



**STRATEGI PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN
DALAM PROSES *TRANSHIPMENT* DI PT. KARTIKA
SAMUDRA ADIJAYA BUNATI KALIMANTAN SELATAN**

SKRIPSI

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

Oleh :

HAJID ARYA KUMARA

NIT: 551811337015 K

**PROGRAM STUDI DIPLOMA IV
TATA LAKSANA ANGKUTAN LAUT DAN KEPELABUHAN
POLITEKNIK ILMU PELAYARAN SEMARANG
TAHUN 2022**



**STRATEGI PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN
DALAM PROSES *TRANSHIPMENT* DI PT. KARTIKA
SAMUDRA ADIJAYA BUNATI KALIMANTAN SELATAN**

SKRIPSI

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

Oleh :

HAJID ARYA KUMARA
NIT: 551811337015 K

**PROGRAM STUDI DIPLOMA IV
TATA LAKSANA ANGKUTAN LAUT DAN KEPELABUHAN
POLITEKNIK ILMU PELAYARAN SEMARANG
TAHUN 2022**

HALAMAN PERSETUJUAN

**STRATEGI PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DALAM
PROSES *TRANSHIPMENT* DI PT. KARTIKA SAMUDRA ADIJAYA
CABANG BUNATI KALIMANTAN SELATAN**

DISUSUN OLEH:

HAJID ARYA KUMARA
NIT. 551811337015 K

Telah disetujui dan diterima, selanjutnya dapat diajukan di depan

Dewan Penguji Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang

Semarang, Juli 2022

Dosen Pembimbing I
Materi



ROMANDA ANNAS A. S.ST. M.M.
Penata (III/c)
NIP. 19840623 201012 1 005

Dosen Pembimbing II
Metodelogi dan Penulisan



Capt. IKADEK LAJU. SH. MM. M.Mar
Pembina (IV/a)
NIP. 19730203 200212 1 002

Mengetahui
Ketua Program Studi
Tata Laksana Angkutan Laut Dan Kepelabuhan (TALK)



Dr. NUR ROHMAH. S.E. MM
Penata Tingkat I (III/d)
NIP. 19750318 200312 2 001

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “**STRATEGI PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN
DALAM PROSES *TRANSHIPMENT* DI PT. KARTIKA SAMUDRA
ADIJAYA BUNATI KALIMANTAN SELATAN**”

Nama : Hajid Arya Kumara

NIT : 551811337015 K

Program Studi : Tata Laksana Angkutan Laut dan Kepelabuhan (TALK)

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Skripsi Program Studi Tata
Laksana Angkutan Laut dan Kepelabuhan (TALK) Politeknik Ilmu Pelayaran
Semarang pada hari tanggal, 2022

Semarang, 2022

Penguji I



Dr. LATIFA IKA SARI, S.Psi, M.Pd.
Penata (III/c)
NIP. 19850731 200812 2 002

Penguji II



ROMANDA ANNAS A., S.ST, MM.
Penata (III/c)
NIP. 19840623 201012 1 005

Penguji III



VEGA F. ANDROMEDA, S.ST, S.Pd, M.Hum.
Penata Tk. I (III/d)
NIP. 19770326 200212 1 002

Mengetahui,

Direktur Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang

Capt. DIAN WAHDIANA, M.M.
Pembina Tingkat I (IV/b)
NIP. 19700711 199803 1 003

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Hajid Arya Kumara

NIT : 551811337015 K

Program Studi : Tata Laksana Angkutan Laut dan Kepelabuhan (TALK)

Skripsi dengan judul “**Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Dalam Proses Transshipment di PT. Kartika Samudra Adijaya Bunati Kalimantan Selatan**”.

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 terhadap etika keilmuan dalam karya ini.

Semarang, Juli 2022

Yang membuat pernyataan,



HAJID ARYA KUMARA

NIT. 551811337015 K

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Konsekuensi dari ketakutana dalam kekecewaan. Konsekuensi dari rasa malu adalah frustrasi. Peluang berlalu seperti awan yang berjalan, jadi manfaatkanlah peluang dengan baik”.

