiliki tujuan, rute, dan jadwal yang tetap. Adapun berdasarkan jenisnya, kapal dagang dapat dibagi menjadi:
 - a) *Conventional Liner Vessel*
 - b) *Semi Container Pallet Vessel*
 - c) *Full Container Vessel*
 - d) *General Cargo Breakbulk Vessel*
 - e) Kapal *RoRo (roll on, roll off)*
 - f) *Lighter Carrier*
 - g) *Bulk Carrier*
 - h) *Passanger ship*
- 2) Jenis-jenis muatan kapal niaga:
 - a) Ditinjau dari muatan dan kuantitas perunit pengapalan, muatan kapal dibedakan:
 - (1) *General Cargo* yaitu muatan yang terdiri dari berbagai jenis barang yang dikemas dan dikapalkan secara potongan.
 - (2) *Bulk Cargo* yaitu muatan yang terdiri dari suatu jenis muatan yang tidak dikemas yang dikapalkan sekaligus dalam jumlah besar.
 - (3) *Homogenous Cargo* yaitu muatan yang terdiri dari suatu macam barang yang dikapalkan sekaligus dalam jumlah besar dalam keadaan dikemas.
 - b) Ditinjau dari segi ekonomi kapal:
 - (1) *Deadweight Cargo* merupakan muatan yang ukurannya (volumenya)

kurang dari 40 cuft dalam tiap Long Ton. Yang termasuk dalam 21 golongan *deadweight cargo* ini lazimnya adalah bahan-bahan tambang (bijih besi, mangan), juga berjenis muatan biji-bijian seperti beras, kopi dan lain-lain. Karena memakan ruangan yang sangat kecil, muatan *deadweight* ini biaya pengangkutannya berdasarkan pada pertimbangan bahwa pada umumnya ditetapkan atas dasar berat barang. Penetapan ini juga barang-barang berat itu harganya relatif rendah bila dibandingkan dengan barang lain yang memakan ruangan yang lebih besar.

- (2) *Measurement Cargo* merupakan muatan yang ukuran volumenya 40 cuft atau lebih setiap ton. Muatan yang volumenya besar, yaitu “*measurement cargo*”, pada umumnya terdiri dari barang-barang fabrikasi, *manufactured* yang harganya lebih mahal daripada barang-barang *deadweight cargo*.

III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Waktu Dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada saat penulis melakukan praktik darat PT. Pelayaran Sumber Rejeki. Perusahaan ini merupakan perusahaan pelayaran yang bergerak dalam bidang jasa angkutan laut terdapat Divisi Pengawakan di dalamnya. PT. Pelayaran Sumber Rejeki berlokasi di Jl. Kakiyaly No.11, Kel. Rijali, Kec. Sirimau, Kota Ambon, Maluku.

B. Metode Pendekatan Dan Teknik Pengumpulan Data

1. Metode Pendekatan

Pendekatan penelitian yang penulis pilih adalah pendekatan empiris yaitu penulis melakukan pengamatan yang terjadi di lapangan dalam pelaksanaan rencana pergantian awak kapal dan kesesuaian PKL di kapal milik PT.Pelayaran Sumber Rejeki

2. Teknik Pengumpulan Data

Data adalah informasi yang digunakan dalam penelitian agar dapat memberikan gambaran bagi objek yang diteliti.Semua data dan

informasi yang dibutuhkan dalam menyelesaikan skripsi dikumpulkan secara lengkap dan objektif yang mengacu pada permasalahan yang dibahas.

Penulis juga membutuhkan data dan informasi yang lengkap dan dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah. Data yang digunakan harus didukung dengan data yang sebenarnya dan tidak mengada-ada, oleh karena itu dalam pengumpulan data tersebut penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

a. Observasi

Teknik 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.

b. Dokumentasi

Teknik ini merupakan data-data yang diperoleh dari hasil dokumen- 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 skripsi ini antara lain data rencana awak kapal, Perjanjian Kerja Laut (PKL), data awak kapal *on board* dan *standby*, dan data pelaksanaan mutasi awak kapal.

