



**UPAYA PENCEGAHAN GRATIFIKASI DALAM SISTEM  
PEREKRUTAN KRU KAPAL OLEH DEPARTEMEN  
PENGAWAKAN DI PT. CIPTA SAMUDERA SHIPPING LINE**

**SKRIPSI**

**Untuk memperoleh gelar Sarjana Terapan Pelayaran pada  
Politeknik Pelayaran Semarang**

**Disusun Oleh:**

**AGHНИЯ ZAHRAH FIRSTERLY**

**NIT. 531611306248 K**

**PROGRAM STUDI KETATALAKSANAAN ANGKUTAN**

**LAUT DAN KEPELABUHANAN DIPLOMA IV**

**POLITEKNIK ILMU PELAYARAN**

**SEMARANG**

**2020**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

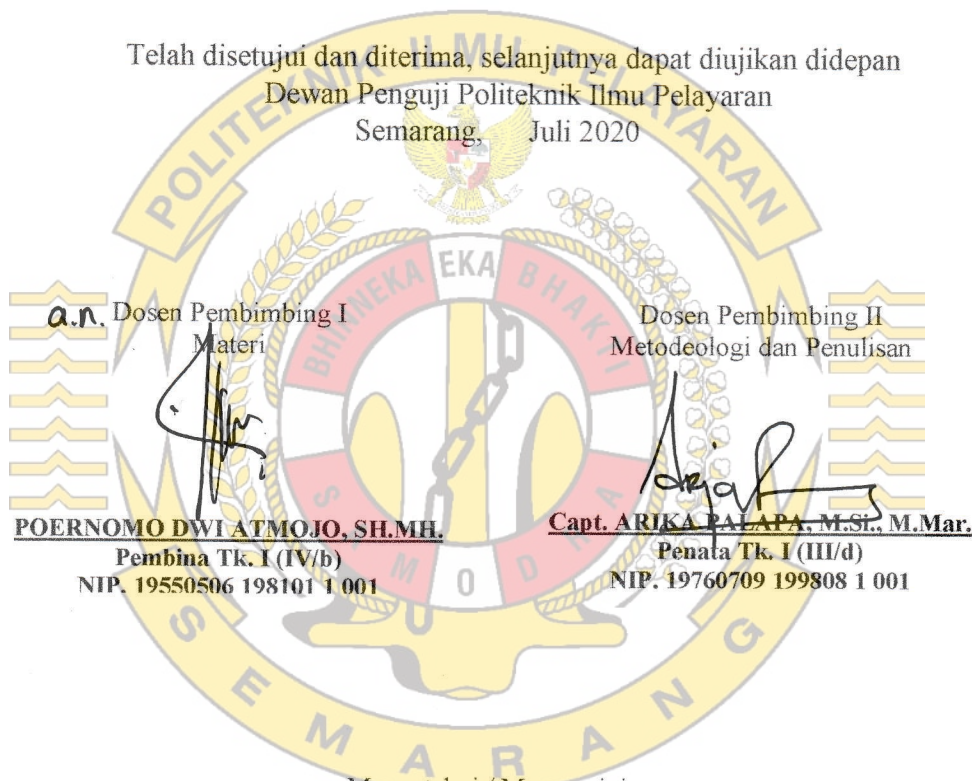
**UPAYA PENCEGAHAN GRATIFIKASI DALAM SISTEM  
PEREKRUTAN KRU KAPAL OLEH DEPARTEMEN  
PENGAWAKAN DI PT. CIPTA SAMUDERA SHIPPING LINE**

DISUSUN OLEH :

**AGHIA ZAHRAH FIRSTERLY**

**NIT. 531611306248 K**

Telah disetujui dan diterima, selanjutnya dapat diujikan didepan  
Dewan Penguji Politeknik Ilmu Pelayaran  
Semarang, Juli 2020



**a.n.** Dosen Pembimbing I  
Materi

**POERNOMO DWI ATMOJO, SH.MH.**

**Pembina Tk. I (IV/b)**

**NIP. 19550506 198101 1 001**

Dosen Pembimbing II  
Metodeologi dan Penulisan

**Capt. ARIKA PALAPA, M.Si., M.Mar.**

**Penata Tk. I (III/d)**

**NIP. 19760709 199808 1 001**

Mengetahui / Menyetujui  
Ketua Program Studi  
Ketatalaksanaan Angkutan Laut dan Kepelabuhanan

**NUR ROHMAH, S.E., M.M.**

**Penata Tk. I (III/d)**

**NIP. 19750318 200312 2 001**

## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “Upaya Pencegahan Gratifikasi Dalam Sistem Perekrutan Kru Kapal Oleh Departemen Pengawakan Di PT. Cipta Samudera Shipping Line” karya,

Nama : Aghnia Zahrah Firsterly

NIT : 531611306248 K

Program Studi : Ketatalaksanaan Angkutan Laut dan Kepelabuhanan

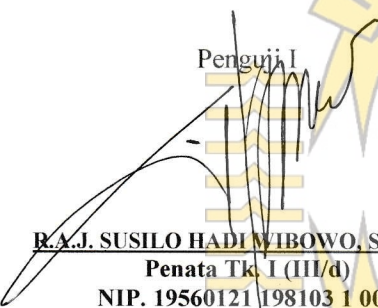
Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Skripsi Prodi Ketatalaksanaan Angkutan Laut dan Kepelabuhanan, Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang pada hari....., tanggal.....

Semarang, Juli 2020


Penguji I

Penguji II

Penguji III

  
R.A.J. SUSILO HADI WIBOWO, S.IP, MM  
Penata Tk. I (III/d)  
NIP. 19560121 198103 1 005

  
Ir. FITRI KENSIWI, M.Pd  
Penata Tk. I (III/d)  
NIP. 19660702 199203 2 009

  
Capt. HADI SUPRIYONO, MM, M.Mar  
Pembina Tk. I (IV/b)  
NIP. 19561020 198303 1 002

Mengetahui,

DIREKTUR POLITEKNIK ILMU PELAYARAN  
SEMARANG

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

## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Aghnia Zahrah Firsterly

NIT : 531611306248 K

Program Studi : Ketatalaksanaan Angkutan Laut dan Kepelabuhanan

Skripsi dengan judul “Upaya Pencegahan Gratifikasi Dalam Sistem Perekrutan Kru Kapal Oleh Departemen Pengawakan Di PT. Cipta Samudera Shipping Line.”

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 oranglain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Atas pernyataan ini, saya siap menanggung resiko/sanksi yang di jatuhkan apabila ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam karya ini.

Semarang, Juli 2020

Yang menyatakan,



**AGHНИЯ ZAHRAH FIRSTERLY**  
**NIT. 531611306248 K**

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

1. Restu orang tua yang menjadi jalan lapang bagi keberhasilan usaha apa saja yang dirintis anaknya.
2. Jika ada yang mencaci atau memfitnah kita jangan dibalas, doakan ia, karena cacian dan fitnahnya menghapus dosa kita dan membuat kita lebih dicintai Allah SWT, jika kita membalasnya maka kita sama pula keburukannya dengan orang itu.
3. Tuhan melahirkanmu menjadi anak pertama, berarti Tuhan tahu kamu sanggup menopang masalah dan situasi apapun sebagai anak pertama.

### Persembahan :

1. Papa Edy Prayitno dan Mama Madha Ramlia sebagai inspirasi dalam hidupku, yang selalu mendukung dari segi moril dan material.
2. Keluarga tercinta.
3. Almamaterku, PIP Semarang.

## PRAKATA



Puji syukur kami panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena dengan rahmat serta hidayah-Nya penulis telah mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “Upaya Pencegahan Gratifikasi Dalam Sistem Perekrutan Kru Kapal Oleh Departemen Pengawakan Di PT. Cipta Samudera Shipping Line”.

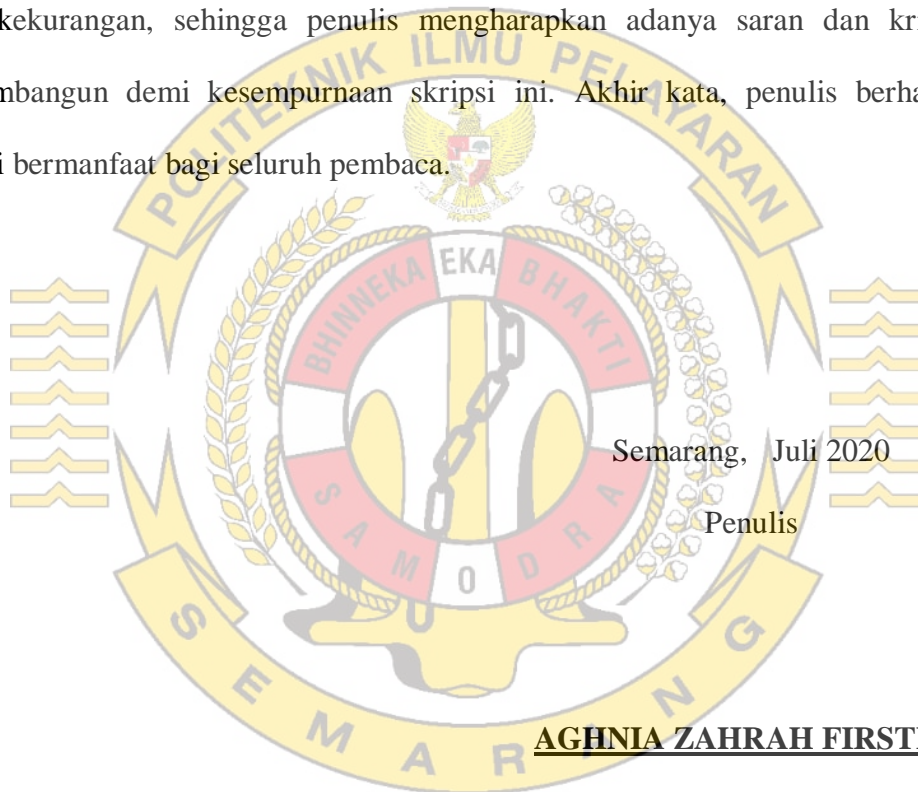
Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi persyaratan meraih gelar Sarjana Terapan Pelayaran (S.Tr.Pel), serta syara tuntut menyelesaikan program pendidikan Diploma IV Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang.

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 terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Capt. Mashudi Rofik., M.Sc selaku Direktur Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Semarang.
2. Ibu Nur Rohmah, S.E.,M.M selaku ketua jurusan KALK PIP Semarang.
3. Bapak Poernomo Dwi Atmojo, SH.MH selaku dosen pembimbing materi skripsi.
4. Bapak Capt.Arika Palapa, M.Si, M.Mar selaku dosen pembimbing metodologi dan penulisan kripsi.
5. Seluruh dosen di PIP Semarang yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan yang sangat bermanfaat dalam membantu proses penyusunan skripsi ini.
6. Perusahaan PT. Cipta Samudera Shipping Line yang telah memberikan saya kesempatan untuk melakukan penelitian darat serta membantu penulisan skripsi ini.

7. Untuk Senior dan rekan-rekan angkatan LIII yang selalu kompak dan selalu optimis terutama kelas KALK yang paling heboh dan tak terlupakan beserta jajaran Staff periode 90.
8. Sosok spesial, Zacky Zulfikar Raesha selalu menemani saya dan tidak pernah berhenti sebagai penyemangat yang selalu memberikan dukungan hati.
9. 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.



