



**ANALISIS KETERLAMBATAN GAJI KRU YANG DITEMPATKAN
OLEH PT. JASINDO DUTA SEGARA DI KAPAL YANG DIMILIKI
*SHIP OWNER GROW-WILL.INC***

SKRIPSI

**Untuk memperoleh Gelar Sarjana Terapan Pelayaran pada
Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang**

Oleh

ERICO ASTA PRADANA

NIT. 531611306202 K

PROGRAM STUDI DIPLOMA IV KETATALAKSANAAN

ANGKUTAN LAUT DAN KEPELABUHANAN

POLITEKNIK ILMU PELAYARAN

SEMARANG

2020

HALAMAN PERSETUJUAN

ANALISIS KETERLAMBATAN GAJI KRU YANG DITEMPATKAN
OLEH PT. JASINDO DUTA SEGARA DI KAPAL YANG DIMILIKI *SHIP*
OWNER GROW-WILL,INC

Disusun oleh :

ERICO ASTA PRADANA

NIT. 531611306202 K

Telah disetujui dan diterima, selanjutnya dapat diujikan di depan

Dewan Penguji Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang

Semarang, 29 Juli 2020

Dosen Pembimbing I
Materi

Dosen Pembimbing II
Metodologi dan Penulisan

OKVITA WAHYUNI, S.ST, M.M

Penata Tk.I (III/d)

NIP.19781024 200212 2 002

LATIFA IKA SARI, S.Psi, M.Pd

Penata (III/c)

NIP. 19850731 200812 2 002

Mengetahui,
Ketua Program Studi
Ketatalaksanaan Angkatan Laut dan Kepelabuhanan

NUR ROHMAH, SE., M.M.

Penata Tk. I (III/d)

NIP.19750318 200312 2 001

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul "ANALISIS KETERLAMBATAN GAJI KRU YANG DITEMPATKAN
OLEH PT. JASINDO DUTA SEGARA DI KAPAL YANG DIMILIKI SHIP OWNER GROW-
WILL.INC" karya,

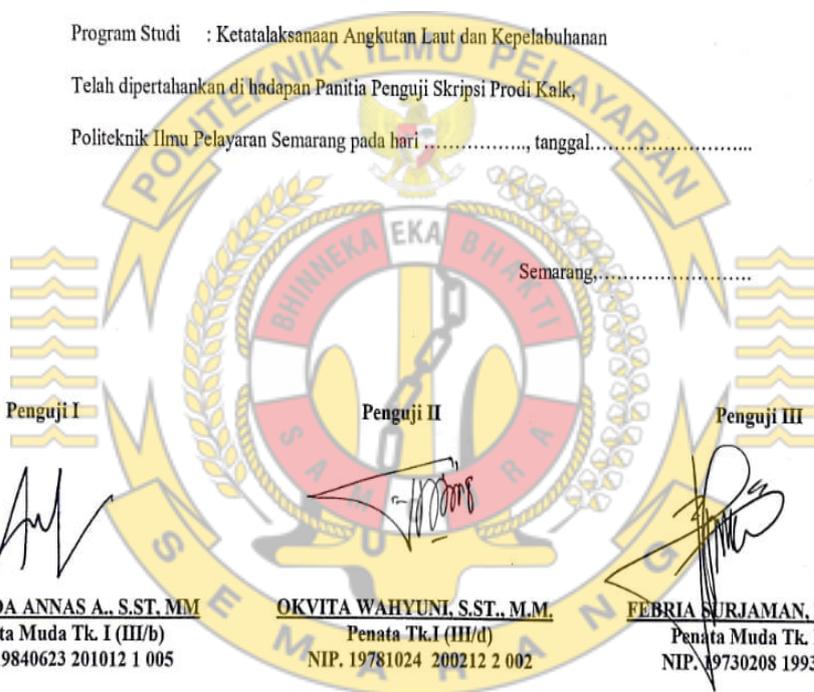
Nama : Erico Asta Pradana

NIT : 531611306202 K

Program Studi : Ketatalaksanaan Angkutan Laut dan Kepelabuhanan

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Skripsi Prodi Kalk,

Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang pada hari, tanggal.....



ROMANDA ANNAS A., S.ST. MM
Penata Muda Tk. I (III/b)
NIP. 19840623 201012 1 005

OKVITA WAHYUNI, S.ST., M.M.
Penata Tk.I (III/d)
NIP. 19781024 200212 2 002

FEBRIA SURJAMAN, MT, M.Mar.E
Penata Muda Tk. I (III/b)
NIP. 19730208 199303 1 002

Mengetahui,

Direktur Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang,

Dr. Capt. MASHUDI ROFIK, M.Sc.
Pembina Tingkat I (IV/b)
NIP. 19670605 199808 1 001

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Erico Asta Pradana

NIT : 531611306202 K

Program Studi : Ketatalaksanaan Angkutan Laut dan Kepelabuhanan

Skripsi dengan judul "ANALISIS KETERLAMBATAN GAJI KRU YANG

DITEMPATKAN OLEH PT. JASINDO DUTA SEGARA

DI KAPAL YANG DIMIHKI SHIP OWNER GROW-

WILL.INC"

Dengan ini saya menyatakan bahwa yang tertulis dalam skripsi ini benar-benar

hasil karya (penelitian dan tulisan) sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang

lain atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan

yang berlaku, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain

yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah.

Atas pernyataan ini saya siap menanggung resiko/sanksi yang dijatuhkan apabila

ditemukan adanya pelanggaran etika keilmuan dalam karya ini.

Semarang, 09.08.2020

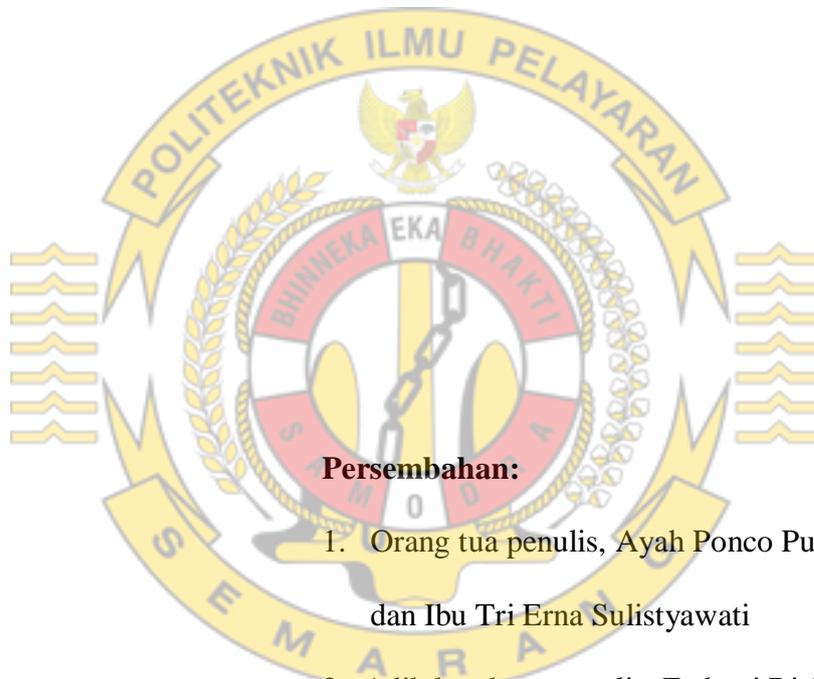
Yang membuat pernyataan,



ERICO ASTA PRADANA
NIT. 531611306202 K

MOTO DAN PERSEMBAHAN

1. Selalu ada harapan bagi mereka yang sering berdoa, selalu ada jalan bagi mereka yang sering berusaha
2. Barang siapa yang memudahkan urusan orang lain, pasti Allah akan memudahkan urusannya di dunia dan di akhirat (HR.Muslim)



Persembahan:

1. Orang tua penulis, Ayah Ponco Purwikono dan Ibu Tri Erna Sulistyawati
2. Adik kandung penulis, Fathoni Rizki Kurniawan
3. Taruna Taruni Angkatan 53 PIP Semarang

PRAKATA

Assalamualaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah, segala puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT karena dengan rahmat serta hidayah-Nya, penulis telah menyelesaikan skripsi yang berjudul “Analisis Keterlambatan Gaji Kru Yang Ditempatkan Oleh PT. Jasindo Duta Segara Di Kapal Yang Dimiliki *Ship Owner* Grow-Will.Inc”.

Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi persyaratan meraih gelar Sarjana Terapan Pelayaran (S.Tr.Pel), serta syarat untuk menyelesaikan program pendidikan Diploma IV Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis juga banyak mendapat bimbingan dan arahan dari berbagai pihak yang sangat membantu dan bermanfaat, oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

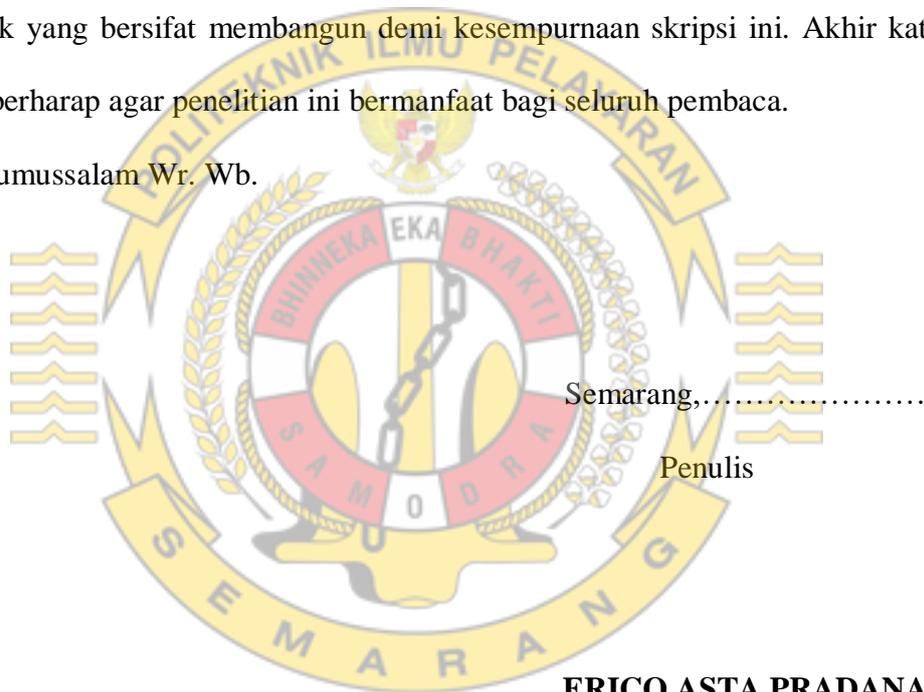
1. Bapak Dr. Capt. Mashudi Rofik, M.Sc. selaku Direktur Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang.
2. Ibu Nur Rohmah, SE., M.M. selaku Ketua Prodi KALK PIP Semarang.
3. Ibu Okvita Wahyuni, S.ST, M.M. selaku dosen pembimbing materi skripsi
4. Ibu Latifa Ika Sari, S.Psi, M.Pd. selaku dosen penulisan skripsi
5. Ibu Tri Erna Sulistyawati dan Bapak Ponco Purwikono sebagai orang tua tercinta yang selalu memberikan dukungan yang tak pernah henti. Dan Adik Fathoni Rizki Kurniawan
6. Seluruh keluarga besar Wirotaman, terima kasih telah selalu menjaga kekompakan dan kerjasamanya di setiap kegiatan.