Dokumen-dokumen yang penulis pelajari selama melaksanakan Praktek Darat (PRADA) ialah :

1. Daftar awak kapal *on board* dan *standby*
2. Daftar rencana pergantian awak kapal
3. Data kontrak Perjanjian Kerja Laut (PKL)

c. Studi pustaka

Metode Ini dilakukan dengan cara mempelajari tulisan yang berasal dari berbagai buku, karangan ilmiah, catatan perkuliahan serta sumber lainnya yang berhubungan dengan pokok masalah skripsi serta mengutip sebagian bahan referensi yang dapat dijadikan data

pendukung yang erat hubungannya dengan masalah yang akan dibahas dalam penulisan skripsi dan memudahkan penulis untuk membahas serta memberikan pengetahuan yang berhubungan dengan permasalahan yang akan di susunoleh penulis.

d. Teknik Wawancara

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 di wawancarai penulis, antara lain :

1. Manager Divisi pengawakan
2. *Staff* Divisi Pengawakan
3. *Crew* di kapal milik PT Pelayaran Sumber Rejeki

C. Subjek Penelitian

Penulis menggunakan situasi sosial tertentu dengan meneliti tiga elemen sebagai subjek penelitian adalah pelaku yaitu penulis itu sendiri, tempat yang dijadikan penelitian, dan aktifitas yang dilakukan. Pelaku dalam penelitian ini adalah penulis itu sendiri karena mengetahui situasi sosial saat melaksanakan praktek dilapangan secara lansuang. Peneliti yang dilakukan terhadap Perjanjian Kerja Laut (PKL) di PT Pelayaran Sumber Rejeki, dengan melakukan teknik pengumpulan data secara observasi dan wawancara. Selain itu penentuan sumber data sebagai subjek penelitian pada orang yang diwawacarai dilakukan secara purposive yaitu dipilih dengan pertimbangan dan tujuan tertentu, dengan menggunakan penelitian tersebut dapat menghasilkan data yang tepat dan akurat berdasarkan wawancara langsung dengan pegawai dan *crew* kapal PT Pelayaran Sumber Rejeki terkait konrak Perjanjian Kerja Laut (PKL)

D. Teknik Analisis Data

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif, yaitu menganalisis data data yang ada mengapa bisa terjadi seperti ini dan apa akibatnya jika hal tersebut dibiarkan. Untuk itu penulis akan memberikangambaran apa yang seharusnya dilakukan terhadap masalah yang terjadi yaitu terkait dengan mutasi awak kapal

PKL.

Pada penelitian ini, penulis akan membahas mengenai bagaimana cara perusahaan mengatur mutasi awak kapal agar sesuai dengan kontrak PKL awak kapal yang *on board*. Penulis menggunakan mutasi awak kapal dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Maka dari itu penulis mengambil dan menggunakan teknik analisis model interaktif, yang menurut Miles & Huberman (1992: 16) analisis terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan yaitu:

a. Reduksi Data

Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan.

b. Penyajian Data

Penyajian data merupakan sekumpulan informasi yang telah tersusun secara terpadu dan mudah dipahami yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan mengambil suatu tindakan.

c. Menarik Kesimpulan

Menarik kesimpulan merupakan kemampuan seorang peneliti dalam menyimpulkan berbagai temuan data yang di peroleh selama proses penelitian berlangsung.

IV. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Dalam bab ini penulis akan membahas tentang permasalahan atau fakta yang terjadi dan menguraikan sebagian dari masalah yang penulis alami pada saat melaksanakan Praktek Darat. Adapun untuk memudahkan penelitian, penulis akan menyampaikan deskripsi data, antara lain:

1. Profil Perusahaan

PT. Pelayaran Sumber Rejeki merupakan salah satu perusahaan pelayaran yang berdiri 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-perubahan yang akhirnya terbentuk PT.

Struktur Organisasi

Untuk lebih memudahkan penelitian dalam bab ini penulis akan menjelaskan data-data yang berkaitan, yang telah disajikan pada bab-bab sebelumnya, data-data tersebut antara lain : *Crewing Departement* (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 perputaran awak kapal berkualitas, bersertifikat dan *medical fit*, memastikan pelaut dapat melaksanakan proses *sign on/off* mulai dari tempat keberangkatan, terima tugas dikapal sesuai dengan jabatan masing-masing sampai kepulangannya, menjaga komunikasi, hubungan kerjasama yang baik dengan keluarga awak kapal dan juga membina hubungan baik dengan instansi pemerintah dikarenakan berhubungan dalam pengurusan PKL.

2. 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 33 orang. Namun masih ada kekurangan pelaksanaan mutasi awak kapal sering tidak sesuai dengan rencana yang telah dibuat. 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

Tabel 4.1 Data awak kapal on board dan standby di PT.Pelayaran Sumber Rejekiberdasarkan jabatan

No	Jabatan	Bulan	Jumlah (OnBoard)	Jumlah (Standby)
1	Nahkoda	Januari	6	-
		Mei	6	3
2	Mualim II	Januari	6	1
		Mei	6	-
3	Mualim III	Januari	6	2
		Mei	6	-
4	KKM	Januari	6	2
		Mei	6	3
5	Masinis II	Januari	6	-
		Mei	6	1
6	Juru Mudi	Januari	6	2
		Mei	6	1

Sumber : Divisi Pengawakan PT. Pelayaran Sumber Rejeki Data Perencanaan, November 2019

Rencanaa penempatan awak kapal merupakan suatu proses menempatkan awak kapal sesuai dengan jabatan dan posisi yang ada diatas kapal. Dalam hal tersebut harus dilaksanakan secara

sistematis agar tidak terjadi ketidak sesuaian antara posisi yang telah direncanakan sehingga menimbulkan keterlambatan pergantian awak diatas kapal.