(Ali bin Abi Thalib)

Persembahan:

Sujud syukur saya persembahkan kepada Allah SWT, atas kehendak dan karunia, rahmat, serta hidayah guna menjadikan saya sebagai manusia yang selalu bertindak menjauhi larangan dan menaati perintah agama dalam menjalani kehidupan ini. Dengan harapan saya dapat untuk meraih cita-cita serta dapat membanggakan kedua orang tua saya. Skripsi ini penulis persembahkan kepada :

1. Orang tua saya tercinta, Bapak Sridadi dan Ibu Evi Triastuti.

2. Kaka perempuan kandung saya, Lyonita Clarasmara Dafitri.

3. Bapak Budi dan Ibu Sri warsiti selaku keluarga besar saya yang selalu mendukung saya.

4. Bapak Mulyono dan Ibu Fatimah selaku keluarga besar saya yang selalu membimbing saya.

5. Bapak Amin Santoso dan Ibu Siti Suliyah selaku keluarga saya yang selalu mendukung dan membantu saya.

6. Keluarga besar Mitro Suwarno .

7. Almamater tercinta, Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang.

8. Teman-teman angkatan LV yang telah melalui pendidikan bersama.

PRAKATA

Alhamdulillah, segala puji syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT, yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang atas segala rahmat dan hidayah-Nya yang telah di limpahkan kepada hamba-Nya sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Skripsi ini mengambil judul yaitu “**Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Dalam Proses Transshipment di PT. Kartika Samudra Adijaya Bunati Kalimantan Selatan**”. Skripsi ini disusun guna memenuhi persyaratan dalam meraih dan memperoleh gelar Sarjana Terapan Pelayaran (S.Tr.Pel). Skripsi yang terselesaikan berdasarkan data-data yang diperoleh dari hasil penelitian selama dua belas bulan praktek darat diperusahaan PT. Kartika Samudra Adijaya Bunati Kalimantan Selatan.

Dalam usaha menyelesaikan Penulisan Skripsi ini, dengan penuh rasa hormat Penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah memberikan bimbingan, dorongan, bantuan serta petunjuk yang berarti. Untuk itu pada kesempatan ini Penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Capt. Dian Wahdiana, MM. selaku Direktur Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang yang telah memberikan kemudahan dalam menuntut ilmu di Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang.
2. Ibu Dr. Nur Rohmah, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Jurusan Tata Laksana Angkutan Laut dan Kepelabuhan Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang yang telah memberikan

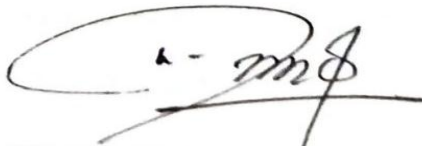
kemudahan dalam menuntut ilmu di Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang.

3. Bapak Romanda Annas A, S.ST, MM. selaku dosen pembimbing materi penulisan skripsi yang dengan sabar dan tanggung jawab telah memberikan dukungan, bimbingan, dan pengarahan dalam penyusuna Skripsi ini.
4. Bapak Capt. I Kadek Laju, SH, MM, M.Mar selaku Dosen Pembimbing Metode Penulisan Skripsi yang telah memberikan dukungan, bimbingan serta pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Perusahaan PT. Kartika Samudra Adijaya Bunati Kalimantan Selatan yang telah memberikan kesempatan pada Penulis untuk melakukan penelitian dan praktek darat di perusahaan.

Akhir kata, penulis berharap agar hasil pemikiran yang tertuang dalam skripsi ini bermanfaat bagi seluruh pembaca pada umumnya dan taruna PIP Semarang khususnya Program Studi jurusan TALK

Semarang,..... 2022

Peneliti



HAJID ARYA KUMARA
NIT.551811337015

ABSTRAKSI

Kumara, Hajid Arya. 2022 “*Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Dalam Proses Transshipment di PT. Kartika Samudra Adijaya Bunati Kalimantan Selatan*”. Skripsi. Program Diploma IV, Program Studi Tata Laksana Angkutan Laut dan Kepelabuhan, Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang, Pembimbing I: Romanda Annas A, S.ST, MM. Pembimbing II: Capt. I Kadek Laju, SH, MM, M.Mar.