7. Perusahaan PT. Jasindo Duta Segara dan seluruh karyawan yang telah memberikan saya kesempatan untuk melakukan penelitian dan praktek darat serta membantu penulisan skripsi ini.

8. Semua pihak yang telah membantu penulisan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan-kekurangan, sehingga penulis mengharapkan adanya saran dan kritik yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata, penulis berharap agar penelitian ini bermanfaat bagi seluruh pembaca.

Walaikumussalam Wr. Wb.



Semarang,.....

Penulis

ERICO ASTA PRADANA
NIT. 531611306202 K

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
PRAKATA.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
ABSTRAKSI.....	x
ABSTRACT.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar belakang.....	1
1.2 Rumusan masalah.....	4
1.3 Tujuan penelitian.....	4
1.4 Manfaat penelitian.....	5
1.5 Sistematika penulisan.....	6
BAB II : LANDASAN TEORI.....	8
2.1 Tinjauan pustaka.....	8
2.2 Kerangka pikir penelitian.....	19

2.3 Definisi Operasional.....	21
BAB III : METODE PENELITIAN.....	22
3.1 Pendekatan dan desain penelitian.....	22
3.2 Fokus dan lokus penelitian.....	24
3.3 Sumber data penelitian.....	25
3.4 Teknik pengumpulan data.....	27
3.5 Teknik keabsahan data.....	31
3.6 Teknik analisis data.....	32
BAB IV : ANALISA HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	36
4.1 Gambaran Umum.....	36
4.2 Hasil Penelitian.....	42
4.3 Pembahasan Masalah.....	47
BAB V : PENUTUP.....	63
5.1 Simpulan.....	63
5.2 Saran.....	64
DAFTAR PUSTAKA.....	65
LAMPIRAN.....	66
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	87

ABSTRAKSI

Pradana, Erico Asta, 2020, NIT: 531611306202.K, “*Analisis Keterlambatan Gaji Kru Yang Ditempatkan Oleh PT. Jasindo Duta Segara di Kapal Yang Dimiliki Ship Owner Grow-Will.Inc*”, Program Studi Kalk, Program Diploma IV, Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang, Pembimbing I: Okvita Wahyuni,S.ST, M.M Pembimbing II: Latifa Ika Sari, S.Psi, M.Pd.

Gaji merupakan hal yang sensitif dalam proses hubungan kru dengan perusahaan dan dapat menjadi pertimbangan seorang kru untuk bergabung dengan perusahaan tersebut. Keterlambatan pembayaran gaji sangat berpengaruh pada kinerja kru dan bisa menimbulkan persepsi yang kurang baik terhadap perusahaan. Tujuan penelitian ini yaitu untuk menjelaskan faktor apa saja yang mempengaruhi terjadinya keterlambatan gaji kru yang ditempatkan oleh PT. Jasindo Duta Segara di kapal yang dimiliki *Ship Owner Grow-Will.Inc*, dampak yang timbul akibat terjadinya keterlambatan gaji kru tersebut, dan upaya yang dilakukan PT. Jasindo Duta Segara untuk mengatasi permasalahan tersebut.

Metode penelitian yang penulis gunakan pada penyusunan skripsi ini adalah metode penelitian deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data dengan cara observasi, studi kepustakaan, dokumentasi diambil dari perusahaan dan wawancara yang dilakukan dengan beberapa *Manager* perusahaan, *Oiler* dan *Able Seaman* yang ditempatkan di *Ship Owner Grow-Will.Inc*. Sehingga dari teknik pengumpulan data yang digunakan akan didapatkan teknik keabsahan data.

Berdasarkan hasil penelitian keterlambatan gaji kru disebabkan oleh adanya kejahatan *cyber* yang menjerumuskan *Ship Owner Grow-Will.Inc* dan banyaknya permintaan kru kapal untuk *sign off* lebih awal. Dampak yang timbul akibat keterlambatan yaitu penolakan dari kru untuk dikirimkan bekerja di *Ship Owner Grow-Will.Inc*, menurunnya semangat kerja kru kapal, komplain dari keluarga kru perihal keterlambatan gaji. Upaya yang dilakukan PT. Jasindo Duta Segara untuk mengatasi keterlambatan gaji kru yaitu dengan memiliki konsultan IT (Informasi Teknologi), memberikan pinjaman kepada kru, dan menyampaikan keluhan dari kru tentang keterlambatan gaji kepada *Ship Owner Grow-Will.Inc*.

Kata kunci: Gaji, Kru, Pembayaran, *Ship Owner*

ABSTRACT

Pradana, Erico Asta, 2020, NIT: 531611306202.K, “*Analysis of The Salary Payment Delay Of The Crew PT. Jasindo Duta Segara Who Worked On Ships Owned By Grow-Will.Inc*”, Kalk Department, Diploma IV Program, Semarang Merchant Marine of Polytechnic, 1st Supervisor Okvita Wahyuni,S.ST, M.M 2nd Supervisor: Latifa Ika Sari, S.Psi, M.Pd.

Salary remain as one of a sensitive matter in crews relationship with a company. Salary is not the only factor a crew should weigh when evaluating a job offer but it is a significant concern for most them. Salary delays can affect crew work performance and most likely ruin the good image of the company in crews eyes. The purpose of this study is to explain what factors influence the delay payment of the crew issued by PT. Jasindo Duta Segara on a ship owned by Grow-Will.Inc Ship Owner, the impact arising from delayed payment of the crew being moved by PT. Jasindo Duta Segara on a ship that needs Grow-Will.Inc Ship Owners, and the efforts made by PT. Jasindo Duta Segara regarding the delay in receiving the crew.

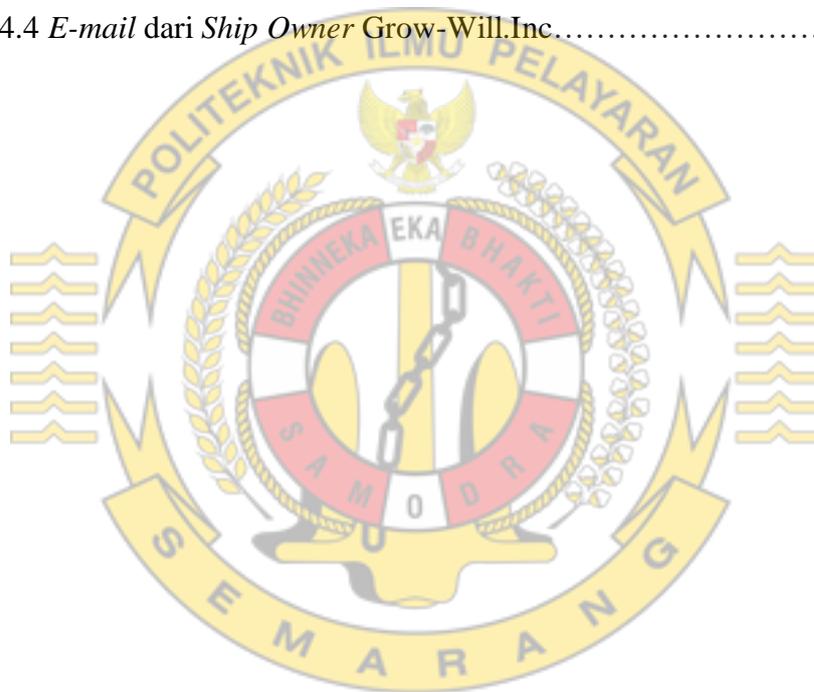
The research method used in writing this thesis is a descriptive qualitative research method. Data collection techniques by observation, literature study, documentation taken from the company and interviews with some of the company managers, oiler and able seaman who placed in Grow-Will.Inc. The data used will be obtained validity engineering data.

Based on the results of the study, there was a delay in crew payments arising from cyber attacks on Grow-Will.Inc Ship Owners, a large number of crew requests to sign off. The impact arising from delay is the rejection from the crew to be sent work on Grow-Will.Inc, the decreasing of employes work ethic, complaints came from the crew's family regarding the delay in buying. Efforts made by PT. Jasindo Duta Segara to the delay in crew salaries namely by having an IT (Information Technology) consultant, giving loans to the crew, and giving a response from the crew about delayed payments to Grow-Will.Inc Ship Owners.

Kata kunci: *Salary, Crew, Payment, Ship Owner*

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka pikir penelitian.....	20
Gambar 3.1 Triangulasi teknik.....	31
Gambar 4.1 PT. Jasindo Duta Segara.....	35
Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT Jasindo Duta Segara.....	38
Gambar 4.3 Sistem pembayaran gaji.....	44
Gambar 4.4 <i>E-mail</i> dari <i>Ship Owner Grow-Will.Inc</i>	51



DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Nama kapal dari <i>Ship Owner Grow-Will.Inc</i>	27
Tabel 4.2 Ringkasan penelitian.....	28



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 <i>Crew Personal Data</i>	66
Lampiran 2 Rincian Tagihan Gaji Kru.....	68
Lampiran 3 Perjanjian Kerja Laut.....	71
Lampiran 4 Gambar-Gambar.....	73
Lampiran 5 Transkrip Wawancara.....	77



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang Masalah

Secara geografis Indonesia terletak di antara dua Samudra yaitu Samudra Pasifik dan Samudra Hindia, dan menghubungkan Benua Asia dan Benua Australia. Indonesia adalah sebuah negara kepulauan berdasarkan konvensi UNCLOS tahun 1982. Indonesia memiliki lebih dari 17 ribu pulau, dengan garis pantai lebih dari 99.000 km. Indonesia memiliki wilayah laut yang sangat luas, dimana 2/3 dari wilayah negara ini adalah laut. Hal tersebut membuat Indonesia dikenal dunia sebagai negara maritim dimana profesi pelaut banyak diminati oleh masyarakat Indonesia sebagai sumber mata pencaharian.

Direktur Jenderal Perhubungan Laut Kementerian Perhubungan R. Agus H Purnomo menyatakan bahwa pelaut Indonesia berjumlah 1.133.878 orang. Pernyataan ini disampaikan di Gedung SDA Kementerian PUPR, Jakarta, Rabu (11/12/2019). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa profesi sebagai pelaut banyak diminati oleh masyarakat Indonesia. Dengan seiring berjalannya waktu profesi pelaut serta tenaga kerja di sektor maritim menunjukkan adanya peningkatan. Hal ini membuat masyarakat Indonesia mengembangkan bisnis di industri maritim karena potensi di industri maritim ini terdapat peningkatan dan menguntungkan serta didukung dengan Sumber Daya Manusia dan Sumber Daya Alam yang ada. Oleh karena itu dewasa ini mulai banyak berdirinya perusahaan-perusahaan pelayaran terutama perusahaan yang bergerak di *Crew Manning Agency*.