Tabel 4.2 Data perencanaan pergantian awak kapal PT. Pelayaran Sumber Rejeki

No	Bulan	Jabatan	Kapal	Crew (Onboard)	Crew (Pengganti)
1	Januari	Nahkoda	BA 05	Robert Tarra Andi Lolo	Ibni Soleh
	Mei				
2	Januari	Mualim II	BA. 06	Fahri Alman	Sukardi
	Mei				
3	Januari	Mualim III	MT. Mitra Kemakmuran	Claudio Paul Cresendo	Rahmat Setyadi
	Mei				
4	Januari	KKM	BA 05	Valenthinus	Chakra Prasetyo
	Mei				
5	Januari	Masinis II	MT. Celine 08	Chandra Arinda	Adnan Hermanto
	Mei				
6	Januari	Juru Mudi	BA. 05	Agit Darma Saputra	Andre Aditya
	Mei				

Sumber : Divisi Pengawakan PT.Pelayaran Sumber Rejeki, November 2019

Ketepatan masa kontrak adalah kesesuaian waktu, ketelitian, dan kejituan dari kontrak yang telah disetujui. Dalam hal ini ketepatan masa kontrak dilihat dari lamakontrak yang disetujui dalam PKL dan lama kontak yang terjadi di lapangan. Penyebab terjadinya ketidaktepatan masa kontrak yaitu banyak awak kapal yang

sakit, ingin menemani istri yang akan melahirkan, karena alasan kapal jarang masuk kepelabuhan di Merak dan Ambon, *Jump of ship*, gaji yang diinginkan tidak disepakati oleh pihak *Ship Management*, dan berbagai macam alasan yang ditemui oleh perusahaan sebagai mana table dibawah ini:

abel 4.3 Data kontrak kerja awak kapal PT. Pelayaran Sumber Rejeki

No	Bulan	Jabatan	Kapal	Kontrak (Seharusnya)	Kontrak (Dilapangan)
1	Januari	Mualim III	BA 05	6	3
		Kelasi	MT. Celine 08	6	4
2	Februari	Mualim II	BA 06	6	5
		Nahkoda	MT. Celine 08	6	5
3	Maret	Mualim I	MT. Mitra Kemakmuran	6	4
		Masinis II	BA 05	6	3
		KKM	BA 02	6	5
4	April	Juru Mudi	MT. Mitra Kemakmuran	6	3
		Mualim III	BA 06	6	3
5	Mei	KKM	MT. Celine 08	6	4
		Juru Mudi	BA. 02	6	5

Sumber : Divisi Pengawakan PT.Pelayaran Sumber Rejeki, November 2019

B. Analisis Data

Berdasarkan penelitian dan pengumpulan data-data yang ada selama dilapangan, maka pada bagian ini akan diuraikan secara detail mengenai penyebab dari masalah masalah dalam mempersiapkan rotasi awak kapal untuk menghindari ketidak sesuaian pergantian awak kapal sesuai dengan Perjanjian Kerja Laut (PKL).

1. Ketidak sesuaian pergantian awak kapal yang telah direncanakan Sehingga menimbulkan keterlambatan pergantian crew diatas kapal sebagai berikut:

- a. Berdasarkan wawancara langsung dengan divisi pengawakan setiap bulan Devisi Pengawakan membuat perencanaan pergantian awak kapal untuk merencanakan siapa nantinya akan menggantikan awak kapal *on board*, dengan adanya data perencanaan pergantian awak kapal, diharapkan dapat memenuhi pergantian awak kapal sesuai dengan masa kontrak PKL *crew* kapal diatas kapal sesuai dengan PKL para awak. Namun dari hasil observasi dilapangan dari sekian banyak rencana pergantian yang telah dibuat masih terdapat perencanaan yang tidak dapat dijalankan dikarenakan ketidaksiapan dari awak kapak *standby*. Awak kapal *standby* banyak menunda waktu untuk kembali bekerja di atas kapal, alan mereka bermacam-macam seperti sedang perpanjang sertifikat, masih ingin didarat untuk menemani istri lahiran dan masih banyak alasan lain yang ditemukan perusahaan. Kelemahan perusahaan dalam menjalankan pergantian diatas kapal, dikarenakan divisi *crewing* tidak melakukan tugas dengan konsisten dan tegas.untuk mengoptimalkan pelaksanaan rencana pergantian awak kapal agar sesuai dengan masa kontak awak kapal maka devisi pengawakan harus lebih memonitor *ex-crew* yang telah bersedia bekerja kembali denganPT.