Perusahaan pelayaran di Indonesia pada saat ini mengalami perkembangan. Perkembangan perusahaan harus didukung oleh peningkatan kinerja karyawan dalam aktivitas operasional perusahaan. Seperti pada saat proses *transshipment* yang dilaksanakan oleh perusahaan. Kinerja karyawan yang menurun dapat menyebabkan tidak tercapainya tujuan dari perusahaan, dapat menghambat berkembangnya perusahaan, serta akan sering terjadi masalah dalam aktivitas operasional perusahaan. Perlu adanya strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan guna untuk mengoptimalkan aktivitas pada proses *transshipment* di perusahaan. Penurunan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor, membawa dampak negatif terhadap perusahaan maupun terhadap karyawan. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mendapatkan strategi yang tepat guna mengatasi masalah terhadap penurunan kinerja karyawan sehingga di kemudian hari apabila terjadi masalah yang serupa dapat menerapkan langkah yang tepat. Ada beberapa rumusan masalah yang akan dibahas di penelitian ini meliputi faktor-faktor yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan, dampak dari penurunan kinerja karyawan, dan strategi apa yang harus dilakukan dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam proses *transshipment*.

Metode yang digunakan penulis adalah kualitatif deskriptif yang akan mengembangkan dan menjelaskan data-data penelitian. Hasil dari metode kualitatif deskriptif berupa hasil observasi, wawancara, serta studi pustaka kepada karyawan di divisi dokumen dan operasional yang berkompeten di bidangnya.

Penulis mendapatkan beberapa hasil setelah melakukan penelitian ini yaitu terdapat faktor-faktor penurunan kinerja karyawan seperti jam kerja yang terlalu padat, tidak adanya kenaikan gaji, buruknya komunikasi, kurangnya keterampilan dan kompetensi bagi karyawan dan lain-lain. Terdapat dampak akibat penurunan kinerja seperti kerugian material, terganggunya operasional *transshipment*, tertukarnya dokumen kapal dan lain-lain. Serta strategi dalam mengatasi masalah penurunan kinerja karyawan seperti perlu adanya pelatihan tambahan bagi karyawan, perubahan sistim kerja. Pembagian kapal secara adil. Kenaikan gaji bagi karyawan dan lain-lain.

Kata Kunci: karyawan, kinerja, penurunan, strategi, *transshipment*.

ABSTRACT

Kumara, Hajid Arya. 2022 “*Employee Performance Improvement Strategy in The Transshipment Process at PT. Kartika Samudra Adijaya Bunati, South Kalimantan*”. Skripsi. Program Diploma IV, Program Studi Tata Laksana Angkutan Laut dan Kepelabuhan, Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang, Pembimbing I: Romanda Annas A, S.ST, MM. Pembimbing II: Capt. I Kadek Laju, SH, MM, M.Mar.

Shipping companies in Indonesia are currently growing widely. The development of the company must be supported by improving employee performances in the company's operational activities. It is like the process during the transshipment carried out by the company. Decreased employee performance can cause the company's goals not to be achieved, can hamper the company's development, and will often cause problems in the company's operational activities. There needs to be a strategy to improve the employee performances in order to optimize activities in the transshipment process in the company. Decrease in employee performances can be influenced by some factors, not only that is a decrease in employee performances but also has a negative impact on the company and employees. There are several problem formulations that will be discussed in this study including the factor that causes a decrease in employee performances, the impact of a decrease in employee performances and strategy should be taken to improve employee performances in the transshipment process.

The method used by the author is descriptive qualitative which will develop and explain the research of information. The results of the descriptive qualitative method are the results of observations, interviews, and literature studies to informants who are competent in their fields employee in document division and operational division.