Crew Manning Agency atau yang disebut agen penyalur awak kapal ialah bidang di industri pelayaran yang hanya menangani pengawakan kapal untuk para *Ship Owner*. Salah satu perusahaan yang menangani pengawakan kapal ialah PT. Jasindo Duta Segara. Perusahaan tempat penulis melakukan praktek ini berdiri sejak 2006.

Pada awal berdirinya, perusahaan hanya bekerja sama dengan satu *Ship Owner*, bernama Osaha Asahi Kaiun yang berasal dari Jepang. Meskipun terhitung baru merintis PT. Jasindo Duta Segara sudah menunjukkan kualitas kinerja dari kru yang dikirimkan untuk bekerja pada *Ship Owner* Osaka Asahi Kaiun dengan baik sehingga *Ship Owner* di luar negeri mulai tertarik untuk bekerja sama dengan PT. Jasindo Duta Segara dalam menangani kru kapal. Hingga dalam kurun waktu 14 tahun ini PT. Jasindo Duta Segara telah bekerja sama dengan *Ship Owner* di luar negeri, dimana kurang lebih 12 *Ship Owner* mempercayakan penanganan kru kapal kepada PT. Jasindo Duta Segara. *Ship Owner* dari luar negeri tersebut antara lain berasal dari negara-negara di Asia seperti Korea, Jepang dan Singapura.

Kerja sama yang dilakukan PT. Jasindo Duta Segara dengan perusahaan luar negeri membuat pelaut-pelaut Indonesia tertarik untuk bekerja karena gaji yang ditawarkan cukup menarik. Agar pelaut nyaman dan tertarik bekerja di PT. Jasindo Duta Segara, maka perusahaan memberikan fasilitas antara lain adanya insentif bagi kru yang akan berlayar serta mess atau tempat tinggal sementara bagi kru yang akan berlayar dan ketika kontrak selesai.

Dari pemaparan tersebut PT. Jasindo Duta Segara terbukti mampu bersaing dengan perusahaan pelayaran lainnya. Hal tersebut yang menjadi

pertimbangan para pelaut untuk bekerja di PT. Jasindo Duta Segara. Meskipun rata-rata gaji yang diberikan cukup besar, pelaut tidak mengetahui bahwa tidak semua *Ship Owner* luar negeri yang bekerja sama dengan PT. Jasindo Duta Segara memberikan gaji yang dijanjikan. Penulis menemukan permasalahan yang ada di *Ship Owner* bernama Grow-Will.Inc yang berasal dari Jepang. Penerimaan gaji kru kapal selama ini ternyata mengalami keterlambatan. Oleh karena permasalahan tersebut, penulis sangat tertarik untuk membahas terjadinya keterlambatan gaji.

Gaji merupakan hal yang sangat sensitif dalam proses hubungan kru dengan perusahaan. Gaji dapat menjadi pertimbangan seorang kru untuk bergabung dengan suatu perusahaan, mempengaruhi motivasi kerja seseorang, serta meningkatkan produktivitas kru dalam bekerja di atas kapal. Permasalahan keterlambatan gaji ini jelas sangat berpengaruh dengan kinerja kru kapal dalam bekerja dan bisa mempengaruhi pandangan yang kurang baik tertuju ke PT. Jasindo Duta Segara terutama kepada *Ship Owner* Grow-Will.Inc. Permasalahan keterlambatan gaji ini bisa mengakibatkan kurang begitu antusiasnya kru yang akan ditempatkan di kapal yang dimiliki oleh *Ship Owner* Grow-Will.Inc, sehingga bisa mengakibatkan kru tidak berminat lagi bekerja di PT. Jasindo Duta Segara. Dengan adanya permasalahan keterlambatan gaji ini penulis mulai melakukan penelitian terhadap proses penerimaan gaji yang diterima kru dan berharap menjadikan penelitian ini sebagai langkah awal untuk memperbaiki proses penerimaan gaji kru PT. Jasindo Duta Segara agar bisa meningkatkan kepercayaan kru apabila mereka ditempatkan pada *Ship Owner* Grow-Will.Inc.

Pada kesimpulan kali ini penulis tertarik untuk mengangkat masalah yang penulis temukan pada saat melakukan praktek selama 11 bulan pada bulan Juli 2018 sampai dengan Juni 2019 dengan membuat penelitian dengan judul “Analisis Keterlambatan Gaji Kru Yang Ditempatkan Oleh PT. Jasindo Duta Segara di Kapal Yang Dimiliki *Ship Owner Grow-Will.Inc*”.

1.2. Rumusan Masalah

Dari latar belakang dan judul diatas maka penulis menyusun beberapa rumusan masalah sebagai berikut :

- 1.2.1 Faktor apa saja yang mempengaruhi terjadinya keterlambatan gaji kru yang ditempatkan oleh PT. Jasindo Duta Segara di kapal yang dimiliki *Ship Owner Grow-Will.Inc*?
- 1.2.2 Apakah dampak yang timbul akibat terjadinya keterlambatan gaji kru yang ditempatkan oleh PT. Jasindo Duta Segara di kapal yang dimiliki *Ship Owner Grow-Will.Inc*?
- 1.2.3 Apa upaya yang dilakukan PT. Jasindo Duta Segara terhadap keterlambatan gaji kru yang ditempatkan di kapal yang dimiliki *Ship Owner Grow- Will.Inc*?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

- 1.3.1 Untuk menjelaskan faktor apa saja yang mempengaruhi terjadinya keterlambatan gaji kru pada *Ship Owner Grow-Will.Inc* di PT. Jasindo Duta Segara.
- 1.3.2 Untuk menganalisa dampak yang timbul akibat terjadinya keterlambatan gaji kru pada *Ship Owner Grow-Will.Inc* di PT. Jasindo Duta Segara.

1.3.3 Untuk mengetahui upaya yang dilakukan PT. Jasindo Duta Segara terhadap keterlambatan gaji kru pada *Ship Owner* Grow-Will.Inc.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian mengenai “Analisis Keterlambatan Gaji Kru Yang Ditempatkan Oleh PT. Jasindo Duta Segara Di Kapal Yang Dimiliki *Ship Owner* Grow-Will.Inc” ini diharapkan dapat bermanfaat bukan hanya bagi penulis tetapi juga bagi para pembaca. Manfaat dari penelitian ini adalah :

1.4.1 Manfaat Secara Teoritis:

1.4.1.1 Sebagai tambahan pengetahuan untuk pembaca khususnya civitas academica Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Semarang mengenai manajemen perusahaan pengawakan kapal beserta permasalahan yang dihadapinya.

1.4.1.2 Sebagai tambahan informasi dan pengetahuan guna dijadikan bahan acuan untuk peneliti berikutnya sehingga dapat menghasilkan penelitian yang lebih baik dan akurat.

1.4.1.3 Sebagai tambahan informasi dan pengetahuan bagi para pembaca yang dapat berguna untuk pengembangan sumber daya manusia dan siap menghadapi dunia kerja atau bisnis yang bergerak di usahan pengawakan kapal.

1.4.2 Manfaat Secara Praktis

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

1.4.2.1 Sebagai masukan positif bagi PT. Jasindo Duta Segara agar dapat lebih baik dalam mengatasi keterlambatan gaji kru kapal. Karena hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja kru kapal.

1.4.2.2 Sebagai referensi untuk melakukan perbaikan dan koreksi bagi PT. Jasindo Duta Segara dalam berkiprah di dunia bisnis yang bergerak di bidang pengawakan kapal.

1.5 Sistematika Penulisan

Penelitian ini disusun agar lebih sistematis dan mudah dimengerti. Untuk mempermudah proses pemikiran dalam membahas permasalahan mengenai “Analisis Keterlambatan Gaji Kru Yang Ditempatkan Oleh PT. Jasindo Duta Segara di Kapal Yang Dimiliki *Ship Owner Grow-Will.Inc*” maka penelitian menyusun dan menguraikan penjelasan secara singkat tentang materi pokok dari penelitian ini agar dapat digunakan untuk memudahkan para pembaca dalam mengikuti penyajian yang terdapat di dalam penelitian ini. Penulis membuat sistematika dari judul menjadi beberapa bab dan dari setiap bab menjadi sub bab sebagai berikut:

BAB I. PENDAHULUAN

- 1.1. Latar Belakang
- 1.2. Rumusan Masalah
- 1.3. Tujuan Penelitian
- 1.4. Manfaat Penelitian
- 1.5. Sistematika Penelitian

BAB II. LANDASAN TEORI

- 2.1 Tinjauan Pustaka

2.2 Kerangka Pikir Penelitian

2.3 Definisi Operasional

BAB III. METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan dan Desain Penelitian

3.2. Fokus dan Lokus Penelitian

3.3. Sumber Data Penelitian

3.4. Teknik Pengumpulan Data

3.5. Teknik Keabsahan Data

3.6. Teknik Analisis Data

BAB IV. ANALISA HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum

4.2. Hasil Penelitian

4.3. Pembahasan Masalah

BAB V. PENUTUP

5.1. Simpulan

5.2. Saran

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Tinjauan Pustaka

Pada bab ini diuraikan landasan yang digunakan sebagai sumber teori yang dijadikan dasar dari pada penelitian. Sumber tersebut memberikan kerangka atau dasar untuk memahami latar belakang dari timbulnya permasalahan secara sistematis. Landasan teori ini juga penting untuk mengkaji mengenai masalah pada judul skripsi penulis tentang “Analisis keterlambatan gaji kru yang ditempatkan oleh PT. Jasindo Duta Segara di kapal yang dimiliki *Ship Owner Grow-Will Inc*”.

2.1.1. Pengertian Analisis

Menurut Dwi Prastowo Darminto dan Rifka Julianty (2002:52), analisis adalah penguraian suatu pokok atas berbagai bagiannya dan penelaahan bagian itu sendiri, serta hubungan antar bagian untuk memperoleh pengertian yang tepat dan pemahaman arti keseluruhan. Sedangkan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia edisi terbaru (2014:45), analisis adalah penyelidikan terhadap suatu peristiwa (karangan, perbuatan, dan sebagainya) untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya (sebab-musabab, duduk perkaranya, dan sebagainya), penguraian suatu pokok atau berbagai bagiannya untuk memperoleh pengertian yang tepat dan pemahaman arti keseluruhan, dikaji sebaik-baiknya, proses pemecahan persoalan yang dimulai dengan dugaan akan kebenarannya.

Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa analisis adalah kegiatan untuk memecahkan masalah dan melakukan suatu penyelidikan yang terjadi atas suatu peristiwa. Dalam hal ini adalah terjadinya keterlambatan gaji kru yang ditempatkan oleh PT. Jasindo Duta Segara di kapal yang dimiliki *Ship Owner Grow-Will.Inc.*

2.1.2. Pengertian Keterlambatan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia/KBBI (2005) keterlambatan memiliki arti terlambat, keterlambatan adalah sesuatu hal yang telah lewat dari waktu yang telah ditentukan. Pengertian keterlambatan atau penundaan menurut Ervianto (2004) adalah sebagian waktu pelaksanaan yang tidak dapat dimanfaatkan sesuai dengan rencana kegiatan sehingga menyebabkan satu atau beberapa kegiatan mengikuti menjadi tertunda atau tidak diselesaikan tepat tepat sesuai jadwal yang telah direncanakan. Menurut Lewis dan Atherley (1996), jika suatu pekerjaan sudah ditargetkan harus selesai pada waktu yang telah ditetapkan namun karena suatu alasan tertentu tidak dapat dipenuhi maka dapat dikatakan pekerjaan itu mengalami keterlambatan. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa keterlambatan merupakan waktu pelaksanaan yang tertunda atau tidak diselesaikan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

2.1.3. Pengertian Gaji

Dalam pengertian sehari-hari arti upah sering dibedakan dengan pengertian gaji. Pengertian upah lebih diperuntukkan bagi pekerja. Pekerja yang tidak tetap sifatnya, seperti pada pekerja

borongan, atau pada pekerja-pekerja yang tidak tetap sifatnya. Sedangkan gaji lebih banyak dipakai untuk pekerjaan-pekerjaan yang sifatnya tetap atau untuk pekerjaan yang mengikat, seperti pegawai bulanan, pegawai negeri ataupun pegawai tetap. Namun demikian, pengertian upah dan gaji memiliki hakekat yang sama, yaitu keduanya menyangkut balas jasa terhadap prestasi seseorang.

Untuk lebih jelasnya definisi gaji menurut para ahli antara lain sebagai berikut :

Menurut Andrew F. Sikula (2007:119) pengertian gaji adalah “balas jasa yang berbentuk uang yang diterima oleh karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai karyawan yang memberikan kontribusi untuk mencapai tujuan perusahaan”. Hampir sama dengan Andrew F. Sikula pengertian gaji Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2008:85) adalah : uang yang dibayar kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan”. Sedangkan Wung dan Brotoharjoso (2003:86) gaji atau *salary* adalah “komponen imbalan jasa atau penghasilan yang pemberiannya didasarkan pada berat-ringannya tugas jabatan yang diduduki oleh pegawai”.

Dari beberapa pengertian tentang gaji diatas dapat disimpulkan bahwa arti dari gaji adalah balas jasa yang berupa uang sebagai balasan atas seseorang yang melaksanakan tugas yang berguna untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi yang bersangkutan dan uang tersebut dapat berfungsi atau menjadi faktor dalam jaminan kelangsungan hidup.

2.1.4. Pengertian Kru atau Awak Kapal

Menurut Undang-Undang RI No.17 Tahun 2008 tentang Pelayaran Bab I Ketentuan Umum Pasal 1 Ayat 40, “Awak Kapal adalah orang yang bekerja atau diperkerjakan diatas kapal pemilik, atau operator kapal untuk melakukan tugas diatas kapal sesuai dengan jabatannya yang tercantum dalam buku siji”. Semua posisi di kapal dari Kapten sampai *Messboy* adalah awak kapal. Dalam ayat 41 disebutkan bahwa “Nahkoda adalah seorang dari awak kapal yang menjadi pemimpin tertinggi di kapal dan mempunyai wewenang dan tanggung jawab tertentu sesuai dengan ketentuan peraturan perundnag-undangan, dan pada Ayat 42 Nahkoda cukup diistimewakan oleh Undang-Undang Negara yang berbunyi, “Anak Buah Kapal adalah Awak Kapal selain Nahkoda”.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa awak kapal adalah seseorang yang bekerja atau dipekerjakan di atas kapal oleh pemilik atau operator kapal untuk melakukan tugas sesuai dengan jabatannya yang tercantum dalam buku siji yang dibagi menjadi dua bagian kedudukan yaitu perwira kapal dan anak buah kapal sebagai berikut :

- 2.1.4.1. *Officer* terdiri dari *Captain, Chief Officer, Second Officer,* dan *Third Officer* untuk bagian *deck*. Sedangkan untuk bagian *engine* adalah *Chief Engineer, First Engineer, Second Engineer, Third Engineer*.
- 2.1.4.2. *Rating* terdiri dari *Boatswain, Able Seaman (AB), Ordinary Seaman (OS), Chief Cook, Mess Boy* untuk bagian *deck*. Sedangkan untuk bagian *engine* adalah *Oiler* dan *Wiper*.

Berdasarkan Standar Operasional Prosedur (SOP) di PT. Jasindo Duta Segara, persyaratan untuk menjadi seorang kru kapal adalah sebagai berikut :

2.1.4.1.1. Bagian *deck officer*

Dalam ketentuan di PT. Jasindo Duta Segara seorang pelaut bisa dikatakan *deck officer* harus memiliki *Certificate Of Proficiency (COP)* atau yang disebut Sertifikat Ketrampilan Pelaut, *Certificate Of Competency (COC)* atau yang disebut Sertifikat Keahlian Pelaut yaitu Sertifikat Ahli Nautika Tingkat I,II,III , dan dokumen lainnya sebagai berikut :

Untuk Sertifikat Ketrampilan Pelaut *Certificate Of Proficiency (COP)* terdapat *Basic Safety Training (BST)*, *Survival Craft and Rescue Boats (SCRB)*, *Advanced Fire Fighting (AFF)*, *Medical First Aid (MFA)*, *Medical Care (MC)*, *Radar, Automatic Radar Plotting Aids (Arpa)* , *Electronic Chart Display and Information System (ECDIS)*, *Ship Security Officer (SSO)*, *Bridge Resource Management (BRM)*, *Security Awarness Training (SAT)*, *Seafarers with Security Duties (SDSD)*.

Untuk Sertifikat Keahlian Pelaut *Certificate Of Competency (COC)* terdapat Sertifikat Ahli Nautika Tingkat I, II, III serta *Certificate Of Endorsment (COE)*

atau juga yang disebut Sertifikat Pengukuhan Keabsahan Ijazah dan ada pula Sertifikat *Global Maritime Distress and Safety System (GMDSS)*.

Dokumen lainnya seperti *Seaman Book*, *Passpor*, Operator Radio Umum (ORU), dan *Yellow Book*.

2.1.4.1.2. Bagian *deck rating*

Dalam ketentuan di PT, Jasindo Duta Segara seorang pelaut bisa dikatakan *deck rating* harus memiliki *Certificate Of Proficiency (COP)* atau yang disebut Sertifikat Ketrampilan Pelaut, *Certificate Of Competency (COC)* atau yang disebut Sertifikat Keahlian Pelaut yaitu Sertifikat Ahli Nautika Tingkat IV dan Dasar dan dokumen lainnya sebagai berikut :

Untuk Sertifikat Ketrampilan Pelaut *Certificate Of Proficiency (COP)* terdapat *Basic Safety Training (BST)*, *Survival Craft and Rescue Boats (SCRB)*, *Advanced Fire Fighting (AFF)*, *Medical First Aid (MFA)*, *Security Awareness Training (SAT)*, *Seafarers with Security Duties (SDSD)*.

Untuk *Certificate Of Competency (COC)* terdapat *Rating Able Seafared Deck*.

Dokumen lainnya seperti *Seaman Book*, *Passpor*, dan *Yellow Book*

2.1.4.1.3. Bagian *engine officer*

Dalam ketentuan di PT. Jasindo Duta Segara seorang pelaut bisa dikatakan *engine officer* harus memiliki *Certificate Of Proficiency (COP)* atau yang disebut Sertifikat Ketrampilan Pelaut, *Certificate Of Competency (COC)* atau yang disebut Sertifikat Keahlian Pelaut yaitu Sertifikat Ahli Teknika Tingkat I, II, III , dan dokumen lainnya sebagai berikut :

Untuk Sertifikat Ketrampilan Pelaut *Certificate Of Proficiency (COP)* terdapat *Basic Safety Training (BST)*, *Survival Craft and Rescue Boats (SCRB)*, *Advanced Fire Fighting (AFF)*, *Medical First Aid (MFA)*, *Medical Care (MC)*, *Engine Room Management (ERM)*, *Security Awarness Training (SAT)*, *Seafarers with Security Duties (SDSD)*.

Untuk Sertifikat Keahlian Pelaut *Certificate Of Competency (COC)* terdapat Sertifikat Ahli Teknika Tingkat I,II,III serta *Certificate Of Endorsment (COE)* atau juga yang disebut Sertifikat Pengukuhan Keabsahan Ijazah.

Dokumen lainnya seperti *Seaman Book*, *Passpor*, dan *Yellow Book*.

2.1.4.1.4. Untuk bagian *engine rating*

Dalam ketentuan di PT. Jasindo Duta Segara seorang pelaut bisa dikatakan *engine rating* harus

memiliki *Certificate Of Proficiency (COP)* atau yang disebut Sertifikat Ketrampilan Pelaut, *Certificate Of Competency (COC)* atau yang disebut Sertifikat Keahlian Pelaut yaitu Sertifikat Ahli Teknika Tingkat IV dan Dasar dan dokumen lainnya sebagai berikut :

Untuk Sertifikat Ketrampilan *Certificate Of Proficiency (COP)* terdapat *Basic Safety Training (BST)*, *Survival Craft and Rescue Boats (SCRB)*, *Advanced Fire Fighting (AFF)*, *Medical First Aid (MFA)*, *Security Awarness Training (SAT)*, *Seafarers with Security Duties (SDSD)*.

Untuk Sertifikat Keahlian Pelaut *Certificate Of Competency (COC)* terdapat *Rating Able Seafarer Engine*.

Dokumen lainnya seperti *Seaman Book*, *Passpor*, dan *Yellow Book*.

2.1.5. Crew Manning Agency

PT. Jasindo Duta Segara merupakan perusahaan pengawakan kapal (*Crew Manning Agency*). PT. Jasindo Duta Segara diberi kepercayaan atau ditunjuk oleh para *Ship Owner* untuk menyediakan awak kapal untuk diperkejakan di atas kapal milik *Ship Owner*.

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2010 Tentang Angkutan Di Perairan Bab 1 Ketentuan Umum Pasal 1, Ayat 25 sebagai berikut :

2.1.5.1. Ayat 25 : “Usaha Keagenan Awak Kapal (*ship manning agency*) adalah usaha jasa keagenan awak kapal yang meliputi rekrutmen dan penempatan di kapal sesuai kualifikasi”.

2.1.6. Pengertian *Ship Owner* atau Pemilik Kapal

Menurut Pasal 320 KUHD Dagang pengertian pengusaha kapal atau pemilik kapal adalah dia yang memakai sebuah kapal guna pelayaran di laut dan mengemudikannya sendiri atau menyuruh mengemudikannya oleh seorang nahkoda yang bekerja padanya. Dengan ini kita simpulkan bahwa pengusaha kapal ialah seseorang yang mengusahakan kapal untuk pelayaran di laut dengan melakukan sendiri atau menyuruh orang lain melakukan pelayaran itu sebagai Nahkoda. Sebuah Perusahaan Pelayaran pada umumnya melakukan pelayaran untuk mencari keuntungan dilaut dari pelayaran kapal-kapalnya. Sebuah pelayaran dikelola seseorang atau beberapa usahawan, usahawan inilah pengusaha kapal atau mungkin sekaligus pemilik kapal tetapi ini tidaklah mutlak, terkadang pemilik kapal itu bukannya seorang pengusaha kapal. Dia menyewakan kapalnya kepada usahawan yang kita sebut sebagai pengusaha kapal. Dengan demikian bahwa pemilik kapal bisa menyewakan kapalnya untuk melakukan pelayaran atau pemilik kapal menunjuk orang lain melakukan pelayaran itu sebagai nahkoda atas perintah dari pemilik kapal.