Pelayaran Sumber Rejeki dan segera

- b. mencari *crew* baru apabila *ex-crew* mengundurkan diri atau belum siap bekerja kembali saat *crew* diatas kapal telah habis masa kontraknya. Dengan demikian maka pelaksanaan mutasi awak kapal dengan optimal dan PKL sesuai dengan kotrak yang telah ditetapkan dalam PKL.

2. Masa kontrak PKL awak kapal diatas kapal tidak sesuai dengan perjanjian

- a. Masa kontak Perjanjian Kerja Laut (PKL) yang telah tertulis bagi awak kapal yang *on board* berada dengan yang terjadi di atas kapal, menurut hasil wawancara hal tersebut dikarenakan belum adanya *crew* pengganti yang siap menggantikan di atas kapal.
- b. Pada akhirnya yang dilakukan oleh PT. Pelayaran Sumber Rejeki adalah menambah waktu untuk tetap bekerja di atas kapal yang sudah habis masa kontak PKLnya hingga menemukan pengganti yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Banyak awak kapal yang harusnya hanya6 (ebam) bulan kontak kerja di atas kapal pada akhirnya bisa mencapai 9 (Sembilan) bulan diatas kapal.

C. Alternatif Pemecahan Masalah

Dalam menganalisis permasalahan 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. Ketidak sesuaian pergantian awak kapal yangtelah direncanakan sehingga menimbulkan keterlambatan pergantian crew diatas kapal.

Divisi pengawakan yang telah membuat rencana pergantian awak kapal setiap tiga bulan sekali tetapi kenyataanya rencana yang telah dibuat tidak berjalan sebagaimana mestinya sehingga *crew* yang di atas kapal terpaksa harus memperpanjang kontrak diatas kapal. Maka

usaha mengatasi yang perusahaan ambil dengan cara :

- a. Meningkatkan kedisiplinan *ex-crew* yang telah bersedia bekerja kembali dengan PT. Pelayaran Sumber Rejeki. *Ex-crew* yang telah bersedia bekerja kembali setelah beristirahat beberapa bulan didarat harus selalu memonitor keberadaannya, apakah ia menunggu kembali bekerja di PT. Pelayaran Sumber Rejeki atau mungkin telah bekerja diperusahaan lain.
- b. Dalam kurun waktu 2 (dua) bulan sebelum masa kontrak awak kapak diatas kapal habis, pihak Divisi pengawakan harus memastikan *ex-crew* akan bekerjakembali dengan PT. Pelayaran Sumber Rejeki atau tidak, karena jika tidak maka divisi pengawakan harus menyeleksi awak kapal baru sebagai awak kapal pengganti yang akan *sign off* dalam waktu dekat sehingga pelaksanaan rencana mutase awak kapal tidak terganggu.
- c. Adanya pemberian kompensasi selama *ex-crew* didarat. Kompensasi merupakan balas jasa dari perusahaan terhadap awak kapal yang sudah menyelesaikan kontak dan bersedia bekerja kembali dengan PT. Pelayaran Sumber Rejeki pada kontrak berikutnya. Kompesasi ini dapat dipergunakan oleh awak kapal selama mereka didarat, sehingga meskipun tidak bekerja tetapi awak kapal masih mendapat uang tunjangan kompensasi kepada *ex-crew* yang *standby* merupakan salah satu cara memotivasi para awak kapal PT. Pelayaran Sumber Rejeki bersedia kembali dengan PT. Pelayaran Sumber Rejeki setelah mereka menyelesaikan kontraknya dengan demikian awak kapal tidak akan kabur dan bersedia saat diminta untuk menggantikan awak kapal yang jabatannya sama yang telah *sign off*

2. Masa kontak Perjanjian Kerja Laut (PKL) crew diatas kapal tidak sesuai dengan perjanjian

Yang harus tertulis bagi awak kapal yang *on board* berbeda dengan yang terjadi di atas kapal, dikarenakan belum adanya 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 pemecahan masalah ini adalah

- a) Pergantian awak kapal harus sesuai dengan rencana yang telah dijadwalkan agar ketepatan masa kontrak dapat mencapai, maka rencana pelaksanaan rotasi awak kapak pada perusahaan harus terorganisasi. *Ex-crew* yang telah turun diberikan waktu untuk istirahat, kemudian pastikan *ex-crew* tersebut

tetap bersedia untuk bekerja kembali dengan PT. Pelayaran Sumber Rejeki maka divisi pengawakan segera mencari awak kapal baru dengan kebutuhan, agar rencana mutasi awak kapak tetap terorganisasi

- b) Mengadakan peningkatan gaji bagi awak kapal dikarenakan adanya persaingan dalam hal menawarkan gaji bagi awak kapal, inilah yang menyebabkan sulit mendapatkan awak kapal, bahkan ada yang sudah bergabung dengan perusahaan lain karena mendapat gaji yang lebih besar maka hal ini juga menjadi masalah bagi PT. Pelayaran Sumber Rejeki dalam mempertaruhkan awak kapal dan merekrut kapal baru.