The author got several results after conducting this study; they are factors that decrease employee performances such as over crowded works hour, no increase in salary, bad communication, and others. There are impacts due to decreased performance such as material losses, delay of transshipment, exchange of ship document and others. As well as strategy to over come the problems of decreasing employee performances, such as the need for additional training for employees, change in the work systems, and so on.

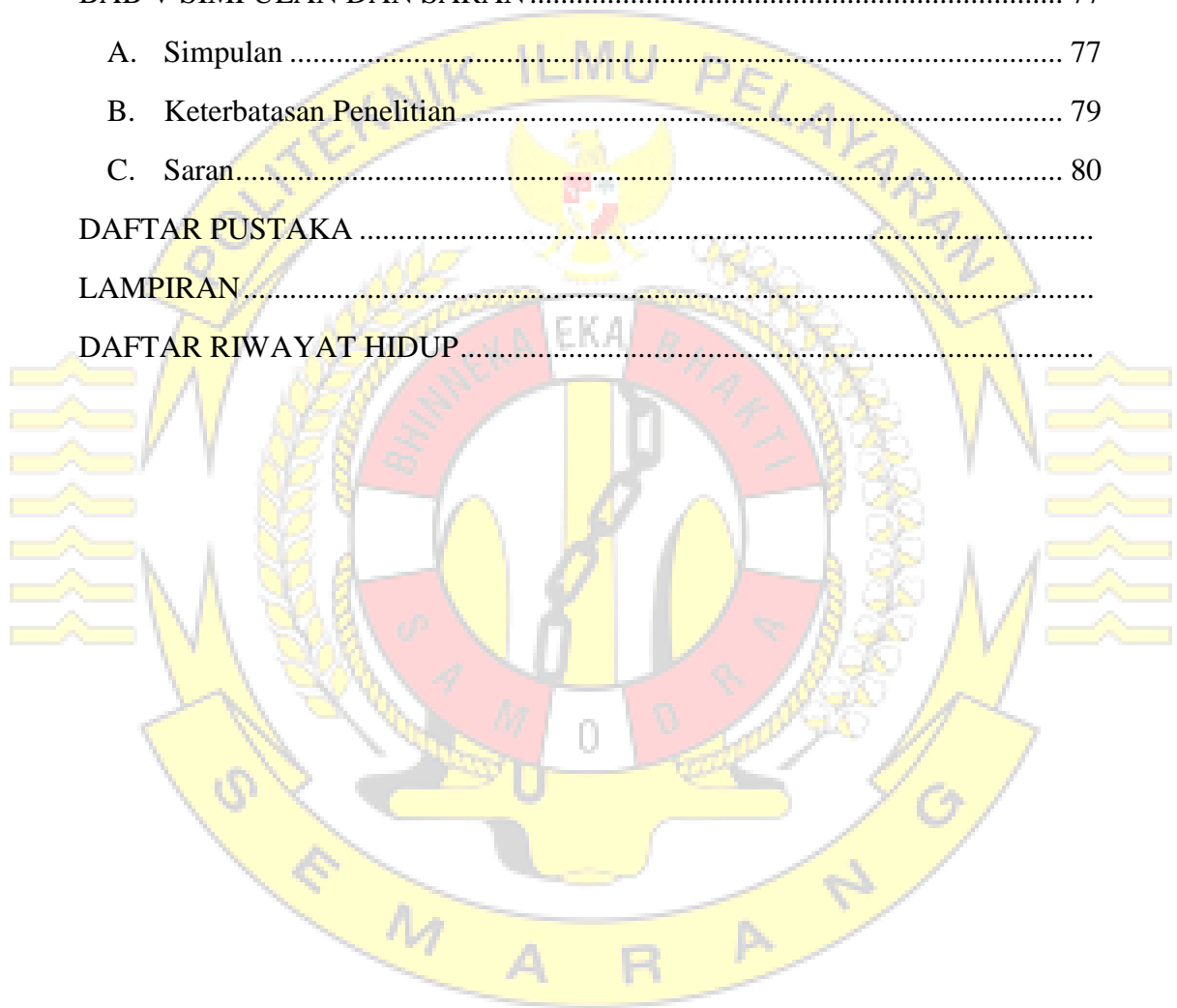
Keywords: employee, performance, reduction, strategy, transshipment.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
MOTO DAN PERSEMBAHAN	v
PRAKATA.....	vii
ABSTRAKSI	ix
ABSTRACT.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Fokus Penelitian.....	5
C. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan Penelitian	7
E. Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN TEORI.....	9
A. Deskripsi Teori.....	9
1. Strategi.....	11
2. Peningkatan	12
3. Kinerja	13
4. Karyawan.....	15
5. Proses.....	17