2.1.7. Prosedur Gaji

Menurut Mulyadi (2001:385) prosedur gaji adalah sebagai berikut :

2.1.7.1. Prosedur pencatatan waktu hadir

Prosedur ini bertujuan untuk mencatat waktu kehadiran karyawan

2.1.7.2. Prosedur pencatatan waktu kerja

Dalam perusahaan manufaktur yang produksi berdasarkan pesanan, pencatatan waktu kerja diperlukan bagi karyawan yang bekerja di fungsi produksi untuk keperluan distribusi biaya upah karyawan kepada produk atau pesanan yang menikmati jasa tersebut

2.1.7.3. Prosedur pembuatan daftar gaji dan upah

Dalam Prosedur ini, fungsi pembuatan daftar gaji dan upah karyawannya

2.1.7.4. Prosedur distribusi biaya gaji dan upah

Dalam prosedur distribusi biaya gaji dan upah, biaya tenaga kerja didistribusikan kepada departemen-departemen yang menikmati tenaga kerja.

2.1.7.5. Prosedur pembayaran gaji dan upah

Prosedur pembayaran gaji dan upah melibatkan fungsi akuntansi dan fungsi keuangan.

2.1.8. Tujuan Penggajian

Menurut Hasibuan (2002:85) tujuan penggajian, antara lain :

2.1.8.1. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian gaji terjalinlah ikatan kerja sama dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar gaji sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2.1.8.2. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

2.1.8.3. Pengadaan efektif

Jika program gaji ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

2.1.8.4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

2.1.8.5. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.

2.1.8.6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Karyawan akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

2.1.8.7. Pengaruh serikat buruh

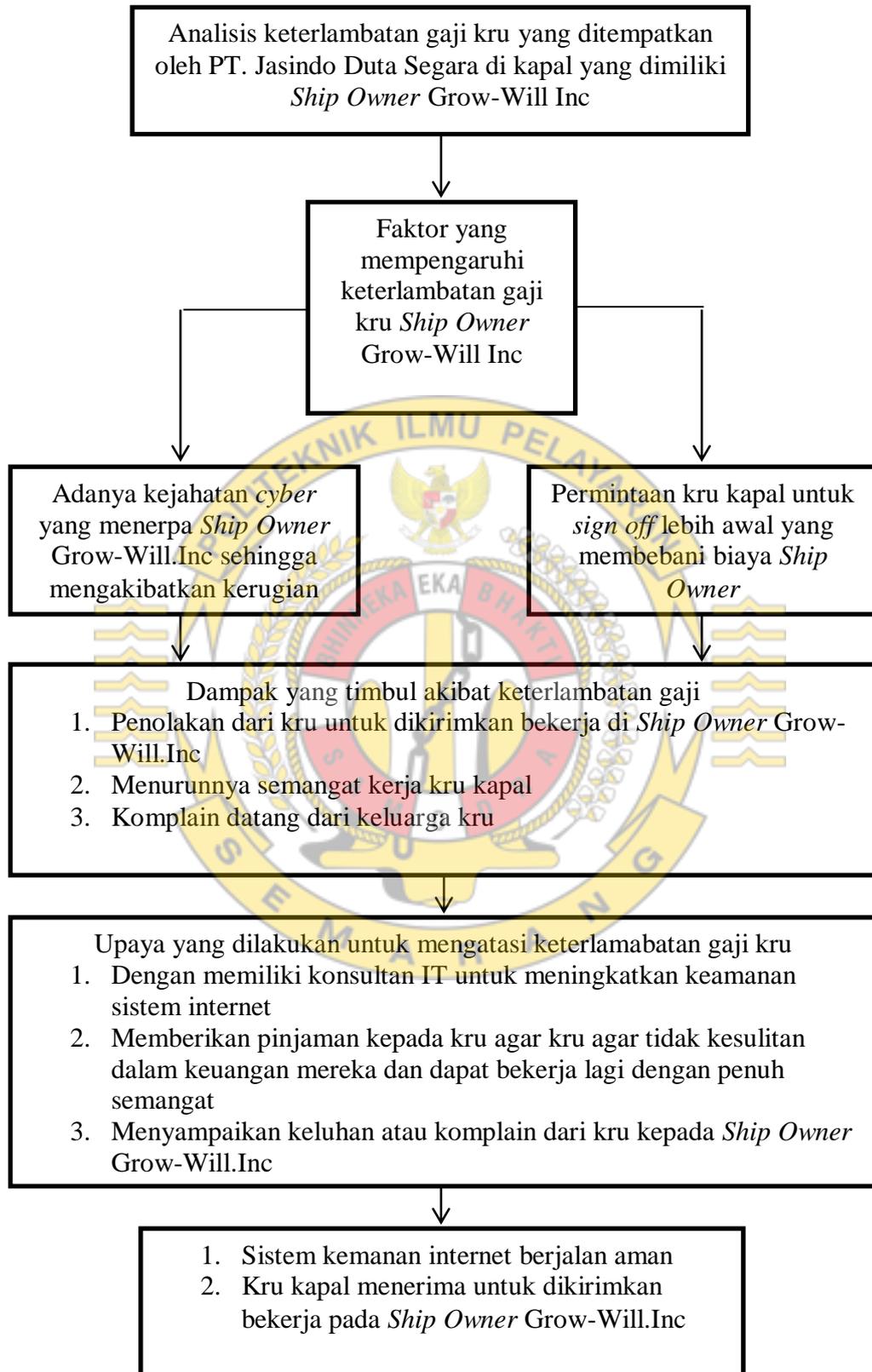
Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

2.1.8.8. Pengaruh pemerintah

Jika program gaji sesuai dengan undang-undang yang berlaku (seperti batas gaji minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

2.2. Kerangka Pikir Penelitian

Untuk memudahkan pemahaman dalam pemaparan kerangka pikir penelitian dalam skripsi ini, maka penulis memaparkan kerangka pikir penelitian dalam bentuk bagan sederhana yang penulis lengkapi dengan penjelasan singkat akan maksud dari bagan tersebut:



Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian

Proses penerimaan gaji merupakan salah satu unsur penting dalam kualitas kerja kru di atas kapal. Adanya hambatan karena keterlambatan dalam proses penerimaan gaji dapat mengakibatkan berkurangnya kualitas kerja kru yang bisa juga menimbulkan ketidakpuasan kru kepada perusahaan sehingga dalam bekerja mereka tidak antusias karena adanya hambatan tersebut dengan ini maka perlu dilakukan analisis guna meminimalisir resiko yang ada. Untuk mempermudah pembahasan penelitian mengenai analisis keterlambatan gaji kru yang ditempatkan oleh PT. Jasindo Duta Segara di kapal yang dimiliki Grow-Will Inc, maka perlu untuk memfokuskan data-data pada proses penerimaan gaji kru untuk dapat diambil kesimpulan dan dapat menemukan solusi dalam keterlambatan gaji kru pada *Ship Owner* Grow-Will Inc.

2.3. Definisi Operasional

- 2.3.1. *Ship Owner* adalah perusahaan pemilik kapal
- 2.3.2. *Officer* adalah perwira di atas kapal
- 2.3.3. *Rating* adalah anak buah kapal
- 2.3.4. *Sign off* adalah kru kapal telah menyelesaikan kontrak atau kru dinyatakan turun dari kapal
- 2.3.5. *Sign on* adalah kru kapal memulai kontrak atau kru dinyatakan telah naik kapal
- 2.3.6. *Crew Manning Agency* adalah perusahaan penyedia jasa awak kapal
- 2.3.7. *Staff* adalah karyawan dibawah kendali *Manager* untuk membantu kegiatan di kantor

BAB V

PENUTUP

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan serta dari hasil uraian pembahasan mengenai analisis keterlambatan gaji kru yang ditempatkan oleh PT. Jasindo Duta Segara di kapal yang dimiliki *Ship Owner* Grow-Will.Inc, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- 5.1.1. Faktor yang mempengaruhi terjadinya keterlambatan pembayaran gaji kru yang ditempatkan oleh PT. Jasindo Duta Segara di kapal yang dimiliki Grow-Will.Inc adalah adanya kejahatan *cyber* yang menerpa *Ship Owner* Grow-Will.Inc, banyaknya permintaan kru kapal untuk *sign off* lebih awal
- 5.1.2. Dampak yang timbul akibat terjadinya keterlambatan gaji kru yang ditempatkan oleh PT. Jasindo Duta Segara di kapal yang dimiliki Grow-Will.Inc adalah banyak penolakan dari kru untuk dikirimkan untuk bekerja di *Ship Owner* Grow-Will.Inc, menurunnya semangat kerja kru kapal dan banyaknya komplain dari keluarga kru *Ship Owner* Grow-Will.Inc perihal keterlambatan pembayaran gaji.
- 5.1.3. Upaya yang dilakukan PT. Jasindo Duta Segara terhadap keterlambatan gaji kru yang ditempatkan di kapal yang dimiliki Grow-Will.Inc adalah dengan memiliki konsultan IT (Informasi Teknologi), memberikan pinjaman kepada kru dan pihak PT. Jasindo Duta Segara menyampaikan keluhan kru tentang keterlambatan gaji kepada pemilik kapal

5.2. Saran

Saran yang peneliti sampaikan adalah sebagai berikut:

- 5.2.1. PT. Jasindo Duta Segara sebaiknya tetap mengirimkan gaji kepada keluarga kru yang berada di rumah tanpa harus menunggu keterlambatan selama tiga bulan lamanya, dimana hak mereka harus dipenuhi dengan cadangan kas keuangan yang dimiliki perusahaan.
- 5.2.2. Untuk mengantisipasi kru yang *sign off* lebih awal karena tidak sesuai kontrak pihak PT. Jasindo Duta Segara harus memberikan penjelasan dimana bahwa PT. Jasindo Duta Segara bisa melakukan peminjaman agar kru bisa memutuskan kembali untuk tidak meminta *sign off* lebih awal.
- 5.2.3. Komunikasi yang baik dan teliti dalam memberikan informasi merupakan Grow-Will.Inc dengan PT. Jasindo Duta Segara apabila terjadi ketidakcermatan ini yang mengakibatkan kerugian karena informasi dalam bentuk *e-mail* harus lebih dicermati. Kesalahan dalam pengetikan satu huruf saja bisa mengakibatkan kerugian karena nomor rekening yang dituju tidak sesuai.