Semarang, Juli 2020

Penulis

**AGHIA ZAHRAH FIRSELY**

**NIT. 531611306248 K**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>.ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>.v</b>
<b>PRAKATA</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xii</b>
<b>ABSTRAKSI</b> .....	<b>xiii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>xiv</b>
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar belakang masalah.....	1
1.2 Perumusan masalah .....	5
1.3 Tujuan penelitian .....	5
1.4 Manfaat penelitian .....	6
1.5 Sistematika penulisan.....	7
<b>BAB II. LANDASAN TEORI</b> .....	<b>9</b>
2.1 Tinjauan pustaka.....	9
2.2 Kerangka pikir penelitian.....	30



<b>BAB III. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>31</b>
3.1 Waktu dan tempat penelitian.....	32
3.2 Jenis data.....	32
3.3 Metode pengumpulan data.....	34
<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>39</b>
4.1 Gambaran umum perusahaan / gambaran umum objek yang diteliti.....	39
4.2 Analisa masalah.....	52
4.3 Pembahasan masalah.....	56
<b>BAB V. SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>80</b>
5.1 Simpulan.....	80
5.2 Saran.....	80
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>	



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Profil PT. Cipta Samudera Shipping Line Surabaya .....	39
Gambar 4.2 MT. Cipta Anyer .....	40
Gambar 4.3 Struktur Organisasi PT. Cipta Samudera Shipping Line .....	51
Gambar 4.4 Pemberitahuan Akan Diadakannya Pergantian Kru Kapal .....	68



## DAFTAR TABEL

Tabel 4.3.3.2. Proses Perekrutan yang diatur dalam cara *e-recruitment* dan tradisional.....76



## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 *Crew List* MT. Cipta Anyer
- Lampiran 2 Ship Particular MT. Cipta Anyer
- Lampiran 3 Prosedur Penerimaan Karyawan
- Lampiran 4 Perjanjian Kerja Laut (PKL) kru kapal
- Lampiran 5 Hasil Wawancara 1
- Lampiran 6 Hasil Wawancara 2



## ABSTRAKSI

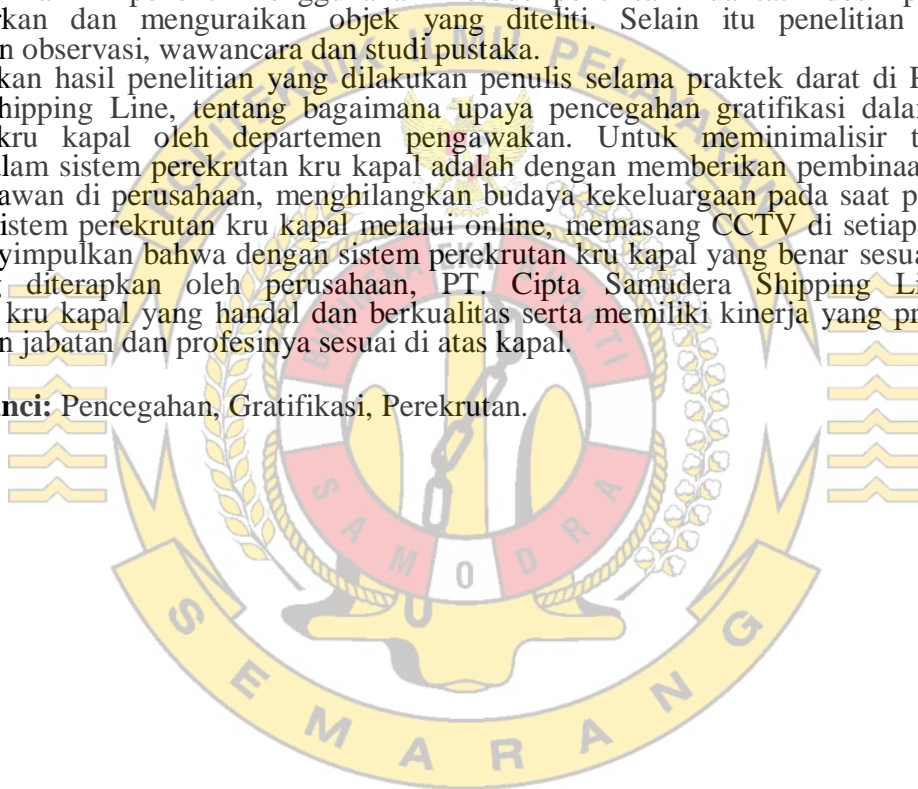
**Firsterly, Agnhia Zahrah**, 531611306248 K, 2020, “*Upaya Pencegahan Gratifikasi Dalam Sistem Perekrutan Kru Kapal Oleh Departemen Pengawakan Di PT. Cipta Samudera Shipping Line*”, Program Diploma IV, Program Studi Ketatalaksanaan Angkutan Laut dan Kepelabuhanan, Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang, Pembimbing I: Poernomo Dwi Atmojo, SH. MH., Pembimbing II: Capt. Arika Palapa, M.Si., M.Mar.

Kasus Gratifikasi yang biasanya dilakukan di lingkungan perusahaan pelayaran ialah calon kru kapal memberikan suatu hadiah baik berupa hadiah maupun barang yang ditujukan kepada pegawai di perusahaan pelayaran pada saat perekrutan kru kapal diadakan. Hal ini yang menjadi suatu kebiasaan yang bersifat negative dan dapat mengarah menjadi potensi perbuatan korupsi di kemudian hari.

Tujuan penelitian ini yang pertama untuk mengetahui bagaimana sistem perekrutan kru kapal yang diterapkan oleh departemen pengawakan di PT. Cipta Samudera Shipping Line. Kedua untuk mengetahui hal apa saja yang bisa menyebabkan gratifikasi dalam sistem perekrutan kru kapal oleh departemen pengawakan di PT. Cipta Samudera Shipping Line. Ketiga untuk mengetahui upaya yang dilakukan oleh departemen pengawakan dalam mencegah gratifikasi dalam sistem perekrutan kru kapal di PT. Cipta Samudera Shipping Line. Dalam hal ini peneliti menggunakan metode penulisan kualitatif deskriptif untuk menggambarkan dan menguraikan objek yang diteliti. Selain itu penelitian ini juga menggunakan observasi, wawancara dan studi pustaka.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis selama praktek darat di PT. Cipta Samudera Shipping Line, tentang bagaimana upaya pencegahan gratifikasi dalam sistem perekrutan kru kapal oleh departemen pengawakan. Untuk meminimalisir terjadinya kesalahan dalam sistem perekrutan kru kapal adalah dengan memberikan pembinaan kepada seluruh karyawan di perusahaan, menghilangkan budaya kekeluargaan pada saat perekrutan kru kapal, sistem perekrutan kru kapal melalui online, memasang CCTV di setiap ruangan. Peneliti menyimpulkan bahwa dengan sistem perekrutan kru kapal yang benar sesuai dengan sistem yang diterapkan oleh perusahaan, PT. Cipta Samudera Shipping Line akan memperoleh kru kapal yang handal dan berkualitas serta memiliki kinerja yang profesional sesuai dengan jabatan dan profesinya sesuai di atas kapal.

**Kata Kunci:** Pencegahan, Gratifikasi, Perekrutan.



## **ABSTRACT**

**Firsterly, Aghnia Zahrah**, 531611306248 K, 2020, “*Upaya Pencegahan Gratifikasi Dalam Sistem Perekrutan Kru Kapal Oleh Departemen Pengawakan Di PT. Cipta Samudera Shipping Line*”, *Diploma IV Program, Port and Shipping Department, Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang, Advisor I: Poernomo Dwi Atmojo, SH. MH., Supervisor II: Capt. Arika Palapa, M.Si., M.Mar.*

Gratification cases which are usually carried out within the shipping company environment for prospective crew members provide good gifts containing goods offered to employees at the shipping company when the recruitment of the crew is held. This becomes a negative challenge and can potentially become a potential for corruption the next day.

The purpose of this study is the first to study how the crew recruitment system implemented by the manning department at PT. Cipta Samudera Shipping Line. Second, to find out what can cause gratuities in the crew recruitment system by the manning department at PT. Cipta Samudera Shipping Line. Third, to find out what the manning department is doing in preventing gratuities in the crew recruitment system at PT. Cipta Samudera Shipping Line. In this case the researcher uses a qualitative descriptive method to evaluate and describe the object being discussed. Besides this research also uses observation, interviews and literature study.

Based on the results of research conducted by the author during land practice at PT. Cipta Samudera Shipping Line, about how to request gratuity approval in the crew recruitment system by the manning department. To minimize recording in the crew recruitment system is to provide guidance to all employees in the company, remove the family culture at the time of recruitment of crew members, recruiters of the crew system via online, install CCTV in every room. The researcher concluded that with the right crew recruitment system in accordance with the system implemented by the company, PT. Cipta Samudera Shipping Line will get a reliable and quality ship crew and equipped with professionals who are in accordance with their position and profession in accordance with the ship.

**Keywords:** Prevention, Gratification, Recruitment.

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Jasa angkutan laut antar pulau di Indonesia maupun ke luar negeri merupakan salah satu sarana untuk melakukan kegiatan ekonomi di Indonesia dan di luar negeri yang terpisahkan oleh laut dan selat. Transportasi saat ini memegang peran yang penting dalam kegiatan ekonomi khususnya dalam perdagangan internasional, salah satu moda transportasi yang sangat diminati dalam perdagangan Internasional adalah dengan menggunakan moda transportasi laut.

Pada proses transportasi melalui laut peran perusahaan pelayaran sangat penting yaitu sebagai pemberi jasa pengangkutan melalui moda transportasi laut yaitu dengan kapal . Kapal merupakan alat transportasi yang sangat dominan untuk menghubungkan antara satu pulau dengan pulau yang lain satu negara dengan negara yang lain guna memenuhi segala macam kebutuhan.

Begitu besar peran kapal sebagai alat angkut barang di satu sisi dan di sisi lainnya bahaya yang mungkin ada, maka diperlukan kru kapal yang terampil dan ahli di bidang transportasi laut. Untuk mengantisipasi bahaya yang mungkin timbul di dalam pelaksanaan transportasi laut, peran kru kapal sangat penting sehingga diperlukan seleksi yang ketat, agar bisa mendapatkan calon pelaut yang akan membawa kapal dengan muatannya ke pelabuhan tujuan dengan selamat.

Pada masa sekarang ini kemajuan ilmu teknologi dan ilmu pengetahuan berkembang pesat, persaingan global merupakan fenomena yang tidak terhindarkan dari dunia industri. Salah satu cara menghadapi persaingan ini adalah dengan cara perusahaan pelayaran dituntut untuk memiliki kru kapal yang kompeten dan memiliki prestasi yang baik. Peran kru kapal sangat menentukan bagi berhasil atau tidaknya perusahaan pelayaran mencapai sasarannya.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi. Mengingat peran penting SDM dalam suatu organisasi, maka tidak dapat dipungkiri harus ada perhatian khusus pada persoalan peningkatan kualitas SDM tersebut. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas tersebut maka perusahaan pelayaran melaksanakan proses rekrutmen kru kapal berdasarkan sesuai dengan keahlian yang dibutuhkan.

Namun secara teoritis tujuan dari rekrutmen adalah menyamakan antara karakteristik individu (pengetahuan, pengalaman, keterampilan dan lain-lain) dengan persyaratan jabatan yang harus dimiliki oleh kru kapal. Karena itu proses rekrutmen kru kapal perlu memperhatikan kesesuaian karakteristik agar kinerja kru kapal tersebut dapat menimbulkan kepuasan kerja.