6. Transshipment.....	17
B. Kerangka Penelitian	20
BAB III METODE PENELITIAN.....	24
A. Metode Penelitian.....	24
B. Tempat Penelitian.....	26
C. Sampel Sumber Data Penelitian/Informan.....	27
1. Data Primer.....	28
2. Data Sekunder	30
3. Informan	31
D. Teknik Pengumpulan Data.....	31
1. Wawancara (Interview)	32
2. Observasi	33
3. Dokumentasi (<i>documentation</i>)	34
E. Instrumen Penelitian.....	35
F. Teknik Analisis Data Kualitatif	36
1. Reduksi Data	36
2. Penyajian Data.....	37
3. Penarikan Kesimpulan.....	37
G. Pengujian Keabsahan Data.....	37
BAB IV HASIL PENELITIAN	41
A. Gambaran Konteks Penelitian.....	41
1. Orisinalitas Penelitian.....	43
B. Deskripsi Data.....	44
1. Profil Perusahaan.....	44
2. Lokasi Perusahaan	46
3. Visi dan Misi Perusahaan	48
4. Struktur Organisasi PT Kartika Samudra Adijaya <i>site</i> Bunati	49
5. Gambaran Umum Objek Penelitian	55

C. Temuan.....	57
D. Pembahasan Hasil Penelitian	61
1. Faktor yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan	62
2. Dampak dari penurunan kinerja karyawan.....	71
3. Strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan	72
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	77
A. Simpulan	77
B. Keterbatasan Penelitian.....	79
C. Saran.....	80
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN.....	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	