DAFTAR PUSTAKA

- Andrew E. Sikula. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga. Bandung
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2008 *Manajemen Sumber Daya Manusia*,
Cetakan kelima, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Darminto, Dwi Prastowo dan Rifka Julianti. 2005. *Analisis Laporan Keuangan*.
Konsep dan Aplikasi. Edisi Kedua. UPP AMP YKPN. Yogyakarta
- Eko Putro Widoyoko. 2012. *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta:
Pustaka Pelajar
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Hadari Nawawi & Mimi Martini. 1994. *Penelitian Terapan*. Yogyakarta: Gajahmada
University
- Kitab Undang-undang Hukum Dagang Pasal 320
- Miles, Matthew B. dan Michael Huberman. 1992. *Analisis Data Kualitatif Buku
Sumber Tentang Metode-metode Baru*. Jakarta: UIP
- Mulyadi. 2001. *Sistem Akuntansi Edisi Tiga*. Jakarta : Salemba Empat.
- Moleong, J, Lexy. 2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja
Rosdakarya.
- Prof. Dr. S. Eko Putro Widoyoko, M.Pd. 2012. *Teknik Penyusunan Instrumen
Penelitian*, Cetakan pertama, Penerbit Pustaka Pelajar. Bandung
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 20, 2010, Angkutan Di Perairan
Bab 1 Ketentuan Umum, Jakarta
- Sukardi. 2003. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Prakteknya*.
Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung :
Alfabeta
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta
- SOP, 2014, *Persyaratan Crew Kapal*, PT. Jasindo Duta Segara
- Undang-undang RI, 2008, *Pelayaran*, Jakarta

CREW PERSONAL DATA

8	BIO - DATA				CHECKED BY MANAGER	
PHOTOGRAPH						
Code No. : _____ Rank : _____ Date Employed : _____ Vessel's Name : _____						
Name : _____						
(Given Name)		(Middle Name)		(Surname)		
Address : _____				Telephone No. : _____		
Birth Date : _____		Age : _____	Birth Place : _____	Nationality : _____		
Civil Status : _____		Weight : _____ kgs	Height : _____ cm	Eye Color : _____		
SSS No : _____		Province : _____	Shoe Size : _____ mm	Clothes Size : _____		
Name of Mother / Address : _____						
1. EDUCATIONAL ATTAINMENT						
Year		School		Course Finished		
2. LICENSE						
Country		Rank	Number	Date Issued	Expiry Date	Issued By
Home INA						
Panama						
Myanmar						
Korea						
3. CERTIFICATES						
Type		Number	Date Issued	Expiry Date	Issued By	
Passport (Home)						
Seaman's Book (Home)						
Seaman's Book (Panama)						
Seaman Book						
4. OTHER CERTIFICATE (MARINA)						
		Number	Regulation	Date Issued	Expiry Date	Remarks
Watchkeeping						
5. OTHER CERTIFICATE (SOLAS / MARPOL / TANKER / OTHERS)						
		Number	Date Issued	Remarks		
Safety Course						
Survival Craft Rescue Boat						
Radar Simulator						
Arpa Simulator						
Ecdis						
National GMDSS - GOC						
Flag State GMDSS - GOC						
Advance Fire Fighting						
Medical First Aid						
Medical care						
Basic Arx Welding course						
Ship Security Officer Training						
Ship Security Awareness Training						
Seafarer With Designated Security Duties						
Bridge Resource Management						

LAMPIRAN 2 Rincian Tagihan Gaji kru

THE FOLLOWING IS A LIST SALARY FROM SHIP OWNER GROW-
WILL.INC

Owner	:	GROW - WILL.INC							
Name	:								
Rank	:	MASTER							
Wages (B/F/T)	:	BSC	/	2200	O/T	/	1000	\$	5300
		ALLW	/	1917	L/P	/	183		

Owner	:	GROW-WILL.INC							
Name	:								
Rank	:	C/O							
Wages (B/F/T)	:	BSC	/	1150	O/T	/	700	\$	4200
		ALLW	/	2254	L/P	/	96		

Owner	:	GROW - WILL.INC							
Name	:								
Rank	:	2/O							
Wages (B/F/T)	:	BSC	/	700	O/T	/	450	\$	2300
		ALLW	/	1092	L/P	/	58		

Owner	:	GROW - WILL.INC							
Name	:								
Rank	:	3/O							
Wages (B/F/T)	:	BSC	/	550	O/T	/	425	\$	2000
		ALLW	/	979	L/P	/	46		

Owner	:	GROW - WILL.INC							
Name	:								
Rank	:	BSN							
Wages (B/F/T)	:	BSC	/	450	O/T	/	200	\$	950
		ALLW	/	262	L/P	/	38		

Owner	:	GROW-WILL.INC							
Name	:								
Rank	:	A/B							
Wages (B/F/T)	:	BSC	/	400	O/T	/	150	\$	800
		ALLW	/	217	L/P	/	33		

Owner	:	GROW -WILL.INC							
Name	:								
Rank	:	O/S							
Wages (B/F/T)	:	BSC	/	375	O/T	/	130	\$	650
		ALLW	/	114	L/P	/	31		

Owner	:	GROW -WILL.INC							
Name	:								
Rank	:	C/E							
Wages (B/F/T)	:	BSC	/	1850	O/T	/	850	\$	5150
		ALLW	/	2296	L/P	/	154		

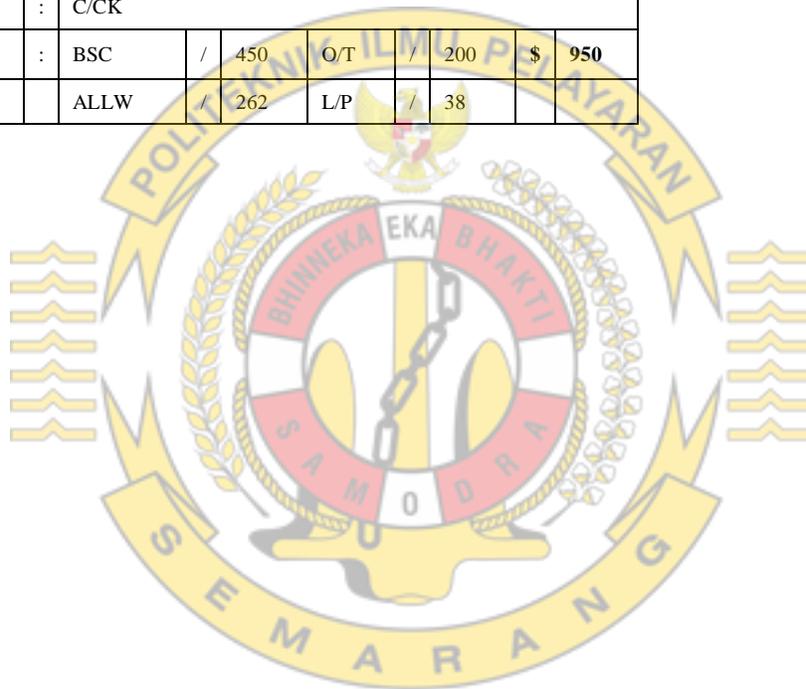
Owner	:	GROW - WILL.INC							
Name	:								
Rank	:	1/E							
Wages (B/F/T)	:	BSC	/	1150	O/T	/	700	\$	4200
		ALLW	/	2254	L/P	/	96		

Owner	:	GROW - WILL.INC							
Name	:								
Rank	:	2/E							
Wages (B/F/T)	:	BSC	/	700	O/T	/	450	\$	2300
		ALLW	/	1092	L/P	/	58		

Owner	:	GROW - WILL.INC							
Name	:								
Rank	:	3/E							
Wages (B/F/T)	:	BSC	/	550	O/T	/	425	\$	2000
		ALLW	/	979	L/P	/	46		

Owner	:	GROW- WILL.INC							
Name	:								
Rank	:	OLR							
Wages (B/F/T)	:	BSC	/	400	O/T	/	150	\$	800
		ALLW	/	217	L/P	/	33		

Owner	:	GROW WILL							
Name	:								
Rank	:	C/CK							
Wages (B/F/T)	:	BSC	/	450	O/T	/	200	\$	950
		ALLW	/	262	L/P	/	38		



LAMPIRAN 3 Perjanjian Kerja Laut

No. PK.309/1278/SYB.TPK-17

CARGO AND TANKER
(KAPAL BARANG DAN TANKER)

INDIVIDUAL WORKING CONTRACT

This Individual Working Contract, being enclosure and part of the Agreement signed between GROW - WILL INC and KESATUAN PELAUT INDONESIA on

made by and between :
PT. JASINDO DUTA SEGARA (as Agent)
G/O Grow - Will Inc
of Jl. Raya Boulevard Barat Blok C55 Kelapa Gading Plaza, Jakarta
hereinafter referred to as the COMPANY,

and
TIFTORO AJT AZLIANSYAH
(hereinafter called the seafarer)
Date of Birth: JAN 28th, 1992
Place of Birth: KEBITIMEN
Nationality: INDONESIA
Passport No.: B. 148 7613
Seaman Book No.: E. 158 321
KPI Membership No.:
Home Address: KARANGGEDE RT. 02/04 M. RUP. KEL. TEMEN
JAWA TENGAH

Whereby the following terms and condition of employment are mutually agreed upon.

ARTICLE I : ENGAGEMENT

The Company will engage the Seafarer in accordance with the Agreement with the KESATUAN PELAUT INDONESIA, its enclosures and amendments (if any), and to be executed with utmost good faith.

ARTICLE II : WAGES AND OVERTIME US\$ 2000 (F.O.T)

During the period this Individual Working Contract, the Seafarer shall be employed by the Company in the capacity of
3/E
on board the MV. NORTHPOLE and be paid a monthly basic wages of US Dollars 550 and an overtime rate per hour of US Dollars 425 (F.O.T) in accordance with article IV of the Agreement mentioned in Article I above. L/P US\$ 46 Allow US\$ 979

ARTICLE III : LEAVEPAY

- The Seafarer covered by and Individual Working Contract shall receive at least six (6) days leavepay a month at the Seafarer's basic wage rate (without overtime) or a mentioned in the Agreement.
- Such leavepay shall be accumulated during the validity of the contract and paid to the Seafarer at the time of signing off.

ARTICLE IV : ALLOTMENT

- The Seafarer covered by this Individual Working Contract should file, either with the Company or the Master of the vessel a signed allotment not to be applied against a minimum of 80% of the accrued basic wages.
- The Company shall thereupon arrange to remit a monthly allotment payable in IDR or its equivalent in local currency to the person named in the allotment note.