Penempatan kru dalam sebuah kapal sangatlah penting demi keselamatan dan kelancaran sebuah pelayaran, karena kru kapal ini lah yang memegang kendali pelayaran, mulai dari mengendalikan sampai mengurus muatan di kapal. Selama pelayaran berlangsung semua kru yang berada di atas kapal memiliki tanggung jawab nya masing-masing sesuai yang ditulis dalam sijil awak kapal. Dan setiap kegiatan yang berlangsung di atas kapal sudah ada penanggung jawabnya sesuai tugas masing-masing kru kapal. Oleh sebab itu peranan kru kapal ini sangat mendukung kelancaran sebuah pelayaran.

PT. Cipta Samudera Shipping Line adalah salah satu perusahaan pelayaran yang mempunyai armada kapal yang bernama MT. Cipta Anyer yang merupakan kapal laut jenis tanker yang mengangkut bahan kimia (*chemical*)Hcl, diperlukan penanganan khusus yang lebih kompleks dalam proses loading discharging atau bongkar muat barang yang diangkut dibandingkan dengan jenis muatan yang lain, oleh sebab itu diperlukan kru sebagai pelaksana kapal yang baik nantinya bekerja di MT. Cipta Anyer milik perusahaan pelayaran PT.Cipta Samudera Shipping Line.

Karena hal penting tersebut, maka PT. Cipta Samudera Shipping Line selaku perusahaan pelayaran dalam hal melakukan penerimaan kru kapal yang dilakukan oleh bagian departemen pengawakan perlu dilakukan secara ketat sesuai dengan kompetensinya guna menunjang keselamatan kapal dan muatan.

Pada saat ini banyak cara instan yang dilakukan oleh calon kru kapal agar bisa lolos seleksi penerimaan kru kapal. Cara yang dilakukan yaitu berupa gratifikasi, sebagai contoh biasanya calon kru kapal memberikan suatu hadiah baik berupa uang maupun barang kepada pegawai di perusahaan pelayaran yang motifnya adalah ditujukan untuk seleksi calon kru kapal. Hal ini dapat menjadi suatu kebiasaan yang bersifat negatif dan dapat mengarah menjadi potensi perbuatan korupsi di kemudian hari. Potensi korupsi inilah yang berusaha dicegah oleh peraturan Undang-Undang.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, gratifikasi diartikan sebagai uang hadiah kepada pegawai di luar gaji yang telah ditentukan. Gratifikasi yang disebutkan dalam Pasal 12B dan 12C Undang-Undang No. 20 Tahun 2001 tentang Perubahan atas Undang-Undang No. 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi adalah pemberian dalam arti luas, bukan hanya berbentuk uang, melainkan meliputi pemberian barang, rabat (diskon), komisi, pinjaman tanpa bunga, tiket perjalanan, fasilitas penginapan, perjalanan wisata, pengobatan cuma-cuma, dan fasilitas lainnya.

Jadi untuk memperoleh kru kapal yang memiliki keterampilan dan memiliki kemampuan yang cukup ahli dalam bidangnya masing-masing di PT. Cipta Samudera Shipping Line melaksanakan tes penerimaan yang sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh departemen pengawakan. Berdasarkan uraian diatas penulis akan mengadakan sebuah penelitian yang berhubungan dengan masalah tersebut dan kemudian menyelesaikan

dengan memberikan suatu kesimpulan dan saran, sehingga penulis memberikan judul skripsi **“UPAYA PENCEGAHAN GRATIFIKASI DALAM SISTEM PEREKRUTAN KRU KAPAL OLEH DEPARTEMEN PENGAWAKAN DI PT. CIPTA SAMUDERA SHIPPING LINE”**

## **1.2. Perumusan Masalah**

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

1.2.1. Bagaimana sistem perekrutan kru kapal yang diterapkan oleh departemen pengawakan di PT. Cipta Samudera Shipping Line?

1.2.2. Hal apa sajakah yang bisa menyebabkan gratifikasi dalam sistem perekrutan kru kapal oleh departemen pengawakan di PT. Cipta Samudera Shipping Line?

1.2.3. Upaya apa sajakah yang dilakukan oleh departemen pengawakan dalam mencegah gratifikasi dalam sistem perekrutan kru kapal di PT. Cipta Samudera Shipping Line?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang menjadi acuan diadakannya penelitian dan penulisan skripsi ini adalah:

1.3.1. Untuk mengetahui bagaimana sistem perekrutan kru kapal yang diterapkan oleh departemen pengawakan di PT. Cipta Samudera Shipping Line.

- 1.3.2. Untuk mengetahui hal apa sajakah yang bisa menyebabkan gratifikasi dalam sistem perekrutan kru kapal oleh departemen pengawakan di PT. Cipta Samudera Shipping Line.
- 1.3.3. Untuk mengetahui upaya apa sajakah yang dilakukan oleh departemen pengawakan dalam mencegah gratifikasi dalam sistem perekrutan kru kapal di PT. Cipta Samudera Shipping Line.

#### 1.4. Manfaat Penelitian

Dalam kegiatan penelitian ini terdapat beberapa manfaat yang dapat kita ambil dari kegiatan penelitian ini, baik untuk perusahaan, dunia pendidikan, bagi masyarakat maupun bagi peneliti sendiri. Berikut adalah manfaat dari penelitian atas masalah yang dibahas sebagai berikut, yaitu:

##### 1.4.1. Manfaat Secara Teoritis

1.4.1.1. Dapat menambah pengetahuan dan wawasan tentang upaya pencegahan gratifikasi dalam perekrutan kru kapal oleh departemen pengawakan.

1.4.1.2. Dapat memperoleh informasi dan pengetahuan untuk dijadikan bahan acuan untuk penelitian berikutnya sehingga dapat menyajikan hasil penelitian berikutnya yang lebih akurat.

1.4.1.3. Sebagai tambahan informasi dan pengetahuan bagi para pembaca, termasuk instansi terkait dan diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan yang dapat berguna untuk pengembangan sumber daya manusia dan personal soft skill sehingga siap menghadapi dunia kerja atau bisnis.

#### 1.4.2. Manfaat Secara Praktis

1.4.2.1. Bagi perusahaan dapat menjadi pertimbangan yang bermanfaat dalam mengambil kebijakan manajemen dan sebagai bahan referensi memecahkan masalah-masalah dalam kegiatan di PT. Cipta Samudera Shipping Line.

1.4.2.2. Bagi taruna dapat memberi tambahan pengetahuan tentang *crewing*, memberi contoh pengalaman sehingga para taruna dapat mengembangkan pola pikir mereka serta dapat menjadikan mereka mudah menganalisa dan mengolah data-data yang diperoleh.

### 1.5. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini dibagi dalam lima bab, dimana masing-masing bab saling berkaitan satu sama lain:

#### **Bab I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini berisi tentang latar belakang peneliti berisi tentang alasan pemilihan judul dan pentingnya judul skripsi, perumusan masalah adalah uraian tentang masalah yang diteliti berupa pernyataan, tujuan penelitian adalah tujuan spesifik yang akan dicapai melalui kegiatan penelitian yang dilakukan, manfaat penelitian bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

#### **Bab II LANDASAN TEORI**

Bab ini berisi teori yang mendasari permasalahan dalam skripsi ini beserta dengan uraian-uraiannya yang diperoleh pada saat penulis melaksanakan penelitian.

### **Bab III METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi tentang objek penelitian, pendekatan penelitian, variabel penelitian, metode pengumpulan data, dan prosedur penelitian, teknik analisa data.

### **Bab IV ANALISA HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi tentang obyek–obyek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan masalah.

### **Bab V PENUTUP**

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran.

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

### **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1. Tinjauan Pustaka**

Sebagai pendukung pembahasan skripsi mengenai upaya pencegahan gratifikasi dalam sistem perekrutan kru kapal oleh departemen pengawakan di PT. Cipta Samudera Shipping Line, maka perlu diketahui dan dijelaskan beberapa teori penunjang yang diambil oleh penulis dari beberapa sumber pustaka yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini sehingga dapat lebih menyempurnakan penulisan skripsi ini.

##### **2.1.1. Upaya**

Upaya menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008:1595) diartikan sebagai usaha kegiatan yang mengarahkan tenaga, pikiran untuk mencapai suatu tujuan. Upaya juga berarti usaha, akal, ikhtiar untuk mencapai suatu maksud, memecahkan persoalan mencari jalan keluar.

##### **2.1.2. Pencegahan**

Pencegahan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008) adalah proses, cara, tindakan mencegah atau tindakan menahan agar sesuatu tidak terjadi. Dengan demikian, pencegahan merupakan tindakan. Pencegahan identik dengan perilaku.

##### **2.1.3. Gratifikasi**

###### **2.1.3.1. Pengertian gratifikasi**

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008:489),

gratifikasi diartikan sebagai uang hadiah kepada pegawai di luar gaji yang telah ditentukan. Gratifikasi yang disebutkan dalam Pasal 12B dan 12C Undang-Undang No. 20 Tahun 2001 tentang perubahan atas Undang-Undang No. 31 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi adalah pemberian barang, rabat (diskon), komisi, pinjaman tanpa bunga, tiket perjalanan, fasilitas penginapan, perjalanan wisata, pengobatan cuma-cuma, dan fasilitas lainnya.

#### 2.1.3.2. Kategori gratifikasi

Penerimaan gratifikasi dapat dikategorikan menjadi dua kategori yaitu :

##### 2.1.3.2.1. Gratifikasi yang dianggap suap

Yaitu gratifikasi yang diterima oleh Pegawai Negeri atau penyelenggara Negara yang berhubungan dengan kewajiban atau tugasnya, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12B Undang-Undang No. 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang No. 20 Tahun 2001 tentang perubahan atas Undang-Undang No. 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi.

##### 2.1.3.2.2. Gratifikasi yang tidak dianggap suap



Yaitu gratifikasi yang diterima oleh Pegawai Negeri atau Penyelenggara Negara yang berhubungan dengan jabatan dan tidak berlawanan dengan kewajiban atau tugasnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12B Undang-Undang No. 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang No.20 Tahun 2001 tentang perubahan atas Undang-Undang No. 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi.

#### 2.1.3.3. Perbedaan antara hadiah dan gratifikasi

Antara hadiah dan gratifikasi sangat tipis perbedaannya. Pertama, dari sisi definisi. Hadiah adalah pemberian, kenang-kenangan, penghargaan, dan penghormatan. Sementara itu gratifikasi adalah uang sogok, sogok itu sendiri didefinisikan sebagai sesuatu yang digunakan untuk menyogok. Kedua, dari sisi niat pelaku. Jika pelaku berniat memberikan penghargaan atau penghormatan kepada pihak penerima hal itu disebut hadiah. Sementara itu, jika pelaku berniat untuk memberikan sogok, hal itu disebut gratifikasi.

Untuk membedakan antara hadiah dan gratifikasi dari sisi pelaku, ada sebagian orang yang berpendapat bahwa jika

pelaku memberikannya sebelum selesai proses perkara atau tugas yang diembannya, hal itu dinilai sebagai gratifikasi. Akan tetapi, jika pemberian itu baru diberikan setelah selesai proses acara atau proses mengurusnya, hal itu disebut hadiah. Dengan kata lain, jika pemberian yang dilakukan itu sebelumnya, disebut gratifikasi. Akan tetapi, jika diberikan setelah proses perkara selesai, hal itu disebut hadiah.

#### 2.1.4. Sistem Perekrutan

Menurut Henry Simamora (1997:21) dalam buku koleksi digital Universitas Kristen Petra bahwa rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Aktivitas rekrutmen dimulai pada saat calon mulai dicari dan berakhir tatkala lamaran mereka diserahkan. Melalui rekrutmen, individu-individu yang memiliki keahlian-keahlian yang dibutuhkan didorong membuat lamaran untuk lowongan-lowongan pekerjaan yang tersedia di perusahaan. Hasil rekrutmen adalah sekumpulan pelamar kerja yang akan diseleksi untuk menjadi karyawan baru. Proses rekrutmen juga berinteraksi dengan aktivitas-aktivitas sumber daya manusia lainnya, terutama evaluasi kinerja, kompensasi, pelatihan dan pengembangan, dan hubungan kru.