D. Evaluasi 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 di aplikasikan 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 memaksimalakan rotasi awak kapal.

1. Ketidak sesuaian pergantian awak kapal yang telah direncanakan sehingga menimbulkan keterlambatan pergantian crew diatas kapal.

Divisi pengawakan yang telah membuat rencana pergantian awak kapal setiap tiga bulan sekali tetapi kenyataanya rencana yang telah dibuat tidak berjalan sebagaimana mestinya sehingga crew yang di atas kapal terpaksa harus memperpanjang kontrak diatas kapal.

- a. Maka usaha mengatasi yang perusahaan ambil dengan cara :

- 1) Meningkatkan kedisiplinan *ex-crew* yang telah bersedia bekerja kembali dengan PT. Pelayaran Sumber Rejeki. *Ex-crew* yang telah bersedia bekerja kembali setelah beristirahat beberapa bulan didarat harus selalu memonitor keberadaannya, apakah ia menunggu kembali bekerja PT. Pelayaran Sumber Rejeki atau mungkin telah bekerja diperusahaan lain. Dalam kurun waktu 2 (dua) bulan sebelum masakontrak awak kapak diatas kapal habis, pihak Divisi pengawakan harus memastikan *ex-crew* akan bekerja kembali dengan PT. Pelayaran Sumber Rejeki atau tidak, karena jika tidak maka divisi pengawakan harus menyeleksi awak kapal baru sebagai awak kapal pengganti yang akan *sign off* dalam waktu dekat sehingga pelaksanaan rencana mutase awak kapal tidak terganggu.
- 2) Adanya pemberian kompensasi selama

- ex-crew* didarat. Kompensasi merupakan balas jasa dari perusahaan terhadap awak kapal yang sudah menyelesaikan kontak dan bersedia bekerja kembali dengan PT. Pelayaran Sumber Rejeki pada kontrak berikutnya. Kompensasi ini dapat dipergunakan oleh awak kapal selama mereka didarat, sehingga meskipun tidak bekerja tetapi awak kapal masih mendapat uang tunjangan kompensasi kepada *ex-crew* yang *standby* merupakan salah satu cara memotivasi para awak kapal PT. Pelayaran Sumber Rejeki bersedia kembali dengan PT. Pelayaran Sumber Rejeki setelah mereka menyelesaikan kontraknya dengan demikian awak kapal tidak akan kabur dan bersedia saat diminta untuk menggantikan awak kapal yang jabatannya sama yang telah *sign off*.
- 3) Meningkatkan kedisiplinan *ex-crew* yang telah bersedia bekerja kembali dengan PT. Pelayaran Sumber Rejeki. Divisi pengawakan harus selalu memonitor keberadaan *ex-crew* tersebut, hingga 2 (dua) minggu sebelum *ex-crew* menggantikan crew yang sedang *onboard*. Pihak divisi pengawakan dapat memanggik *ex-crew* 1 (satu) bulan sebelum estimasi *ex-crew* *onboard* kembali, guna melakukan pengurusan persyaratan untuk *onboard* diatas kapal seperti mengurus buku pelaut, *medical check up*, penandatanganan PKL dll. Tetapi apabila 2 (dua) bulan sebelum estimasi *ex-crew* mengundurkan diri atau tidak bersedia bekerja kembali dengan PT. Pelayaran Sumber Rejeki oleh suatu sebab, maka divisi pengawakan harus segera mencari pengganti *ex-crew* tersebut sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan. Ini dilakukan agar rencana mutasi awak kapal yang telah dibuat tidak kosong karena tidak tersedianya *crew* pengganti, sehingga nantinya pelaksanaan pergantian awak kapal akan tetap berjalan sesuai dengan rencana dan PKL akan berjalan optimal.
- b. Keuntungan dari hal diatas adalah:
 - 1) *Ex-crew* yang disiplin dan sudah percaya dengan perusahaan akan kembali bekerja di perusahaan saat dibutuhkan kembali.
 - 2) Dengan memberikan uang tunjangan saat crew sudah *sign off* akan menambah kepercayaan kepada perusahaan karna kesejahteraan hidup para awak kapal.
 - 3) *ex-crew* dapat mempersiapkan diri mereka sebelum mereka bekerja kembali di perusahaan karna sudah diberitahukan 1 bulan sebelum pergantian rotasi awak kapal.
 - c. Kerugian dari hal-hal diatas adalah:
 - 1) *Ex-crew* yang sudah direncana

bekerja kembali bisa saja tidak datang ke kekantor sehingga dapat merugikan perusahaan karna rotasi awak kapal terganggu.