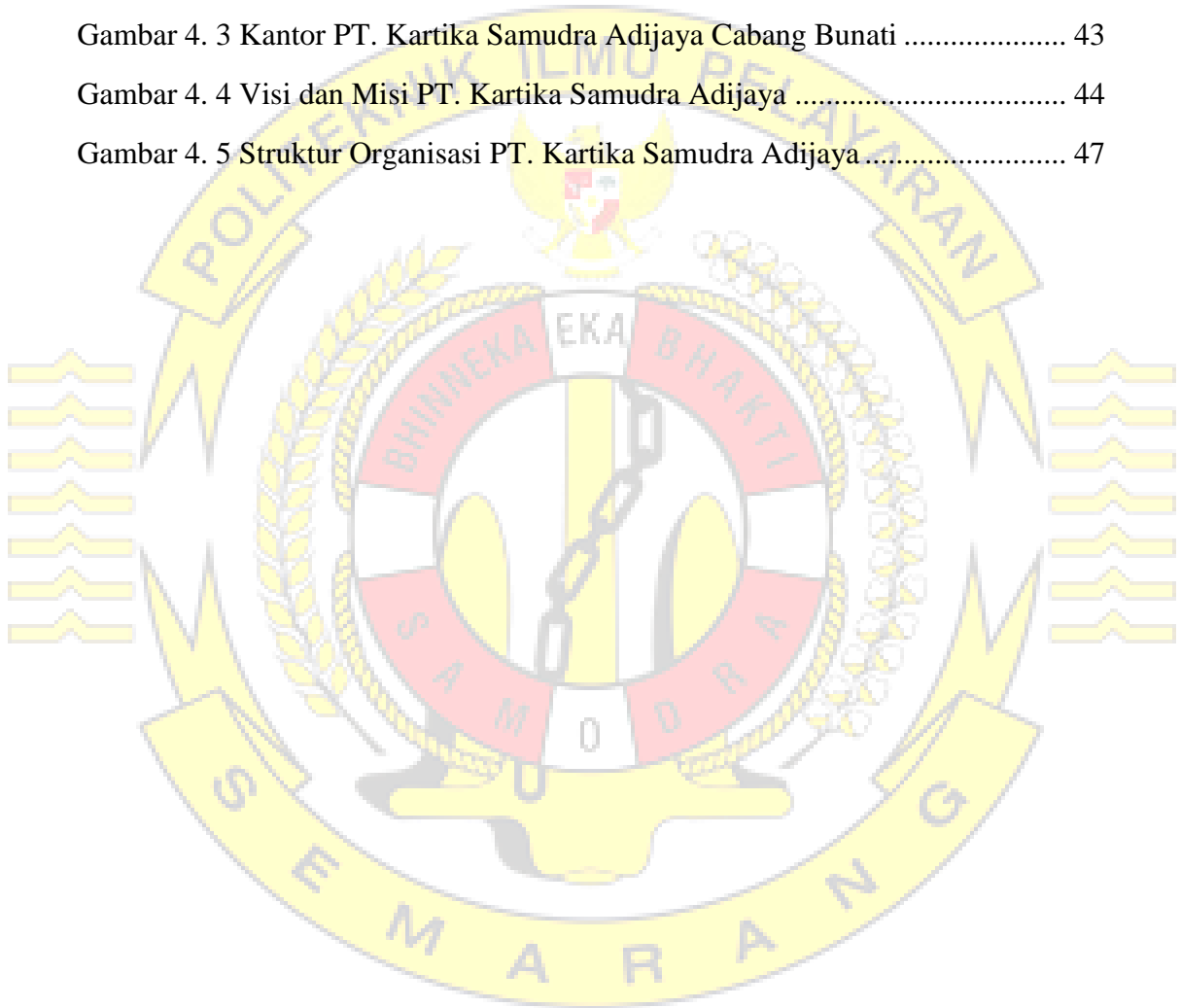
DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Perbandingan Orisinalitas Penelitian Terdahulu.....	10
Tabel 2.1 Kerangka Penelitian	23
Tabel 4.1 Perbedaan Penelitian Sekarang dan Terdahulu.....	38



DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Logo PT Kartika Samudra Adijaya (KSA)	41
Gambar 4. 2 PT. Kartika Samudra Adijaya Cabang Bunati	43
Gambar 4. 3 Kantor PT. Kartika Samudra Adijaya Cabang Bunati	43
Gambar 4. 4 Visi dan Misi PT. Kartika Samudra Adijaya	44
Gambar 4. 5 Struktur Organisasi PT. Kartika Samudra Adijaya	47



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Wawancara
- Lampiran 2 Struktur Organisasi
- Lampiran 3 Dokumen Perjanjian Jual Beli Batubara
- Lampiran 4 Dokumen Bongkar Muat
- Lampiran 5 Dokumentasi Bongkar Muat



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sistem *transshipment* merupakan proses pengangkutan batubara yang berlangsung dari pelabuhan khusus batubara menuju kapal besar atau dengan cara lain yaitu menggunakan moda transportasi berupa *tugboat* dan tongkang, kemudian muatan dipindahkan menggunakan *floating crane* ke kapal besar karena kapal besar tidak bisa melaksanakan pemuatan batubara di pelabuhan atau *jetty* Borneo Indobara. Dalam proses *transshipment* pengangkutan batubara di PT. Kartika Samudra Adijaya, kesiapan karyawan sangat menentukan produktivitas kinerja perusahaan. Bila terjadi gangguan sedikit saja akan berpengaruh pada kinerja sektor yang lain. Termasuk karyawan yang tidak bisa bekerja secara optimal karena beberapa faktor yang menghambat.