Setiap organisasi, terlepas dari ukuran, produk, maupun jasa yang dihasilkannya, haruslah merekrut pelamar untuk mengisi posisi. Mengisi

kekosongan-kekosongan (*vacancies*) di dalam sebuah organisasi apakah disebabkan oleh pertumbuhannya, perubahan struktur dan fungsinya, atau perputaran awak kapal memerlukan pencarian orang-orang yang dapat memenuhi persyaratan-persyaratan posisi yang kosong. Sumber awak kapal dapat berasal dari sumber internal maupun eksternal. Bentuk pekerjaan yang harus diisi serta kebijakan-kebijakan dan praktik-praktik organisasi akan menentukan yang mana dari sumber-sumber tersebut yang paling tepat untuk mengisi posisi-posisi yang lowong. Sebab itu, salah satu dari keputusan seleksi adalah mencakup penentuan keputusan dimana akan merekrut.

Sumber daya manusia sebuah organisasi merupakan sumber daya yang paling penting dan hanya dapat diperoleh melalui upaya rekrutmen yang efektif. Supaya merekrut secara efektif, bagaimanapun juga haruslah tersedia informasi akurat dan berkelanjutan mengenai jumlah dan kualifikasi individu yang diperlukan untuk melaksanakan berbagai pekerjaan dalam organisasi. Perencanaan perekrutan dalam menentukan jumlah awak yang dibutuhkan, dan segala aktivitas sumber daya manusia selanjutnya (seperti seleksi, orientasi, pengembangan, dan kompensasi) tidak bakal efektif kecuali awak yang baik telah direkrut. Sebelum perusahaan dapat menyeleksi dan mengangkat pelamar yang mempunyai kualifikasi-kualifikasi terbaik, terlebih dahulu harus direkrut orang-orang untuk pekerjaan yang tersedia. Prosedur memperoleh pelamar-pelamar

yang berniat disebut rekrutmen. Prosedur seleksi awak yang efektif tergantung pada efektivitas proses rekrutmen. Kandidat-kandidat yang menonjol tidak akan dapat diseleksi bila mereka tidak termasuk dalam kumpulan pelamar.

#### 2.1.4.1. Kendala-kendala rekrutmen

Kendala-kendala yang lazim dijumpai dalam rekrutmen meliputi :

- 2.1.4.1.1. Karakteristik organisasi
- 2.1.4.1.2. Citra organisasi
- 2.1.4.1.3. Kebijakan organisasi
- 2.1.4.1.4. Rencana-rencana strategi dan rencana-rencana sumber daya manusia
- 2.1.4.1.5. Kebiasaan-kebiasaan perekrut
- 2.1.4.1.6. Kondisi eksternal
- 2.1.4.1.7. Daya tarik pekerjaan
- 2.1.4.1.8. Persyaratan pekerjaan

#### 2.1.4.2. Menentukan kualifikasi pelamar-pelamar

Tujuan upaya rekrutmen bukanlah hanya sekedar menghasilkan sejumlah orang tertentu. Lebih dari itu, tujuan rekrutmen hendaklah selalu untuk memikat pelamar-pelamar yang berbobot bagi organisasi. Terdapat dua dimensi yang penting dalam hal ini yaitu kemampuan dan motivasi. Kemampuan (*ability*) mengacu kepada kecocokan antara persyaratan-persyaratan pekerjaan dengan pengetahuan, keahlian-keahlian,

dan kemampuan-kemampuan si pelamar. Motivasi (*motivation*) mengacu kepada kecocokan antara karakteristik-karakteristik pekerjaan dengan kepribadian, minat-minat, dan keinginan-keinginan si pelamar. Motivasi pada akhirnya merupakan keputusan internal. Merupakan keinginan si pelamar untuk melakukan pekerjaan yang sebaik mungkin atau mengerahkan segenap upayanya guna menunaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Sebagai umpama, seorang calon karyawan mungkin memiliki segala kecakapan yang dibutuhkan untuk menunaikan pekerjaan tertentu, namun tidak menyukai tanggung jawab, tekanan, dan ketidakpastian yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Orang ini mungkin lebih mendambakan lingkungan kerja yang rutin dan stabil. Karena ketidakselarasan antara keinginan dan karakteristik-karakteristik pekerjaan ini, maka calon ini kemungkinan tidak akan termotivasi dalam pekerjaannya. Karena kinerja pekerjaan merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi, kecuali kemungkinan bahwa kinerja dari calon pelanggan ini akan tinggi.

#### 2.1.4.3. Proses rekrutmen menurut Henry Simamora :

##### 2.1.4.3.1. Penyusunan strategi untuk merekrut

Merupakan penyusunan kebijakan-kebijakan umum perekrutan seperti penentuan di mana akan

direkrut, penetapan berapa besar biayanya, dan penentuan tujuan perjanjian kerja organisasi.

#### 2.1.4.3.2. Pencarian pelamar-pelamar kerja

Pencarian pelamar dapat melibatkan metode-metode perekrutan tradisional seperti iklan-iklan surat kabar dan poster-poster lowongan kerja.

#### 2.1.4.3.3. Penyisihan pelamar-pelamar yang tidak cocok

Setelah lamaran-lamaran untuk lowongan diterima, lamaran-lamaran tersebut haruslah disaring guna menyisihkan individu-individu yang kelihatannya tidak memadai.

#### 2.1.4.3.4. Pembuatan kumpulan pelamar

Kumpulan pelamar terdiri atas individu-individu yang telah menunjukkan minat dalam mengejar lowongan pekerjaan dan mungkin merupakan kandidat yang baik untuk posisi.

2.1.4.4. Menurut Peraturan Menteri Perhubungan PM No. 84 Tahun 2013 tentang sistem perekrutan dan penempatan awak kapal adalah pelaut yang :

2.1.4.4.1. Berusaha minimum 18 tahun, kecuali praktek laut.

2.1.4.4.2. Yang mempunyai kualifikasi dan kompetensi sesuai dengan jabatan di atas kapal.

2.1.4.4.3. Yang ditempatkan dibagian *food and catering* memiliki *ship's cook certificate* yang dikeluarkan oleh lembaga sertifikasi profesi di bidang pendidikan pariwisata atau maritim.

2.1.4.4.4. Yang memenuhi standar kesehatan untuk melakukan pekerjaan di atas kapal dan khusus wanita tidak diperkenankan dalam keadaan hamil.

2.1.4.4.5. Yang memiliki buku pelaut dan dokumen kepelautan yang dipersyaratkan untuk bekerja diatas kapal.

2.1.4.5. Perusahaan keagenan awak kapal yang melakukan perekrutan dan penempatan pelaut wajib :

2.1.4.5.1. Mengurus seluruh dokumen yang diperlukan di negara tujuan atau tempat kapal bersandar.

2.1.4.5.2. Menjamin keamanan dokumen kepelautan, dokumen perjalanan, dan dokumen lainnya yang terkait dengan hubungan kerja kedua belah pihak.

2.1.4.5.3. Memberi kesempatan memperoleh pekerjaan sesuai dengan kualifikasi yang dimiliki.

2.1.4.5.4. Membebaskan atas pungutan biaya kepada pelaut kecuali untuk biaya dokumen perjalanan, biaya pembuatan dokumen pelaut, dan biaya pemeriksaan untuk penerbitan serifikat kesehatan.

2.1.4.5.5. Menginformasikan hak-hak dan kewajiban pelaut berdasarkan Perjanjian Kerja Laut (PKL) dan memberi kesempatan untuk membaca dan memahami isi perjanjian kerja laut sebelum ditanda tangani.

2.1.4.6. Persyaratan menjadi kru di kapal.

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 7 Tahun 2000 BAB V bagian kedua tentang persyaratan kerja di kapal pasal 17 & pasal 18.

2.1.4.6.1. Pasal 17 berbunyi :

2.1.4.6.1.1. Memiliki Sertifikat Keahlian Pelaut dan/atau Sertifikat Keterampilan Pelaut.

2.1.4.6.1.2. Berumur sekurang-kurangnya 18 tahun.

2.1.4.6.1.3. Sehat jasmani dan rohani berdasarkan pemeriksaan kesehatan yang khusus dilakukan untuk itu.

2.1.4.6.1.4. Disijil.

2.1.4.6.2. Pasal 18 berbunyi :

2.1.4.6.2.1. Setiap pelaut yang akan disijil harus memiliki Perjanjian Kerja Laut yang masih berlaku.

2.1.4.6.2.2. Perjanjian Kerja Laut sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), harus memuat



hak-hak dan kewajiban dari masing-masing pihak dan memenuhi ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

#### 2.1.4.6.2.3. Hak pelaut

Menerima gaji, upah lembur, uang pengganti hari

libur, uang delegasi, biaya pengangkutan

dan upah saat diakhirinya pengerjaan,

pertanggungungan untuk barang-barang

milik pribadi yang dibawa dan

kecelakaan pribadi serta perlengkapan

untuk musim dingin untuk yang bekerja

di daerah yang iklimnya dingin dan di

musim dingin di wilayah yang suhunya

15 derajat celcius atau kurang yang

berupa pakaian dan peralatan musim

dingin.

#### 2.1.4.6.2.4. Kewajiban pelaut

Melaksanakan tugas sesuai dengan jam kerja yang

ditetapkan sesuai dengan perjanjian,

menanggung biaya yang timbul karena

kelebihan barang bawaan di atas batas

ketentuan yang ditetapkan oleh

perusahaan, menaati perintah perusahaan dan bekerja sesuai dengan jangka waktu perjanjian.

2.1.4.6.2.5. Hak pemilik/operator : mempekerjakan pelaut.

2.1.4.6.2.6. Kewajiban pemilik/operator : memenuhi semua kewajiban yang merupakan hak-hak pelaut sebagaimana dimaksud dalam sub bab 2.1.4.6.2.4.

2.1.4.6.2.7. Perjanjian Kerja Laut harus diketahui oleh pejabat Pemerintah yang ditunjuk oleh Menteri.

2.1.4.6.2.8. Ketentuan lebih lanjut mengenai Perjanjian Kerja Laut sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri.

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 7 Tahun 2000 BAB V bagian ketiga tentang penempatan pelaut pasal 19 & pasal 20.

2.1.4.6.3. Pasal 19 berbunyi :

2.1.4.6.3.1. Pelaut Indonesia dapat bekerja di kapal Indonesia dan/atau kapal asing sesuai dengan Sertifikat Keahlian Kelautan

Pelaut atau Sertifikat Keterampilan Pelaut yang dimilikinya.

2.1.4.6.3.2. Untuk membuka kesempatan kerja pelaut Indonesia pada kapal-kapal asing di luar negeri, penempatan tenaga kerja pelaut dapat dilakukan oleh perusahaan pelayaran nasional atau perusahaan jasa penempatan tenaga kerja pelaut yang memenuhi persyaratan.

2.1.4.6.3.3. Persyaratan yang harus dipenuhi oleh perusahaan jasa penempatan tenaga kerja pelaut sebagaimana dimaksud adalah berbentuk badan hukum Indonesia yang memiliki izin usaha penempatan tenaga kerja pelaut dan memiliki tenaga ahli pelaut.