The seafarer hold cert as follow :
PP, Sp, ATT-III, E-DORSMEAT, DSP, SCRL, AFP, MFA, IC, ERU, SSO, PAK BOOK + LIC
CERT/HP : 9.593 T/ 3.900
TRADE AREA : WORLD WIDE
FLAG : PANAMA

PERJANJIAN KERJA PERORANGAN

Perjanjian Kerja Perorangan ini, yang merupakan lampiran serta bagian dari perjanjian yang ditandatangani antara GROW - WILL INC dan KESATUAN PELAUT INDONESIA pada tanggal

Dibuat oleh dan antara :
PT. JASINDO DUTA SEGARA (as Agent)
G/O Grow - Will Inc
beralamat di Plaza Kelapa Gading, Jakarta
selanjutnya disebut sebagai PERUSAHAAN
dan
TIFTORO AJT AZLIANSYAH

(Datam hal ini disebut Pelaut)
Tanggal Lahir: 28 JAN 1992
Tempat: KEBITIMEN
Kebangsaan: INDONESIA
Pasport No.: B. 148 7613
Buku Pelaut No.: E. 158 321
No. Anggota KPI:
Alamat: KARANGGEDE RT. 02/04 M. RUP. KEL. TEMEN
JAWA TENGAH

Dalam hal mana, syarat-syarat serta kondisi pengerjaan berikut telah disepakati.

PASAL 1 : Pengerjaan

Perusahaan akan mempekerjakan Pelaut sesuai dengan Perjanjian dengan Kesatuan Pelaut Indonesia dengan lampiran-lampiran dan perubahan-perubahan (bila ada), dan akan dilaksanakan dengan itikad yang sebaik-baiknya.

PASAL II : GAJI DAN UPAH LEMBUR US\$ 2000 (F.O.T)

Selama masa berlakunya Perjanjian Kerja Perorangan ini, Pelaut akan dipekerjakan oleh Perusahaan dalam kedudukan sebagai
3/E
diataskapal
MV. NORTHPOLE dan akan dibyarkan gaji dasar bulanan sebesar US Dollar 550 dan upah lembur per jam sebesar US Dollar 425 (F.O.T) sesuai dengan Pasal IV Perjanjian yang disebut dalam Pasal I diatas. L/P US\$ 46 Allow US\$ 979

PASAL III : UANG PENGGANTI HARI-HARI LIBUR

- Pelaut yang bekerja berdasarkan Perjanjian Kerja Perorangan ini akan menerima uang pengganti hari-hari libur paling sedikit enam (6) hari perbulan atas dasar gaji pokok yang berlaku atau seperti dalam Perjanjian.
- Uang pengganti hari-hari libur demikian akan dikumpulkan selama masa berlakunya perjanjian dan akan dibayarkan kepada pelaut pada saat turun kapal (sign off)

PASAL IV : UANG DELEGASI

- Pelaut yang dilindungi oleh Perjanjian Kerja Perorangan ini harus mengajukan baik kepada Perusahaan atau kepada Nakhoda kapal, suatu nota delegasi yang ditandatangani yang akan diperhitungkan dengan upah sebesar paling sedikit 80% dari upah pokok sebulan.
- Perusahaan akan mengatur pengiriman delegasi bulanan dalam mata uang rupiah atau jumlah yang sama nilainya dalam mata uang setempat, kepada orang yang namanya disebut dalam nota delegasi. Pengiriman semacam ini akan dikirimkan kepada orang yang namanya disebut dalam nota delegasi pada setiap akhir bulan.

ARTICLE X : EQUIPMENT FOR COLD CLIMATE

In cold climates and winter times and in areas having temperature of 15 degrees centigrade or less, the Seafarer shall be provided with winter clothing and equipments. Such clothing and equipment shall at least consist of:

- A winter overcoat or jacket
- Scarf and head cover or the equivalent
- Winter working shoes
- Winter working gloves
- Winter working clothes

Such equipment and clothing shall remain the property of the Company.

ARTICLE XI : DISPUTES

A disputes or grievance in connection with the terms and provisions of this contract shall be adjusted in accordance with the following procedures :

1. Any seafarer who feels that he has been unjustly treated or been subjected to any unfair consideration shall endeavor to have said grievance adjusted by the designated representative of the Seafarer aboard the vessel in the following manner :
 - (i) Presentation of the complaint to his immediate superior.
 - (ii) Appeal to the head of the Department in which the employee involved as employed.
 - (iii) Appeal to the Master of the Vessel.
2. If the grievance cannot be solved under the provisions of paragraph 1, the decision of the Master shall govern at sea and in foreign ports. The disputes shall be referred to the representative of the Union, who, if he believes it has merit, shall attempt to solve it with the local representative of the company.
The Company reserves the right, where necessary, to its head office for final settlement. Similarly, the representative of the Union reserve the right, where necessary, to refer a dispute to his National Office for disposition with the head office of the Company. It is understood, however, that this right will be used sparingly and that both parties will make every efforts to settle the disputes in the port where they arrive as amicably as possible.
3. During the process as mentioned in paragraph 1 and 2 above, the Seafarer shall perform his duties as usual.

ARTICLE XII : EFFECTIVE DATE AND DURATION OF AGREEMENT

- a. Effective date : this contract and all its provision shall take effect on.....29 APR 2017.....
- b. Duration : This contract shall continue to be valid until28 FEB 2018..... unless terminated by either party upon 15 (fifteen) days written notice to the other party.

In witness of the aforesaid terms and condition both parties sign this contract this day26 APR 2017.....

PASAL X : PERLENGKAPAN MUSIM DINGIN

Ditempat beriklim dingin, dan kawasan-kawasan yang bersuhu 15 derajat Celcius atau kurang, Perusahaan wajib menyediakan pakaian musim dingin dan perlengkapan kepada Pelaut, Pakaian dan perlengkapan sekurang-kurangnya terdiri dari :

- Overcoat atau jaket musim dingin
- Pelindung leher, penutup kepala atau yang senilai
- Sepatu kerja musim dingin
- Sarung tangan musim dingin
- Pakaian kerja musim dingin

Perlengkapan dan pakaian ini akan tetap menjadi milik Perusahaan.

PASAL XI : PERSELISIHAN

Suatu perselisihan atau keluh kesah yang timbul sehubungan dengan syarat-syarat ketentuan Perjanjian ini harus diselesaikan sesuai dengan tata cara berikut :

1. Setiap pelaut yang merasa bahwa dirinya diperlakukan kurang adil atau menjadi sasaran pertimbangan yang tidak adil akan berusaha menyelesaikan keluh kesah tersebut melalui wakil Pelaut yang ditunjuk diatas kapal dengan cara sebagai berikut :
 - (i) Mengajukan masalahnya kepada atasannya langsung.
 - (ii) Mengajukan kepada Kepala Bagiamya dimana yang bersangkutan dipekerjakan.
 - (iii) Mengajukan kepada Nakhoda Kapal.
2. Bila keluh kesah tak dapat dipecahkan berdasarkan ayat (1), keputusan Nakhoda akan tetap berlaku di laut dan dipelabuhan asing. Perselisihan kemudian akan diajukan kepada wakil Serikat Buruh, yang bila memungkinkan akan berusaha untuk memecahkannya bersama wakil Perusahaan.
Perusahaan tetap memiliki hak, bila perlu untuk meneruskan perselisihan ini ke kantor pusatnya untuk mendapatkan penyelesaian terakhir. Demikian pula Serikat Buruh mempunyai hak, bila perlu, untuk meneruskan perselisihan tersebut kepada kantor pusatnya untuk mempersoalkannya dengan kantor pusat Perusahaan. Harus diingat bahwa hal semacam ini bagaimanapun akan dipergunakan bila dianggap perlu, dan bahwa kedua belah pihak akan berusaha untuk menyelesaikan perselisihan, dipelabuhan dimana perselisihan timbul dengan cara yang sebaik-baiknya.
3. Selama proses seperti tersebut dalam paragraf 1 dan 2 diatas, Pelaut harus tetap melaksanakan tugasnya seperti biasa.

PASAL XII : MULAI BERLAKUNYA DAN JANGKA WAKTU PERJANJIAN

- a. Tanggal berlakunya : Perjanjian ini dan semua ketentuan-ketentuannya akan mulai berlaku pada tanggal.....29-04-2017
- b. Masa berlakunya : Perjanjian ini akan tetap berlaku sampai28-02-2018..... atau diakhiri oleh salah satu pihak dengan pemberitahuan tertulis 15 (lima belas) hari sebelumnya kepada pihak yang lain.

Sebagai kesaksian dari ketentuan dan syarat-syarat diatas, kedua belah pihak menandatangani Perjanjian ini tanggal.....26-04-2017.....

**LAMPIRAN 4 Gambar-gambar
fasilitas penunjang PT. Jasindo Duta Segara**



Gedung Perusahaan



Crew mess room



Recruiting department



Operational department



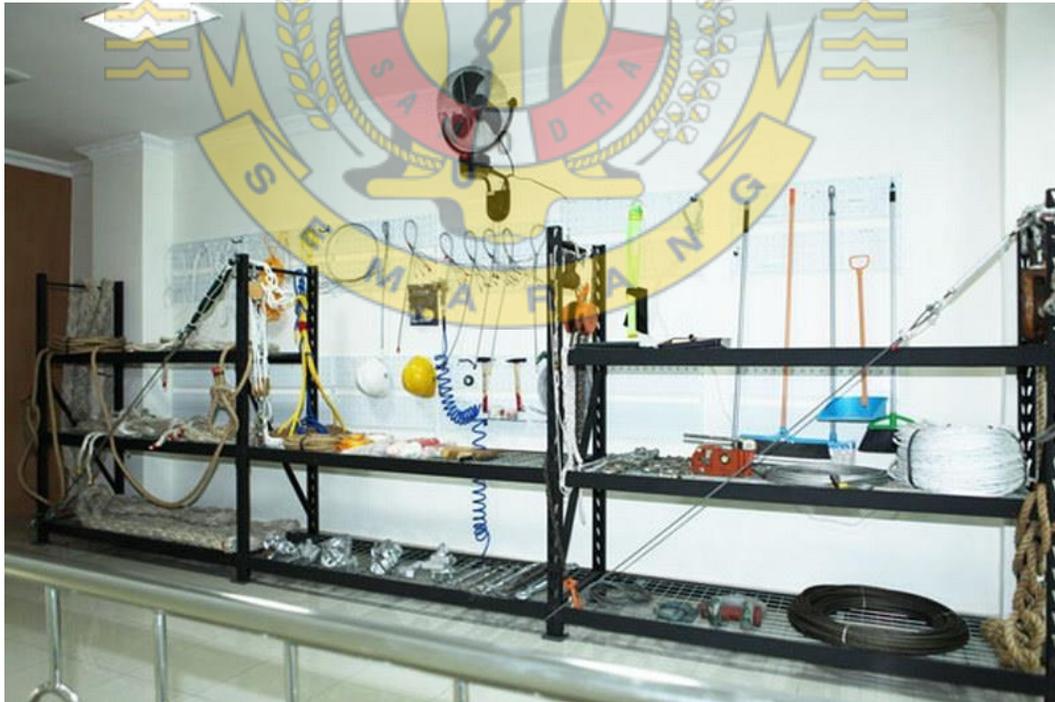
Accounting Department



Education and training room 1



Computer Crew



Education materials

LAMPIRAN 5 Transkrip Wawancara

WAWANCARA

Wawancara yang peneliti lakukan dalam hal analisis keterlambatan gaji kru yang ditempatkan oleh PT. Jasindo Duta Segara di kapal yang dimiliki *Ship Owner* Grow-Will.Inc

Nama : Capt. Agustino

Jabatan : *Recruiting Manager*

Ijazah : ANT 1

Daftar pertanyaan wawancara

1. Apa faktor yang mempengaruhi terjadinya keterlambatan gaji kru pada *Ship Owner* Grow-Will.Inc?
2. Apa upaya yang dilakukan PT. Jasindo Duta Segara terhadap keterlambatan gaji kru pada *Ship Owner* Grow-Will.Inc ?