- 2) Awak kapal yang sudah *sign off* mungkin saja sudah tidak ingin bekerja kembali sehingga perusahaan bisa dirugikan.
- 3) Jika ada awak kapal yang *sign off* secara tiba-tiba maka perusahaan tidak bisa mencari pengganti sehingga kegiatan operasional terganggu.

2. Masa kontrak PKL awak diatas kapal tidak sesuai dengan seharusnya.

a. alternative dari pemecahaan masalah ini adalah :

- 1) Pergantian awak kapal harus sesuai dengan rencana yang telah dijadwalkan agar ketepatan masa kontrak dapat tercapai, maka rencana pelaksanaan rotasi awak kapal pada perusahaan harus terorganisir. *Ex-crew* yang telah turun diberikan waktu untuk istirahat, kemudian pastikan *ex-crew* tersebut tetap bersedia untuk bekerja kembali dengan PT. Pelayaran Sumber Rejeki maka divisi pengawakan segera mencari awak kapal baru dengan kebutuhan, agar rencana rotasi awak kapal tetap terorganisasi. Dalam rangka pergantian awak kapal yang tepat waktu, maka perusahaan harus mampu menyelesaikan antara jumlah awak kapal yang bekerja diatas kapal dengan awak kapal yang *standby*, perusahaan harus mempersiapkan dan membuat rencana mutasi awak kapal paling lambat 2 (dua) bulan sebelum awak kapal *sign off*, sehingga pada saat awak kapal telah selesai kontrak, awak kapal telah selesai kontrak, awak kapal yang sudah direncanakan dapat langsung menggantikannya. Dan kurangnya jumlah awak kapal *standby* yang dimiliki oleh PT. Pelayaran Sumber Rejeki menyebabkan masa kontrak awak kapal bekerja diatas kapal tidak sesuai dengan PKL karena *crew* menggantikan awak kapal yang akan *sign off*.

Penulis mencoba mencari jalan keluar dari permasalahan tersebut. Alternative ini bertujuan agar dapat mengurangi jumlah masa kontrak awak kapal bekerja dikapal yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja laut (PKL). Cara yang dapat dilakukan adalah dengan meminta agar awak kapal yang *standby* baik *ex-crew* ataupun awak kapal yang baru menyerahkan semua sertifikat keterampilan pelautnya kepada staf keryawan divisi pengawakan dan awak kapal yang bersangkutan segera diberikan surat untuk melaksanakan tes *medical* agar segera di ketahui *fit* atau tidaknya

untuk bekerja diatas kapal. Dengan demikian maka jumlah awak kapal *standby* akan kabur karena semua sertifikat keterampilan ditahan oleh divisi pengawakan

- 2) Meningkatkan gaji bagi awak kapal dengan adanya persaingan diperusahaan pelayaran menyebabkan adanya persaingan dalam hal menawarkan gaji bagi awak kapal, inilah yang menyebabkan sulit mendapatkan awak kapal, 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 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.
- b. Kuntungan dari hal-hal diatas adalah:
- 1) Jadwal pergantian awak kapal sudah ditetapkan sehingga pergantian awak kapal sudah terjadwal.
 - 2) Dengan memberi peningkatan gaji maka dapat menambah motivasi kerja awak kapal.
 - 3) *ex-crew* dapat mempersiapkan diri mereka sebelum mereka bekerja kembali di perusahaan karna sudah diberitahukan 1 bulan sebelum pergantian rotasi awak kapal.
- c. Kerugian dari hal-hal diatas adalah:
- 1) Terjadi persaingan antar sesama awak kapal.
 - 2) Terjadi nya perselisihan diantar awak kapal.
 - 3) Awak kapal yang *stand by* belum ada kepastian kapan *sign on* dikawal PT. Pelayaran Sumber Rejeki

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 praktek darat. Tentunya dalam persoalan ini adalah untuk mencari pemecahan terbaik yang benar-benar mudah dilakukan dan sesuai untuk diaplikasikan di lapangan, sehingga dapat diterima oleh semua pihak, tentunya diyakini akan efektif untuk mengurangi permasalahan yang sering terjadi.