2.1.4.6.3.4. Bagi pelaut yang bekerja pada kapal asing di luar negeri tanpa melalui penempatan tenaga kerja pelaut sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berkewajiban untuk membuat perjanjian kerja laut sesuai dengan ketentuan yang berlaku, perjanjian kerja laut sebagaimana dimaksud harus memuat

hukum mana yang berlaku apabila terjadi perselisihan yang menyangkut pelaksanaan perjanjian kerja laut, melapor kepada perwakilan Republik Indonesia di mana pelaut tersebut bekerja.

2.1.4.6.3.5. Bagi pelaut yang tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana dimaksud dalam ayat (4), menanggung sendiri akibat yang timbul apabila terjadi perselisihan yang menyangkut pelaksanaan perjanjian kerja laut.

2.1.4.6.3.6. Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penempatan tenaga kerja pelaut sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2), diatur dengan Keputusan Menteri yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setelah mendengar pendapat dari Menteri.

2.1.4.6.4. Pasal 20 berbunyi :

Usaha penempatan tenaga kerja pelaut sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 dilakukan dengan memperhatikan :

2.1.4.6.4.1. Penciptaan perluasan kesempatan kerja pelaut khususnya yang bekerja di kapal-kapal berbendera asing.

2.1.4.6.4.2. Pengembangan fasilitas pendidikan kepelautan yang memenuhi persyaratan sesuai ketentuan internasional.

2.1.4.6.4.3. Peningkatan kemampuan dan keterampilan pelaut sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di bidang pelayaran.

2.1.4.7. Peraturan pengawakan kapal

Dengan diberlakukannya Amandemen *International Convention on Standard of Training Certification and Watchkeeping for Seafarers* (STCW) 1955 sebagai penyempurnaan STCW 1978, maka Menteri Perhubungan menetapkan peraturan dalam bentuk Keputusan Menteri Perhubungan No. 70 Tahun 1998 tanggal 21 Oktober 1998 tentang pengawakan kapal niaga.

2.1.4.7.1. Pada BAB II Pasal 2 ayat (1) dan (2) bahwa pada setiap kapal niaga yang berlayar harus diawaki dengan susunan terdiri dari : seorang Nahkoda, sejumlah perwira, sejumlah rating. Susunan awak kapal

didasarkan pada :daerah pelayaran, tonase kotor kapal (*gross tonnage*/GT) dan ukuran tenaga penggerak kapal (kilowatt/KW). Pada Pasal 8, menetapkan dan menjelaskan bahwa awak kapal yang mengawaki kapal niaga sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) harus memenuhi persyaratan sebagai berikut :

2.1.4.7.1.1. Bagi Nahkoda, Mualim atau Masinis harus memiliki sertifikat keahlian pelaut yang jenis dan tingkat sertifikatnya sesuai dengan daerah pelayaran, tonase kotor dan ukuran tenaga penggerak kapal dan memiliki sertifikat keterampilan pelaut.

2.1.4.7.1.2. Bagi operator radio harus memiliki sertifikat keahlian pelaut bidang radio yang jenis dan tingkat sertifikatnya sesuai dengan peralatan radio yang ada di kapal dan memiliki sertifikat ketrampilan pelaut.

2.1.4.7.1.3. Bagi rating harus memiliki sertifikat keahlian pelaut dan sertifikat ketrampilan pelaut yang jenis sertifikatnya sesuai dengan jenis tugas,

ukuran dan jenis kapal serta tata susunan kapal.

### **2.1.5. Kru Kapal dan Departemen Pengawakan**

Dalam suatu perusahaan pelayaran terdapat 2 unsur Sumber Daya Manusia (SDM), yaitu karyawan darat yang bekerja di kantor dan karyawan laut (kru kapal) yang bekerja di atas kapal.

Seperti halnya pada beberapa perusahaan pelayaran lainnya, di PT. Cipta Samudera Shipping Line bukan merupakan bagian dari departemen personalia yang menangani karyawan darat di kantor. Departemen pengawakan merupakan bagian dari departemen operasional, dimana kegiatan kerjanya dalam mengelola awak kapal merupakan salah satu penunjang kegiatan kerja departemen operasional secara keseluruhan. Atau dengan kata lain, departemen pengawakan merupakan departemen personalia bagi karyawan laut (kru kapal).

Untuk menjamin keselamatan pelayaran sebagai penunjang kelancaran lalu lintas di laut, diperlukan adanya kru kapal yang memiliki keahlian dan keterampilan yang memadai. Dengan demikian setiap kapal yang akan berlayar harus diawaki oleh kru kapal yang cukup terampil untuk melakukan tugas di atas kapal sesuai dengan jabatannya dengan mempertimbangkan besaran kapal, tata susunan kapal dan daerah pelayaran.

2.1.5.1. Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 7 Tahun 2000 bab 1 Pasal 1 Ayat (1) tentang Ketentuan Umum (2000:2),

pengertian Kru Kapal adalah orang yang bekerja atau diperkerjakan di atas kapal oleh pemilik atau operator kapal untuk melakukan tugas di atas kapal sesuai dengan jabatannya yang tercantum dalam buku sijiil.

2.1.5.2. Sistem pengawakan pada suatu perusahaan pelayaran menurut Arso Martopo dalam Buku Manajemen Armada Kapal dalam Bisnis Pelayaran (2004 : 99) ada 2 (dua) macam, yaitu :

2.1.5.2.1. Pegawai tetap

2.1.5.2.1.1. Keuntungan :

2.1.5.2.1.1.1. Ada *sense of belonging*.

2.1.5.2.1.1.2. Pengaturan untuk penempatan di kapal lebih mudah.

2.1.5.2.1.1.3. Kualitas pegawai terkendali atau terpantau dengan baik.

2.1.5.2.1.2. Kerugian :

2.1.5.2.1.2.1. Biaya yang dikeluarkan relatif besar dalam merekrut pegawai tetap baru (ikatan dinas dan lain-lain).

2.1.5.2.1.2.2. Saat pegawai di darat perlu gaji yang besar.



### 2.1.5.2.2. Pegawai dengan sistem kontrak

#### 2.1.5.2.2.1. Keuntungan :

2.1.5.2.2.1.1. Tidak perlu biaya rekrut.

2.1.5.2.2.1.2. Gaji diberikan pada waktu habis kerja di kapal.

2.1.5.2.2.1.3. Mudah menghentikan pegawai yang konditnya jelek.

#### 2.1.5.2.2.2. Kerugian :

2.1.5.2.2.2.1. Tidak ada sense of belonging.

2.1.5.2.2.2.2. Pegawai yang kualitasnya baik bisa pindah ke perusahaan lain.

2.1.5.2.2.2.3. Dalam keadaan mendadak sulit mencari kru kapal.

### 2.1.5.3. Adapun pengertian Departemen menurut Moekijat dalam Kamus Manajemen (1984 : 67), adalah sebagai berikut :

Departemen menunjukkan suatu bidang, bagian atau cabang tertentu dari suatu perusahaan atas nama seorang manajer

mempunyai kekuasaan untuk pelaksanaan daripada kegiatan-kegiatan tertentu.

2.1.5.4. Sedangkan Departemen Pendidikan dan Kebudayaan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (1995 : 67), memberikan pengertian pengawakan sebagai hal, proses atau cara mengawaki.

2.1.5.5. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa pengertian departemen pengawakan adalah sebagai berikut :

Departemen pengawakan adalah bagian atau cabang dari suatu perusahaan pelayaran yang menangani hal, proses atau cara mengawaki.

2.1.5.6. Menurut Arso Martopo dalam buku Manajemen Armada Kapal dalam Bisnis Pelayaran (2004 : 100), ada 5 (lima) cara untuk mengawaki kapal :

2.1.5.6.1. Perusahaan pelayaran langsung mengangkat pelaut sebagai awak kapal.

Pada cara ini perusahaan sangat memperhatikan kesejahteraan awak kapalnya misalnya ada keluarga pelaut yang sakit atau belum menerima kiriman uang, kapal dijual dan lain-lain. Walaupun sebagian besar kehidupan pelaut berada ditengah laut, namun jika diatas kapal ada suasana kerjasama yang baik, kekeluargaan dan kebersamaan akan menciptakan lingkungan yang kondusif bahkan mampu mendukung dan terwujudnya keselamatan berlayar.

2.1.5.6.2. Penempatan awak kapal melalui suatu organisasi nasional.

Pada sistem ini sebagian peranan perusahaan digantikan oleh organisasi tersebut misalnya, kepentingan kesejahteraan keluarga pelaut.

2.1.5.6.3. Penempatan awak kapal melalui suatu Serikat Pekerja (*UNION*).

Disini kadang-kadang peranan serikat kerja cukup dominan, bahkan jika seluruh awak kapal disuatu kapal diisi melalui suatu serikat kerja, pemilik perusahaan nyaris sulit mengendalikan awak kapal.

2.1.5.6.4. Penempatan awak kapal melalui Agen Pengawakan (*MANNING AGENT*)

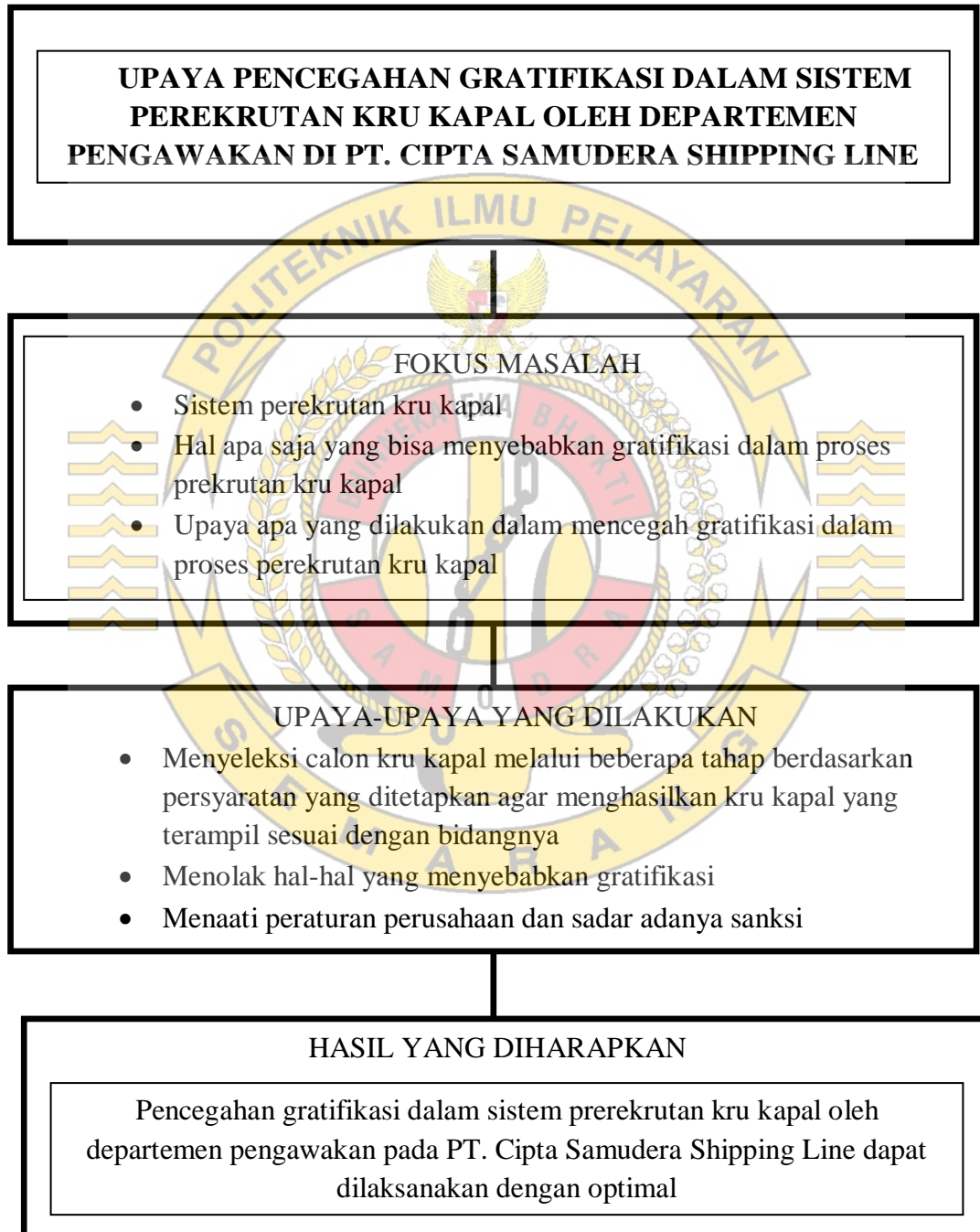
Hampir sama dengan Organisasi Nasional, bedanya cara ini lebih banyak digunakan jika negara pemilik kapal tidak sama dengan negara awak kapalnya.