Transkrip Wawancara

Wawancara dengan Recruiting Manager

Peneliti : “Selamat pagi *Capt*, Mohon izin bertanya”

Capt. Agustino : “Iya dek, mau bertanya apa”

Peneliti : “Mohon izin *Capt* kita tahu bahwa keterlambatan gaji kru pada *Grow-will.Inc* menjadi permasalahan karena menyangkut finansial dari kru juga. Izin *Capt* yang ingin saya tahu yaitu Apa faktor yang mempengaruhi terjadinya keterlambatan gaji kru pada *Ship Owner* *Grow-Will.Inc*”

- Capt. Agustino : “Faktornya itu ada dua dek yaitu *Owner* Grow-Will.Inc terkena *cyber crime* yang mana kesalahan transfer dengan mengatasnamakan PT. Jasindo Duta Segara untuk penagihan gaji kru 3 kapal nah sebenarnya pihak kita belum mengirimkan penagihan gaji kru ke Grow-Will.Inc tetapi saat itu Grow-Will.Inc menginfokan bahwa sudah mentransfer untuk gaji kru. Yang kedua yaitu banyak kru yang memintakan kru sign off lebih awal dimana tidak sesuai dengan kontrak yang disepakati dengan tambahan permasalahan semakin memperburuk keadaan dimana Grow-Will harus mengeluarkan biaya tiket, visa, dan agen”
- Peneliti : “Apa upaya yang dilakukan PT. Jasindo Duta Segara terhadap keterlambatan gaji kru pada *Ship Owner* Grow-Will.Inc”
- Capt. Agustino : “Untuk upaya dari PT. Jasindo Duta Segara terhadap kru kita yaitu dengan peminjaman untuk kru dengan dipermudahkan peminjaman ini membuat kru merasa agar tidak kesuliatan dalam peminjaman uang ke yang lain”
- Peneliti : “Siap *Capt* Terima kasih atas informasinya. Sangat bermanfaat”
- Capt. Agustino : “Iya dek sama-sama. Tetap semangat ya dek”

Wawancara yang peneliti lakukan dalam hal analisis keterlambatan gaji kru yang ditempatkan oleh PT. Jasindo Duta Segara di kapal yang dimiliki *Ship Owner Grow-Will.Inc*

Nama : Ibu Deyni Nasution

Jabatan : *Operational Manager*

Ijazah : S 1

Daftar pertanyaan wawancara

1. Bagaimana kondisi di bagian *Operational Department* karena banyaknya kru *Grow-Will.Inc* yang minta *sign off* lebih awal

Transkrip Wawancara

Wawancara dengan *Operational Manager*

Peneliti : “Selamat pagi Bu, Mohon izin bertanya”

Jawab : “Iya co, Bagaimana ya”

Peneliti : “Bu kita ketahui itu *Owner Grow-Will.Inc* sedang mengalami kendala dimana mulai banyak kru yang *sign off* tidak sesuai kontrak, nah yang ingin saya tanyakan yaitu bagaimana kondisi di bagian *Operational* karena banyaknya kru yang *sign off* lebih awal”

Jawab : “Dengan banyaknya kru untuk *sign off* lebih awal jelas menambah pekerjaan untuk kami yang seharusnya waktu untuk pembuatan visa di *Owner* lain, kali ini kami harus mengurus pembuatan visa untuk kru pengganti tersebut serta kita mengurus persyaratan *medical check up* dan hasilnya. Pengurusan visa perlu proses yang panjang dan rumit dari Kedutaan Besar”

Wawancara yang peneliti lakukan dalam hal analisis keterlambatan gaji kru yang ditempatkan oleh PT. Jasindo Duta Segara di kapal yang dimiliki *Ship Owner Grow-Will.Inc*

Nama : Ibu Mimin Rubiyati

Jabatan : Finance Manager

Ijazah : S 1

Daftar pertanyaan wawancara

1. Dampak yang timbul akibat dari banyaknya kru untu *sign off* lebih awal pada *Ship Owner Grow-Will.Inc*

Transkrip Wawancara

Wawancara dengan Finance Manager

Peneliti : “Selamat sore bu, Mohon izin bertanya bu”

Bu Mimin : “Iya sore dek, mau tanya apa ya”

Peneliti : “Dampak apa saja yang timbul akibat dari banyaknya kru untu *sign off* lebih awal pada *Ship Owner Grow-Will.Inc*”

Bu Mimin : “Dampaknya karena banyak ktu untuk memutuskan *sign off* lebih awal yaitu biaya operasioal bertambah karena nantinya biaya untuk visa, *medical check up*, serta tiket ditanggung dari *Owner Grow-Will.Inc*. Kru yang *sign off* terhitung banyak yang menambah lagi beban untuk *Grow-will.Inc*”

Peneliti : “Jadi begitu ya dampaknya Bu , Terima kasih Bu informasinya”

Bu Mimin : “Iya sama-sama dek”

Wawancara yang peneliti lakukan dalam hal analisis keterlambatan gaji kru yang ditempatkan oleh PT. Jasindo Duta Segara di kapal yang dimiliki *Ship Owner Grow-Will.Inc*

Nama : Bapak Husen

Jabatan : Staff Recruiting

Ijazah : D 3

Daftar pertanyaan wawancara

1. Hal yang menjadi permasalahan keterlambatan gaji pada *Ship Owner Grow-Will.Inc*

Transkrip Wawancara

Wawancara dengan Staff Recruiting

Peneliti : “Selamat sore Pak Husen”

Bapak Husen : “Selamat sore det”

Peneliti : “Izin pak mengganggu waktunya sebentar ada yang ingin saya tanyakan tentang”

Bapak Husen : “Iya det nggak apa, silahkan”

Peneliti : “Hal yang menjadi permasalahan keterlambatan gaji pada *Ship Owner Grow-Will.Inc*

Bapak Husen : “Hal yang menjadi permasalahan keterlambatan gaji pada *Grow-Will.Inc* itu sendiri karena terkena kejahatan *cyber* pada lingkup mereka yang berakibat terjadi permasalahan berkepanjangan hingga pada akhirnya mereka memutuskan untuk menunda pengiriman gaji hingga jangka waktu 3 bulan”

Peneliti : “Siap bapak terima kasih, semoga informasinya bermanfaat”

Bapak Husen : “Iya sama-sama det, semangat ya prakteknya”



Wawancara yang peneliti lakukan dalam hal analisis keterlambatan gaji kru yang ditempatkan oleh PT. Jasindo Duta Segara di kapal yang dimiliki *Ship Owner Grow-Will.Inc*

Nama : Haris Trisyawana

Jabatan : *Able Seaman*

Ijazah : ANT D

Daftar pertanyaan wawancara

1. Dampak keterlambatan pembayaran gaji kru pada *Ship Owner Grow-Will.Inc*

Transkrip Wawancara

Wawancara dengan *Able Seaman*

Peneliti : “Selamat siang pak”

Pak Haris : “Siang det”

Peneliti : “Pak akhir-akhir ini kan saya banyak mendengar keluhan dari kru terutama dari *Grow-Will.Inc*. mengenai terlambatnya pembayaran gaji kru jadi yang saya ingin tanyakan ini pak dampak keterlambatan pembayaran bagi kru pada *Ship Owner Grow-Will.Inc* itu apa ya pak”

Pak Haris : “Ya berdasarkan pada saat di kapal kemarin, terlihat jelas kekecewaan dari setiap kru yang ada. Mereka sudah menjalankan tugas dan kewajiban dengan profesional tetapi *Owner Grow-Will.Inc* tidak bisa mendapatkan apa yang menjadi hak mereka”

Peneliti : “Siap pak kalau kinerja mereka dengan adanya keterlambatan gaji bagaimana pak”

Pak Haris : “Kalau membahas kinerja dari setiap kru yang ada, mereka kurang begitu semangat walaupun tidak semuanya seperti itu tetapi hampir 70 % dari kru seperti itu”



Wawancara yang peneliti lakukan dalam hal analisis keterlambatan gaji kru yang ditempatkan oleh PT. Jasindo Duta Segara di kapal yang dimiliki *Ship Owner Grow-Will.Inc*

Nama : Baihaki

Jabatan : *Oiler*

Ijazah : ATT D

Daftar pertanyaan wawancara

1. Bagaimana pendapat anda setelah bekerja di bawah naungan *Ship Owner Grow-Will.Inc*

2. Pendapat anda apabila dicalonkan lagi ke *Ship Owner Grow-Will.Inc*

Wawancara dengan *Oiler*

Peneliti : “Selamat pagi pak”

Pak Baihaki : “Pagi dek”

Peneliti : “Bapak ada yang saya mau tanyakan seputar *Ship Owner Grow-Will.Inc*”

Pak Baihaki : “Iya dek silahkan”

Peneliti : “Bagaimana pendapat bapak setelah bekerja di bawah naungan *Ship Owner Grow-Will.Inc*”

Pak Baihaki : “Bekerja di bawah *owner Grow-Will.Inc* kurang begitu nyaman karena keterlambatan gaji membuat keluarga di rumah kebingungan karena harus melakukan peminjaman di bank dan tentu pasti mendapat bunga bank yang memberatkan”

Peneliti : “Siap bapak terus apabila bapak dicalonkan lagi ke *Ship Owner Grow-Will.Inc*”

Pak Baihaki : “Apabila nanti saya dicalonkan ke Grow-Will.Inc lagi mungkin saya akan tolak, dan apabila ada tawaran dari *Owner* selain Grow-Will.Inc mungkin saya akan terima”

Peneliti : “Siap pak terima kasih waktunya sukses selalu”

Pak Baihaki : “ Iya dek sama-sama semoga sukses”



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Nama Lengkap : Erico Asta Pradana
2. Tempat, Tanggal Lahir : Ngawi, 25 Juni 1997
3. Alamat : Jl. Kyaimojo RT.03 RW.01
Kel. Pelem Kab. Ngawi
Jawa Timur - 63212
4. Agama : Islam
5. Nama Orang Tua
 - a. Ayah : Ponco Purwikono
 - b. Ibu : Tri Erna Sulistyawati
6. Riwayat Pendidikan
 - a. SDN Pelem 2 Ngawi Lulus Tahun 2009
 - b. SMP Negeri 2 Ngawi Lulus Tahun 2012
 - c. SMA Negeri 2 Ngawi Lulus Tahun 2015
 - d. Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang
7. Pengalaman Praktek Darat (PRADA)
 - a. Perusahaan : PT. Jasindo Duta Segara
 - b. Alamat : Jl. Raya Boulevard Barat, Plaza Kelapa Gading,
Rukan Blok C/55, Jakarta Utara