Setelah dievaluasi dipilih sebagai pemecahan masalah yang terbaik untuk dapat mengatasi masalah-masalah di PT. Pelayaran Sumber Rejeki yaitu:

1. Ketidak sesuai pergantian awak kapal yang telah direncanakan sehingga menimbulkan keterlambatan pergantian crew diatas kapal.

- a) Pemecahan masalah yang paling sesuai dengan menurut penulis untuk mengatasi masalah pergantian awak diatas adalah Divisi pengawakan harus Meningkatkan kedisiplinan *ex-crew* yang telah bersedia bekerja kembali dengan PT. Pelayaran Sumber Rejeki. *Ex-crew* yang telah bersedia bekerja kembali setelah beristirahat beberapa bulan didarat harus selalu dimonitor keberadaannya, apakah awak kapal tersebut kembali bekerja di PT. Pelayaran Sumber Rejeki atau mungkin telah bekerja diperusahaan lain. Dalam kurun waktu 2 (dua) bulan sebelum masa kontrak awak kapal diatas kapal habis, pihak divisi pengawakan harus memastikan *ex-crew* akan bekerja kembali PT. Pelayaran Sumber Rejeki atau tidak, karena jika tidak maka divisi pengawakan harus menyeleksi awak kapal baru sebagai awak kapal pengganti yang akan *sign off* dalam waktu dekat sehingga pelaksanaan rencana rotasi awak kapal tidak terganggu dan kapal dapat terus beroperasi dan tidak merugikan perusahaan.
- b) Mengapa hal ini dijadikan sebagai pemecahan masalah yang paling tepat menurut penulis, sebab:
 - 1) Karna PT. Pelayaran Sumber Rejeki masih berharap agar *ex-crew* kembali karna memiliki pengalaman dikawal PT. Pelayaran Sumber Rejeki maka kedisiplinan *ex-crew* harus tetap terjaga rotasi. Rotasi awak kapal dapat berjalan sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan, jika *ex-crew* disiplin maka rotasi awak kapal akan berjalan sesuai rencana dan hal ini juga dapat mengatasi jika ada *crew* kapal yang *sign off* secara mendadak.
 - 2) Dalam kurun waktu 2 (dua) bulan sebelum masa kontrak awak kapal diatas kapal habis, pihak Divisi pengawakan harus memastikan *ex-crew* akan bekerja kembali dengan PT. Pelayaran Sumber Rejeki atau tidak, karena jika tidak maka divisi pengawakan harus menyeleksi awak kapal baru sebagai awak kapal pengganti yang akan *sign off* dalam waktu dekat sehingga pelaksanaan rencana mutasi awak kapal tidak terganggu.

Hal ini adalah suatu pemecahan masalah yang cukup praktis karena tidak terlalu rumit karna hanya menggunakan perencanaan dan pemantauan terhadap *ex-crew*. sehingga pergantian awak kapal dapat berjalan secara optimal dan tidak ada lagi kendala dalam rotasi awak kapal.

2. Masa kontak Perjanjian Kerja Laut (PKL) crew yang tidak sesuai dengan perjanjian

a) Pemecahan masalah yang paling sesuai menurut penulis untuk mengatasi masalah adalah jika ada awak kapal yang mengajukan permohonan izin turun ke darat karna ada urusan yang mendadak seharusnya perusahaan memberikan izin, karna itu merupakan hak termasuk hak awak kapal. Serta memberi *reward* kepada *crew* kapal agar memiliki motivasi dalam bekerja sehingga awak kapal dapat melaksanakan Perjanjian Kerja Laut (PKL) sesuai dengan yang terjadi di atas kapal. *Reward* yang bisa diberikan kepada awak kapal bisa berupa peninggatan gaji awak kapal dan promosi jabatan.

b) Mengapa hal ini dijadikan sebagai pemecahan masalah yang paling tepat menurut penulis adalah:

1. Jika perusahaan memberikan izin kepada awak kapal yang memiliki kepentingan khusus di darat dan mengharuskan awak kapal balik ke kapal lagi pada saat izin selesai, maka *crew* di atas kapal akan memiliki kepercayaan tinggi terhadap perusahaan PT. Pelayaran Sumber Rejeki sehingga tidak meminta *sign off* pada saat kontrak belum selesai.

2) Dengan memberikan *reward* kepada awak kapal dapat meningkatkan motivasi kerja awak kapal dan awak kapal memiliki kepercayaan dengan pihak PT. Pelayaran Sumber Rejeki.