2.1.5.6.5. Kombinasi dari keempat cara di atas.

Biasanya untuk perwira senior atau orang-orang kunci di kapal diambil dari Organisasi Nasional, sedangkan lainnya bisa dari Serikat Kerja atau Agen Pengawakan.

## 2.2. Kerangka Pikir Penelitian

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



## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Simpulan

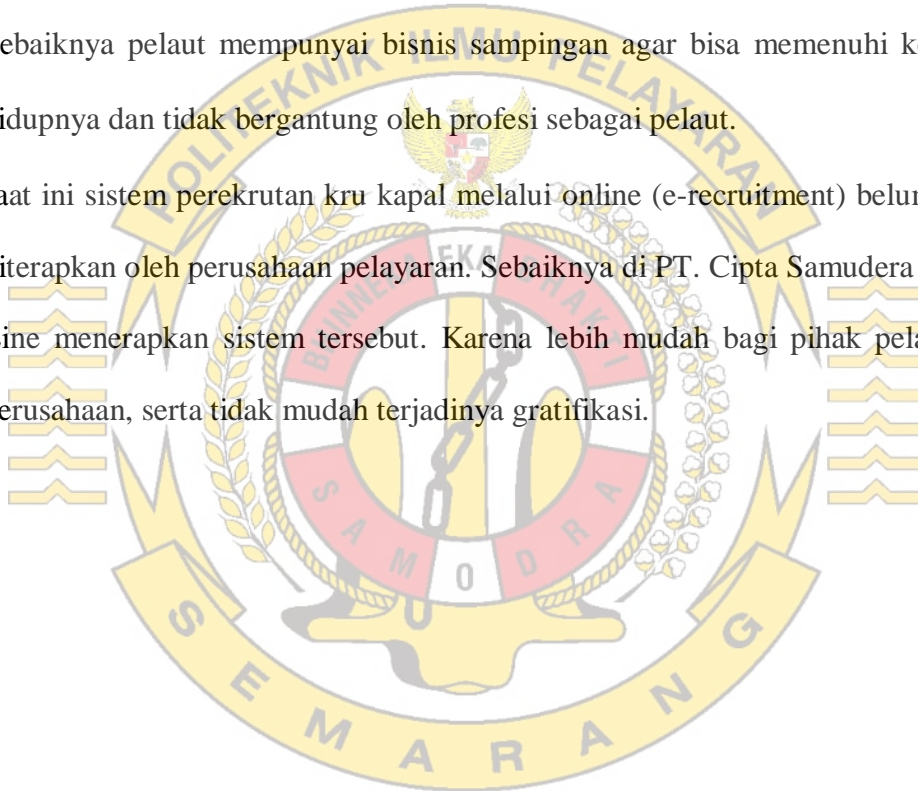
Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai upaya pencegahan gratifikasi dalam proses perekrutan kru kapal oleh departemen pengawakan di PT. Cipta Samudera Shipping Line, maka penulis dapat mengambil kesimpulan dari permasalahan tersebut, yaitu:

- 5.1.1. Sistem perekrutan kru kapal di PT. Cipta Samudera Shipping Line melalui proses perencanaan rekrutmen, pencarian pelamar, seleksi administrasi, seleksi wawancara.
- 5.1.2. Hal yang bisa menyebabkan gratifikasi dalam sistem perekrutan kru kapal oleh departemen pengawakan di PT. Cipta Samudera Shipping Line antara lain kru kapal masih ada hubungan keluarga dengan karyawan perusahaan, keterampilan kru yang kurang mahir, kebutuhan ekonomi yang sulit, semakin sempitnya peluang pekerjaan bagi pelaut.
- 5.1.3. Upaya yang dilakukan oleh departemen pengawakan dalam mencegah gratifikasi dalam sistem perekrutan kru kapal di PT. Cipta Samudera Shipping Line antara lain menghilangkan budaya kekeluargaan saat perekrutan, sistem perekrutan kru kapal melalui online (*e-recruitmen*), memberikan pembinaan mengenai gratifikasi kepada karyawan perusahaan, memasang CCTV di setiap ruangan di PT. Cipta Samudera Shipping Line.

#### 5.2. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dari penelitian, maka penulis dapat memberikan saran sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi PT. Cipta Samudera Shipping Line. Adapun beberapa saran yang dapat disampaikan penulis sebagai berikut yaitu:

- 5.2.1. PT. Cipta Samudera Shipping Line juga dapat menambahkan beberapa pengujian atau tes maupun kualifikasi lebih tinggi dalam seleksi agar di masa depan proses seleksi calon kru kapal di PT. Cipta Samudera Shipping Line lebih baik lagi. Selama ini metode seleksi yang dilakukan hanya wawancara, seleksi administrasi. Saran peneliti kepada perusahaan, untuk menambahkan test psikologi atau kepribadian kepada seluruh calon kru kapal perlu dilakukan untuk menilai kepribadian dari seluruh calon kru kapal dengan setiap jabatan.
- 5.2.2. Semakin sempitnya peluang pekerjaan bagi pelaut sudah banyak terjadi. Sebaiknya pelaut mempunyai bisnis sampingan agar bisa memenuhi kebutuhan hidupnya dan tidak bergantung oleh profesi sebagai pelaut.
- 5.2.3. Saat ini sistem perekrutan kru kapal melalui online (e-recruitment) belum banyak diterapkan oleh perusahaan pelayaran. Sebaiknya di PT. Cipta Samudera Shipping Line menerapkan sistem tersebut. Karena lebih mudah bagi pihak pelamar dan perusahaan, serta tidak mudah terjadinya gratifikasi.



## DAFTAR PUSTAKA

- Departemen Pendidikan Indonesia, 2008, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Undang-undang Republik Indonesia No. 31 Tahun 1999, *Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang No.20 Tahun 2001 tentang Perubahan atas Undang-undang No. 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi*.
- Simamora, Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: YKPN 1997.
- Peraturan Menteri Perhubungan No. 84 Tahun 2013, *Sistem Perekrutan Dan Penempatan Awak Kapal*.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 7 Tahun 2000, *BAB V bagian kedua tentang persyaratan kerja di kapal pasal 17 & pasal 18*.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 7 Tahun 2000, *BAB V bagian ketiga tentang penempatan pelaut pasal 19 & pasal 20*.
- Keputusan Menteri Perhubungan No. 70 Tahun 1998 tanggal 21 Oktober 1998, *pengawakan kapal niaga*.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 7 Tahun 2000 BAB I Pasal 1, *Ketentuan Umum*.
- Moekijat, 1984, *Kamus Manajemen*. Bandung
- Depdikbud, 1995, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta : Balai Pustaka.
- Arso Martopo, dan Herry Gianto, 2004, *Pengoperasian Pelabuhan Laut*. Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang.
- Ahmad, Saebani Beni, 2008, *Metode Penelitian*. Bandung : Pustaka Setia.
- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

S. Margono, 1997, *Metode Penelitian Pendidikan*. Rineka Cipta. Jakarta

Galanaki, E. 2002, *The Decision to Recruit Online: A Descriptive Study*, *Career Development International*.

Cappelli, P. 2001, *Making the Most of On-line Recruiting*, *Harvard Business Review*.

Dysart, J. 1999, *HR Recruiters Build Interactivity into Web Sites*, *HR Magazine*.





## Lampiran 1

Vessel Name		: MT. CIPTA ANYER				Trading Area				: NEAR COSTAL VOYAGES (NCV)			
Type of Vessel		: CHEMICAL TANKER				Call Sign				: POVQ			
Gross Tonnage		: 1.992 MT				No. IMO				: 9643685			
Main Engine Power		: 1.589 KW				Voyage				: 0616			
No.	Name	Date of Birth	Number of Seaman Book	Seaman Book Expired	Rank	Seafarer Code	Number of PKL	Date of Sign on	Seafarer Certificate	Number of Seafarer Certificate			
1	Suprihadi Suprayitno	23/05/1955	A054905	13/07/2019	MASTER	6200467434	/PKL.SBA.VII/2018	10/07/2018	ANT-I	6200467434N10216			
2	Adiyuli Wilharso	18/17/1957	E007293	01/09/2018	CHIEF OFFICER	6200079373	5102/PKL.SBA.VI/2018	23/05/2018	ANT-III	6200079373M30215			
3	Hayu Bogi Wicaksono Nugro	01/06/1994	C061762	26/05/2021	2nd OFFICER	6202115671	3757/PKL.SBA.VI/2018	09/05/2018	ANT-III	6202115671N30316			
4	M. Akbar Chandra Ramdhan	12/04/1991	C061763	10/01/2019	3rd OFFICER	6201311396	811/PKL.BTN.VI/2018	16/04/2018	ANT-III	6201311396N30114			
5	Fahris Hery Kurniawan	20/10/1976	C061764	05/11/2018	CHIEF ENGINEER	6200067332	7495/PKL.SBA.VIII/2018	24/05/2016	ATT-II	6200067332T20316			
6	Hendra Andhika Setiawan	01/12/1988	C061765	10/01/2019	2nd ENGINEER	6201640664	4325/PKL.SBA.VII/2018	27/06/2016	ATT-II	6201640664T20116			
7	Jolis Mustafa	21/10/1976	C061766	09/01/2020	3rd ENGINEER	6200060852	1232/PKL.SBA.VI/2018	12/02/2016	ATT-III	6200060852S30516			
8	Ali Mustafa	26/08/1977	C061767	26/08/2018	BOATSWAIN	6200446156	249/PKL.SBA.VI/2018	24/05/2016	ANT-V	6200446156M50117			
9	Stenly Lewi	07/12/1988	C061768	22/11/2018	A/B-1	6211423653	5589/PKL.SBA.VI/2018	20/07/2017	ANT-D	6211423653O10114			
10	Hermanto	26/01/1987	C061769	08/12/2019	A/B-2	6200194323	12366/PKL.SBA.XII/2018	30/12/2015	ANT-D	6200194323N50212			
11	Muslim	30/04/1976	C061770	30/05/2020	A/B-3	6201287852	4721/PKL.SBA.VII/2018	01/09/2015	ANT-D	6201287852N60210			
12	Arif Santoso	13/06/1980	C061771	10/12/2019	FOREMAN	6200191923	5342/PKL.SBA.VII/2018	25/04/2016	ATT-D	6200191923T50515			
13	Ardik Umar Topo	23/06/1991	C061772	12/01/2019	OILER-1	6200196296	2344/PKL.SBA.VI/2018	01/11/2012	ATT-D	6200196296T60712			
14	Dwi Arifin Setiawan	12/06/1988	C061773	10/12/2018	OILER-2	6202199688	1236/PKL.SBA.XI/2018	25/04/2016	ATT-D	6202199688O12413			
15	Mohammad Taufik	18/03/1976	C061774	06/06/2019	CHIEF COOK	6201346495	4719/PKL.SBA.VII/2018	30/11/2015	BST	6201346495O10512			
16	Muhammad Nurul Hadi	14/02/1998	C061775	25/11/2019	MESS BOY	6211430458	3956/PKL.SBA.VI/2018	23/05/2016	BST	6211430458O10510			
17	Dini Pertiwang'wo	01/05/1996	C061776	11/04/2020	ENGINEER CAD	6211567814		13/11/2017	BST	6211567814O10310			

