

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan oleh penulis tentang optimalisasi pegawai administrasi bagian PKL terhadap kualitas pelayanan proses keberangkatan ABK di PT. Pertamina Perkapalan, maka penulis dapat menyimpulkan:

1. Kendala yang dialami oleh pegawai administrasi bagian PKL diantaranya pemakaian sarana yang bersama-sama, sering terjadi kerusakan sarana berupa *printer*, serta kurang keseriusan *crew* terhadap penjadwalan pengambilan PKL maupun terhadap penjadwalan pengisian PKL. Kendala-kendala tersebut dapat terminimalisir jika adanya dukungan dari pihak satu sama lain. Sehingga proses PKL berjalan dengan lancar, dan berkesinambungan.
2. Tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengoptimalkan pegawai administrasi bagian PKL adalah melakukan program *re-schedule* atau penjadwalan ulang. Proses penjadwalan ulang yang dimaksud adalah penjadwalan *crew* dalam pengambilan PKL. Semula seluruh jabatan *crew* kapal mengambil PKL pada hari Kamis, setelah adanya *re-schedule* pengambilan PKL pada hari Kamis hanya ditujukan untuk *engine ratting* dan *deck ratting*. Untuk *officer deck* maupun *officer engine* pengambilan PKL ditetapkan pada hari Jum'at. Program

re-schedule diharapkan mampu meminimalisir permasalahan yang ada. Tetapi yang terjadi di lapangan, program *re-schedule* kurang efektif bagi PKL *urgent*.

B. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan penelitian yang telah dilaksanakan oleh penulis , maka penulis memberikan saran guna sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi PT. Pertamina Perkapalan adalah sebagai berikut:

1. Pihak perusahaan diharapkan mampu menganalisa serta mampu menemukan solusi dari kendala yang dihadapi oleh pegawai administrasi. Perusahaan juga diharapkan bertindak tegas kepada *crew* yang kurang keseriusan dalam melaksanakan PKL dalam proses keberangkatan. Agar proses penerbitan PKL tepat dan cepat dan perusahaan dapat menghindari kerugian. Pihak perusahaan juga diharapkan menambah sarana karena melihat banyaknya PKL yang dikerjakan oleh pegawai sangat membutuhkan sarana pendukung.
2. PT. Pertamina perkapalan diharapkan dapat memberikan motivasi untuk pegawai administrasi bagian PKL dalam menjalankan tugasnya. Motivasi yang dimaksud adalah pemberian kompensasi, berupa kompensasi finansial langsung (*indirect financial compensation*). Kompensasi finansial langsung dapat berupa upah,bonus, komisi. Pemberian upah lembur dan bonus untuk pegawai administrasi bagian PKL merupakan salah satu cara motivasi untuk meningkatkan kinerja pegawai

administrasi bagian PKL. Motivasi diberikan supaya pegawai administrasi bekerja lebih semangat, dan lebih teliti. Tidak hanya motivasi berupa kompensasi saja, perusahaan juga dapat mengajak pegawai untuk menyegarkan pikiran sebagai *rewards* atas kinerja yang diberikan kepada perusahaan.