Hal di atas merupakan pemecahan masalah yang cukup praktis agar *crew* kapal memiliki kepercayaan yang tinggi terhadap perusahaan PT. Pelayaran Sumber Rejeki dan dapat meningkatkan nama baik perusahaan di bidang pelayaran.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari permasalahan-permasalahan dan pemecahan yang diuraikan pada bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan pelaksanaan rencana rotasi awak kapal di PT. Pelayaran Sumber Rejeki belum baik hal ini disebabkan oleh:

1. Ketidak sesuaian pergantian awak kapal yang telah direncanakan karna perusahaan hanya memiliki kepercayaan kepada *Ex-*

crew sebagai awak kapal pengganti. *Ex-crew* yang sudah direncanakan untuk naik kapal tidak dapat menepati janjinya untuk kembali ke perusahaan PT Pelayaran Sumber Rejeki. Sehingga divisi pengawakan harus mencari *crew* baru. Jika tidak dilakukan perekrutan *crew* baru akan mengakibatkan kurangnya awak kapal yang *stand by* yang disediakan oleh PT Pelayaran Sumber Rejeki sehingga menyebabkan keterlambatan pergantian *crew sign on/off* dan *crew* di atas kapal. sehingga awak kapal harus menambah masa kontrak Perjanjian Kerja Laut (PKL) sampai waktu yang ditentukan.

2. Ketidak sesuaian masa kontrak awak kapal di atas kapal dengan perjanjian yang tertulis pada Perjanjian Kerja Laut (PKL) disebabkan oleh lambatnya pihak divisi pengawakan dalam mencaari awak kapal pengganti untuk awak kapal yang akan *sign off* sehingga terjadi ketidak sesuaian masa kontrak kerja awak kapal di atas kapal dengan perjanjian tertulis pada Perjanjian Kerja Laut (PKL)

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang penulis utarakan di atas, maka penulis mencoba memberikan saran-saran yang dapat dijadikan masukan bagi PT Pelayaran Sumber Rejeki. Adapun saran bagi perusahaan dan para pembaca khususnya divisi 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 kesesuaian Kontrak Perjanjian Kerja Laut (PKL), adalah sebagai berikut:

1. Agar pelaksanaan pergantian awak kapal berjalan sesuai dengan rencana yang sudah direncanakan. Serta memberikan penjelasan Perjanjian Kerja Laut (PKL) berakhir sesuai harus kontrak, hal tersebut dapat dilakukan melalui peningkatan kedisiplinan *ex-crew* agar tetap bersedia bekerja kembali dengan PT Pelayaran Sumber Rejeki, hal yang dapat dilakukan oleh divisi pengawakan yaitu dengan pemantauan dan pemberitahuan kapan awak tersebut *on board*. serta pihak divisi pengawakan harus mencari awak kapal pengganti baru untuk menambah awak kapal yang *stand by*, sehingga apabila pada saat darurat ada awak kapal yang *sign off* secara tiba-tiba, sehingga *crew stand by* bisa langsung *sign on* untuk langsung melakukan pergantian di atas kapal.

2. Pelaksanaan perencanaan rotasi awak kapal harus dilakukan sesuai dengan yang dijadwalkan dan memberikan penjelasan kepada awak kapal yang menandatangani perjanjian PKL dan jika dia melanggar kontrak tersebut *crew* tersebut akan langsung diberikan daftar hitam dan tidak dapat kembali bekerja di PT. Pelayaran

Sumber Rejeki. Sehingga awak kapal memahami PKL yang ditanda tangani tersebut. Maka tidak akan terjadi perpanjangan kontrak, baik dari awak kapal atau perusahaan itu sendiri, dan Perjanjian Kerja Laut (PKL) akan berjalan sesuai dengan yang seharusnya.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Indraputa, T., Sutrisna, E. 2013. *Diseiplin, Motivasi Kerja, dan Kinerja Pegawai*. Jurnal Administrasi Pembangunan. Vol 1(3), 219-323
- [2] Mardianto, Adi. 2014. *Mangement Recruitment*. Jakarta: Pinasthika Publiser.
- [3] Mathan, D.S., Achnes, S. 2013. *Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kinerja Pegawai*. Jurnal Administasi Pembangunan, Vol 2 (1), 1-114
- [4] Republik Indonesia. Keputusan Menteri Perhubunga No. 84 Tahun 2013 *Tentang Perekrutan dan Penempatan Awak Kapal, Jakarta*
- [5] Republik Indonesia. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 *Tentang Ketenagakerjaan*.
- [6] Republik Indonesia. Undang-Undang No.17 Tahun 2008 *Tentang Pelayaran*.
- [7] Sarwono, Jonatan. 2016. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Graha Ilmu: Yogyakarta
- [8] SOP. 2014. *Persyaratan Crew Kapal*. PT. Pelayaran Sumber Rejeki
- [9] Sukardi. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bumi Akasara. Jakarta
- [10] Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [11] Triatmodjo, Bambang. 2011. *Pelabuhan*. Universitas Gajah Mada. Yogyakarta