## Lampiran 2



### PT. CIPTA SAMUDERA SHIPPING LINE

Jl. Tanjung Sadari No. 7, Surabaya 60177, Jawa Timur, Indonesia  
 Tel. 031 - 3579683, 3579031 Fax: 031 - 3578662  
 E-mail : css.line@sby.dnet.net.id

### SHIPS PARTICULARS

Name Of Vessel	:	MT. CIPTA ANYER
Vessel Type	:	Chemical Tanker ( IMO Type II & III )
Call Sign	:	P O V Q
IMO Number	:	9 6 4 3 6 8 5
I M N	:	4 5 2 5 0 2 4 6 1
Nationality	:	Indonesia
Port Of Registry	:	S U R A B A Y A
Ship Owner	:	PT. CIPTA SAMUDERA SHIPPING LINE
Ship Operator	:	PT. CIPTA SAMUDERA SHIPPING LINE
Registry Number / Date Of Registry	:	5 2 6 4 / 01 November 2012
M M S I	:	5 2 5 0 2 1 0 3 7
Year & Place Built	:	Nakatani shipbuilding Co. Ltd 3328-2 Takata, Nohmi – Cho Etajima – City, Hirosima 7372303, Japan ( 2012 )
Dead Weight Tonnage	:	2427,47 Tons
Gross Tonnage	:	1992 Tons
Net Tonnage	:	598 Tons
Max. Draft	S	: 04,95 MTR Freeboard : 1,464 MTR
Length	LOA	: 83,77 MTR
	LBP	: 78,00 MTR
Breath Moulded		: 13,50 MTR
Depth Moulded		: 06,40 MTR
No. Of Cargo Tanks	No. 1	: Cargo Tanks ( P & S ) = 379,372 M3
	No. 2	: Cargo Tanks ( P & S ) = 532,768 M3
	No. 3	: Cargo Tanks ( P & S ) = 532,623 M3
	No. 4	: Cargo Tanks ( P & S ) = 530,689 M3
Tank Capacity	FO	: 99,84 M3
	MDO	: 38,80 M3
	Ballast	: 749,20 M3
	FW ( P & S )	: 62,84 M3
Main Engine / Horse Power		: NIIGATA 6M34BFT
	Out Put MCO	: 1,618 / 1,589 KW x 310 / 201 Min -1
	Out Put CSO (85%MCO)	: 1,375 / 1,350 KW x 293 / 190 Min - 1
Service Speed		: 12,00 Knots per hour
Navigation	Radio VHF	: FURUNO No. Serial FM 8800 S
	Radio SSB	: FURUNO No. Serial 250 W
	Immarsat C	: FURUNO FELCOM No. Serial 18



### Lampiran 3



## PT. CIPTA SAMUDERA SHIPPING LINE

JL. PERAK TIMUR NO. 104, PABEAN CANTIKAN, SURABAYA 60164, JAWA TIMUR, INDONESIA

Phone : 031 – 3579683, 3579031 Fax : 031 – 3578662

#### Prosedur Penerimaan Karyawan Kantor :

- Karyawan memasukkan CV ke perusahaan / Perusahaan mendapat informasi dari rekanan/Jobstreet
- Calon karyawan di hubungi un tuk melakukan interview dan test sesuai dengan kebutuhan yang di perlukan
- Perusahaan melakukan penilain untuk hasil interview
- Perusaahaan menghubungi kembali calon karyawan untuk negotiable salary /penandatanganan perijjian kerja
- Perusahaan memberikan waktuk 3 bulan untuk masa percobaan terlebih dahulu sebelum di angkat untuk menjadi karyawan
- Jika hasil probation sesuai dengan yang diharapkan perusahaan maka karyawan selanjutnya dapat di sebut karywan tetap,



## Lampiran 4

No.....01/PKL. BTN/07 / 2018

Untuk Pihak I	
Untuk Pihak II	
Untuk Nakhoda Kapal	

### PERJANJIAN KERJA LAUT ( PKL )

Antara

Perusahaan Pelayaran : PT. Lalang Sarana Samudera

Dengan seorang warga Negara Indonesia

Pada hari ini.....selasa.....Tanggal.....10 Juli.....Tahun.....2018.....

Yang bertanggung jawab di bawah ini saya :

Bernama : Erwin Sudarwanto

Jabatan : Kepala Cabang

Bertempat Tinggal : Cilegon Banten

Dalam hal ini bertindak untuk dan atas nama Perusahaan Pelayaran.....PT.Lalang Sarana Samudera.....

.....Berkedudukan di Banten selanjutnya di sebut Pihak I.

Dan Seorang :

Bernama : SUPRIHADI

Umur : 63 Tahun

Dilahirkan Tanggal : 25 MAY 1955

Di : PEKALONGAN

Bertempat Tinggal : CILEGON- BANTEN

Selanjut nya Pihak II.

.....merangkan telah semufakat mengadakan Perjanjian Kerja Laut sebagai berikut:

#### Pasal 1

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

#### Pasal 2

- a. Pihak II mengadakan ikatan dinas dengan Pihak I untuk bekerja pada kapal kapal yang ditunjuk oleh Pihak I terri Kapal-kapal yang dipergunakan oleh Pihak I untuk berlayar dilaut dengan pangkat permulaan sebagai NAKHODA.....mulai tanggal.....10 JULI 2018..... dan Pihak II bersedia Diperkerjakan pada bagian administrasi dan atau tehnik didarat bilamana dikehendaki oleh Pihak I
- b. Pihak II harus dapat melalui masa percobaan paling lama 3 (tiga) bulan terhitung semenjak tangga 10 JULI 2018..... dan selama masa percobaan, Pihak II maupun Pihak I boleh mengakhiri perjanjian kerja ini dimana I diterima dan Pihak II dalam hal ini tidak mempunyai hak untuk mengadakan tuntutan-tuntutan dalam bidang keuangan.

#### Pasal 3

Pihak I maupun Pihak II dapat mengakhiri perjanjian, kerja atau hubungan kerja ini sesudah melalui masa kerja se ..9 ( Sembilan ) Bulan.....terhitung mulai tanggal .....10 JULI 2018.....dengan tenggang wal .. 3 x 24 Jam.....sebelum saat perjanjian kerja ini berakhir.

#### Pasal 4

Jika setelah masa berlakunya perjanjian kerja ini berakhir Pihak II masih terus menjalankan jabatannya tanpa memb Perjanjian ini, maka perjanjian kerja inin dengan sendirinya terus berlaku untuk waktu yang tidak ditentukan selanjutnya berlakulah pasal 450 Kitab Undang-Undang Hukum Dagang dimana disebutkan, bahwa tiap-tiap pihak mengahiri hubungan kerja pada tiap-tiap pelabuhan Indonesia dimana kapal berlabuh dan dimana ada Pejabat P Awak Kapal, dengan tenggang waktu 3x24 jam..

#### Pasal 5

- a. Pihak I membayar gaji Pihak II tiap-tiap akhir bulan dengan gaji pokok dimulai dengan Rp ~~17.500.000~~ 17.600..... dengan mata uang Indonesia, ditambah dengan uang lembur atau Premi, tunjangan-tunjangan atau jaminan-jar sosial lainnya tambahan-tambahan atau kenaikan-kenaikan gaji berkala menurut peraturan yang ditetapkan Pi untuk mana Pihak II dengan ini menyatakan persetujuannya.
- b. Pihak I diharuskan menyediakan makanan dan tempat tidur yang layak bagi Pihak II sesuai dengan jabatan

#### Pasal 6

- a. Jika Pihak II tidak dapat bekerja lagi karena sakit atau kecelakaan kerja sebelum masa perjanjian atau jika k salah satu sebab yang harus dipertanggung jawabkan Pihak I Perjanjian ini diputuskan sebelum habis masa maka ongkos-ongkos pemulangan Pihak II kembali ketempat dimana Pihak II diterima, menjadi tanggung j Pihak I.
- b. Jika tidak ada alasan yang tepat, Pihak II secara sepihak memutuskan ikatan dinas sebelum habis masa perja maka ongkos - ongkos pemulangan yang dimaksud sub a diatas menjadi tanggung jawab Pihak II sendiri. Dalam seperti ini Pihak II harus memberi tenggang waktu kepada Pihak I untuk mendapat penggantinya paling sedikit sat bulan.

Pasal 7

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

Pasal 8

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

Pasal 9

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

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

Pasal 10

Jika Kapal Pihak II diperkerjakan tenggelam atau hilang maka Pihak I berhak mengakhiri hubungan kerja atau perjanjian ini, maka Pihak II menerima pesangon ditambah dengan ongkos-ongkos pengangkutan kembali ketempat/pelabuhan dimana Pihak II diterima/disijil dan uang diganti atas barang-barang milik Pihak II sesuai dengan peraturan Pemerin No. 7 Tahun 2000 tentang kepelautan atau peraturan-peraturan lain yang berlaku dalam Negara RI

Pasal 11

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

Pasal 12

Dalam keadaan perang maupun bahaya perang Pihak II harus tetap melakukan kewajibannya baik didarat maupun di kapal yang di Charter/disewa atau digunakan oleh Pemerintah R.I. Maupun yang tidak di Charter/disewa atau digunal pemerintah R.I. keadaan tersebut diatas tidak boleh dijadikan alasan bagi Pihak II untuk memutuskan perjanjian a hubungan kerja ini.

Pasal 13

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

Pasal 14

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

Pasal 15

Bilamana dikemudian hari karena suatu hal dipandang untuk mengadakan perubahan-perubahan/penambahan dal perjanjian kerja laut ini, maka hal sedemikian dapat dilakukan atas kehendak persetujuan kedua belah pihak dihadapi Pejabat Penyijil Awak Kapal setempat. Demikian surat perjanjian kerja laut ini dibuat pada hari dan tahun sebagai terse diatas dalam rangkap empat yang sama bunyinya yang asli diperuntukan Pejabat Penyijil Awak Kapal, tembusan lain untuk Pihak I Pihak II dan Nakhoda Kapal

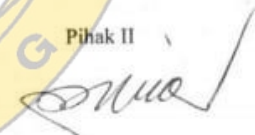
Pihak I



ERWIN SUWARWANTO

CATATAN :  
 Apabila terdapat perubahan gaji, yang Berlaku adalah penerimaan gaji yang Terahir dari perusahaan tersebut

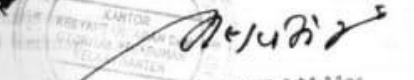
Pihak II



SUPRIHADI

Nama Kapal : MT. CIPTA ANYER  
 Gt : 1992 GT  
 Bendera : INDONESIA  
 KW : 1589 KW  
 Daerah Pelayaran : N C V  
 Ijazah : ANT - I  
 Jabatan : NAKHODA

MENGETAHUI,  
 KEPALA SEKSI KESELAMATAN BERLAYAR,



Capt. DADANG S M, Mar  
 Perrate (11kg)  
 NIP. 19740725 200312 1 0 11

## Lampiran 5

Nama Narasumber : Bapak Ardani Zulus

Jabatan : General Manager

Berikut adalah hasil wawancara antara peneliti (A) dengan Narasumber (B)

A : Selaku general manager di perusahaan PT. Cipta Samudera Shipping Line dalam perekrutan kru kapal, apa saja sistem yang bapak terapkan dalam perekrutan kru kapal pada perusahaan ini?

B : Sejauh ini untuk merekrut kru kapal baru di perusahaan, kami telah menerapkan berbagai cara, seperti promosi melalui media koran, pamflet, majalah, bahkan internet untuk mencari pelamar yang kami butuhkan di perusahaan. Jika ada yang melamar, bisa datang langsung ke kantor, atau mengirimkan cv ke alamat yang telah ditentukan.

A : Bagaimana cara pelamar mengajukan lamarannya, Pak?

B : Pelamar bisa menghubungi pihak HRD yang nomor telfonnya tertera di koran, pamflet, majalah, bahkan internet. Bisa langsung datang ke perusahaan, atau mengirimkan cv ke alamat yang telah ditentukan.

A : Menurut Bapak hal apa saja yang bisa menyebabkan gratifikasi dalam sistem perekrutan kru kapal di perusahaan pelayaran?

B : Semakin bertambahnya tahun, semakin banyak terlahirnya pelaut di Indonesia. Pada kenyataannya perusahaan pelayaran di Indonesia tidak sebanding dengan jumlah pelaut yang semakin lama semakin banyak. Maka dari itu persaingan antar pelaut timbul, mereka rela melakukan apa saja agar bisa mendapatkan pekerjaan di perusahaan pelayaran, misalnya dengan gratifikasi. Menurut saya, gratifikasi disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu :

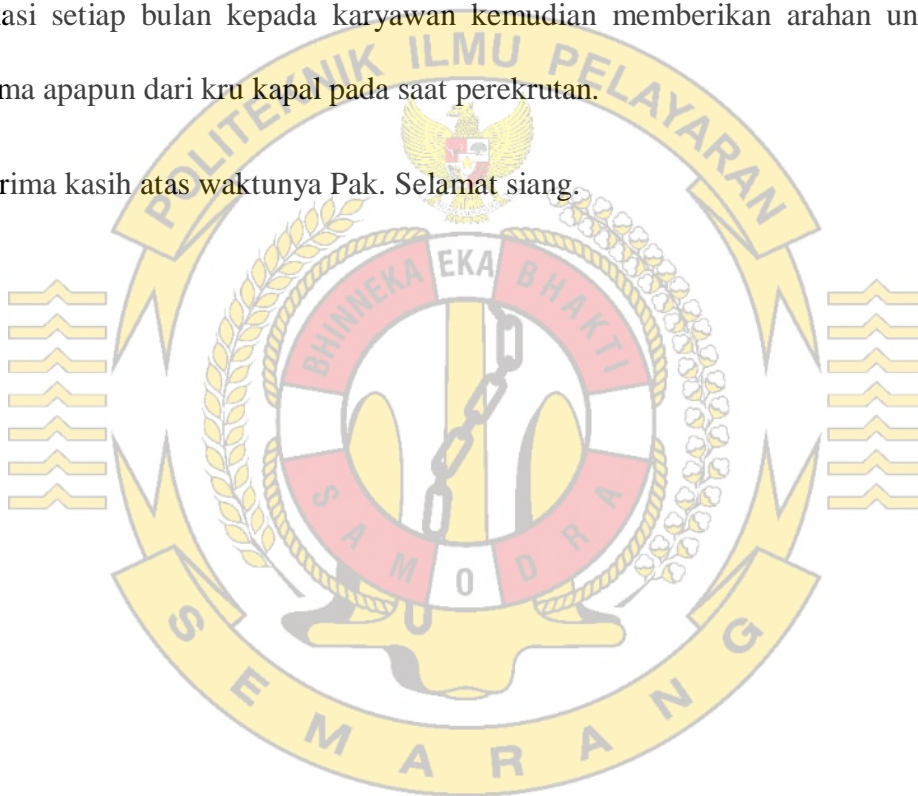
- Kru kapal tersebut masih ada hubungan keluarga dengan karyawan perusahaan.
- Keterampilan kru yang kurang mahir.

- Kebutuhan ekonomi yang sulit.

A : Selaku general manager upaya apa yang Bapak lakukan untuk mencegah gratifikasi pada saat perekrutan kru kapal di PT. Cipta Samudera Shipping Line?

B : Upaya yang bisa dilakukan untuk mencegah gratifikasi pada saat perekrutan yaitu saat melaksanakan perekrutan budaya kekeluargaan di hilangkan, sistem perekrutan kru melalui sistem online baik pengecekan dokumen dan wawancara, mengadakan pembinaan mengenai apa itu gratifikasi dan apa sanksi yang diterima apabila menerima gratifikasi setiap bulan kepada karyawan kemudian memberikan arahan untuk tidak menerima apapun dari kru kapal pada saat perekrutan.

A : Baik terima kasih atas waktunya Pak. Selamat siang.



## Lampiran 6

Nama Narasumber : Ibu Kalinka Angi T

Jabatan : HRD Staff sekaligus menjabat sebagai *Crewing Staff*

Berikut adalah hasil wawancara antara peneliti (A) dengan Narasumber (B):

A : Apakah pada departemen pengawakan memiliki strategi khusus dalam perekrutan kru kapal di PT. Cipta Samudera Shipping Line?

B : Perusahaan kami memiliki strategi khusus dalam perekrutan kru kapal, seperti : perencanaan rekrutmen, pencarian pelamar, seleksi. Kami juga menyeleksi pelamar dengan ketelitian yang ekstra agar tersaring dan didapatkan calon kru kapal yang benar-benar unggul dan dapat diandalkan.

A : Dalam penerimaan kru kapal, apakah ada persyaratan yang harus dimiliki oleh pelamar?

B : Syarat yang harus dimiliki oleh pelamar, yaitu

1. Berkewarganegaraan Indonesia.
2. Berperilaku baik serta tidak mempunyai catatan kriminal, yang dilampirkan pada Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK).
3. Untuk jabatan muallim dan masinis harus disertai ijazah dan dokumen pendukung lainnya yang dibutuhkan dan masih berlaku.
4. Memiliki dokumen pelaut yang dipersyaratkan (yang masih berlaku).
5. Sehat rohani dan jasmani serta bebas dari pengaruh obat-obatan terlarang dan alkohol yang dinyatakan oleh dokter dari rumah sakit.
6. Kecuali awak kapal yang telah dinyatakan tidak sehat untuk berlayar dari kapal sebelumnya yang turun dikarenakan kecelakaan kerja atau sakit, harus melalui proses pemeriksaan dokter kembali, untuk mendapatkan surat yang menyatakan sehat untuk berlayar sebelum ditempatkan.
7. Untuk nahkoda, harus memiliki pengetahuan dan pengalaman berlayar yang cukup.

A : Apakah ada kendala yang Ibu rasakan pada saat perekrutan kru kapal?

B : Sejauh ini dalam urusan perekrutan kru kapal masih mengalami permasalahan yang standar, karena setiap tahunnya jumlah calon pelamar selalu mengalami peningkatan.



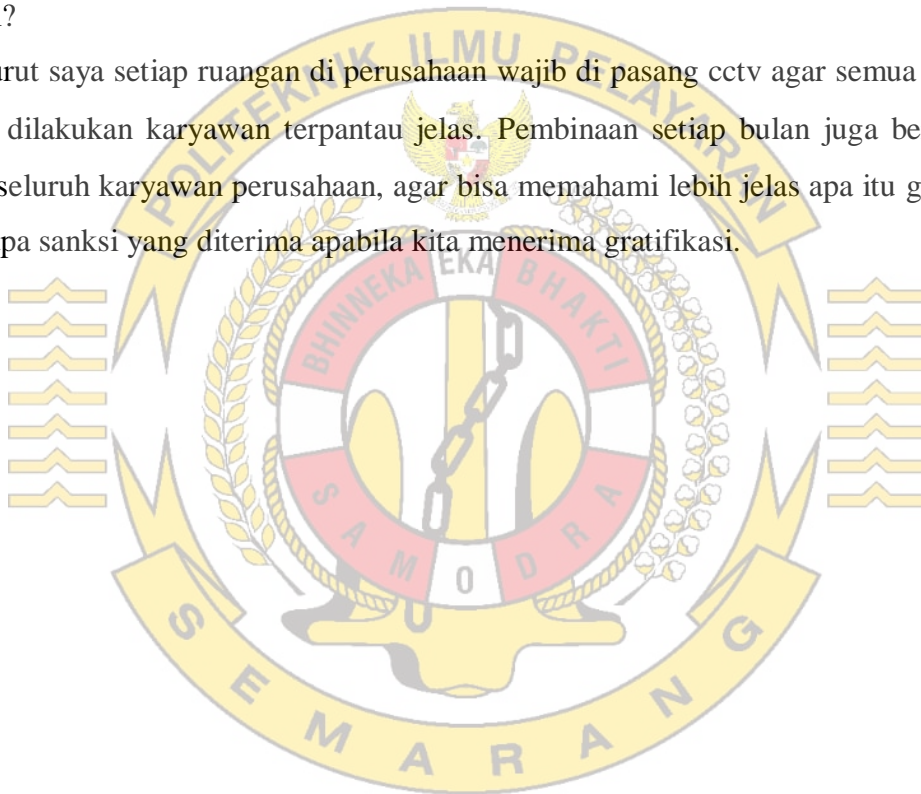
Perusahaan hanya membutuhkan calon pelamar yang sesuai dengan jabatan yang dibutuhkan. Pada saat menyeleksi butuh ketelitian yang ekstra agar tersaring dan mendapatkan calon kru kapal yang benar-benar unggul pada di atas kapal nanti.

A : Menurut Ibu hal apa yang bisa menyebabkan gratifikasi saat perekrutan kru kapal?

B : Mungkin juga faktor dengan semakin sempitnya peluang pekerjaan bagi pelaut. Dan persaingan mencari pekerjaan semakin ketat.

A : Menurut Ibu selaku HRD Staff sekaligus menjabat sebagai *Crewing Staff*, upaya apa saja yang dilakukan untuk mencegah terjadinya gratifikasi pada saat perekrutan kru kapal?

B : Menurut saya setiap ruangan di perusahaan wajib di pasang cctv agar semua kegiatan yang dilakukan karyawan terpantau jelas. Pembinaan setiap bulan juga bermanfaat bagi seluruh karyawan perusahaan, agar bisa memahami lebih jelas apa itu gratifikasi dan apa sanksi yang diterima apabila kita menerima gratifikasi.



## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



1. Nama : Aghnia Zahrah Firsterly
2. Tempat, Tanggal lahir : Surabaya, 24 November 1997
3. Alamat : Perum. Jala Griya Candi Blok L1/12, Sidoarjo
4. Agama : Islam
5. Nama orang tua
  - a. Ayah : Edy Prayitno
  - b. Ibu : Madha Ramlia
6. **Riwayat Pendidikan**
  - a. SD Negeri Sugihwaras Candi
  - b. SMP Negeri 2 Candi
  - c. SMA Negeri 1 Porong
  - d. Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang
7. **Pengalaman Praktek Darat (PRADA)**

Perusahaan : PT. Cipta Samudera Shipping Line

Alamat : Jl. Perak Timur No. 104, Pabean Cantikan Kota  
Surabaya, 60164