Pelabuhan menjadi tempat untuk aktivitas bongkar maupun muat, proses berlangsung menggunakan moda transportasi kapal laut. Pelabuhan juga menjadi tempat untuk naik dan turunya penumpang dengan menggunakan moda transportasi laut antar pulau, dan antar negara. Faktor-faktor yang menyebabkan kapal besar tidak bisa melaksanakan muat batubara di *jetty* (BIB) adalah posisi *jetty* berada di alur sungai sehingga kapal besar tidak bisa melakukan pengangkutan di *jetty* (BIB) sehingga untuk mempercepat proses pengangkutan batubara dilakukan dengan cara *transshipment*.

PT. Kartika Samudra Adijaya merupakan perusahaan *ship owner* di Indonesia yang menangani serta memiliki pengurusan penyewaan kapal-kapal milik sendiri maupun perusahaan lain. Dalam menjalankan tugasnya PT. Kartika Samudra Adijaya ini memberikan jasa penyewaan kapal kepada perusahaan lain berupa sistem *transshipment* yaitu menggunakan *tugboat* dan tongkang. Khususnya yang berada di wilayah Bunati, Kalimantan Selatan. sesuai dengan pengalaman peneliti saat praktik darat di PT. Kartika Samudra Adijaya terdapat hasil uraian dari permasalahan riil yang terjadi pada lapangan terkait indikator penurunan kinerja di PT. Kartika Samudra Adijaya yaitu karyawan mengalami penurunan kinerja pada saat pengurusan dokumen *transshipment* Pada saat pengurusan dokumen *transshipment* karyawan mengalami masalah seperti perusahaan menargetkan kepada karyawan dalam pengurusan dokumen ditargetkan sehari sebesar 10 dokumen kapal yang selesai untuk diproses. Namun didalam kenyataanya pada saat karyawan mengurus dokumen kapal hanya bisa mengurus sejumlah 6 dokumen kapal *transshipment*. Tidak tercapainya target oleh perusahaan diakibatkan oleh penurunan kinerja yang disebabkan oleh kurangnya kompetensi yang dimiliki karyawan, kepemimpinan yang buruk dari kepala cabang, kurangnya terjalin komunikasi yang baik antar karyawan, jam kerja yang berlebihan tidak di imbangi dengan kenaikan gaji, serta kurangnya kepedulian perusahaan terhadap kesehatan karyawan.

Kesalahan dalam pengurusan dokumen *transshipment* menimbulkan dampak yang merugikan bagi perusahaan maupun bagi karyawan itu

sendiri. Seperti adanya komplain dari *crew* terhadap perusahaan terkait hilangnya dokumen *crew* maupun dokumen kapal yang di akibatkan dari kesalahan karyawan pada saat pengurusan *transshipment*. Dampak akibat penurunan kinerja karyawan adalah terhambatnya aktivitas kapal, kehilangan dokumen kapal maupun dokumen *crew*, karyawan tidak bisa mengatasi apabila terdapat masalah pada saat pengurusan dokumen, adanya kerugian material bagi perusahaan, tidak tercapainya tujuan dari perusahaan dan lain-lain. Maka perlu adanya Strategi yang tepat guna mengembalikan kinerja karyawan yang menurun. Sehingga masalah dalam penurunan kinerja karyawan dapat diatasi dengan tepat.

Penerapan strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan akan berdampak terhadap produktifitas perusahaan. Karyawan yang sebelumnya tidak atau kurang dalam memenuhi target akan meningkatkan kinerjanya melalui strategi yang telah di buat sehingga resiko untuk kesalahan maupun keterlambatan dalam menangani proses *transshipment* baik dokumen maupun di lapangan menjadi berkurang. Sehingga perusahaan akan mengalami peningkatan di berbagai sektor serta tercapainya target maupun tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Strategi yang dipilih harus sesuai dengan permasalahan yang terjadi sehingga tepat dalam penentuannya. Perusahaan menerapkan strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan harus dengan melihat faktor-faktor terjadinya penurunan kinerja karyawan tersebut. Banyak hal yang harus diambil dalam menentukan sebuah strategi. Seperti persentase keberhasilan,

target yang akan di tuju, masalah apa yang sedang dihadapi, strategi apa yang berkaitan dengan masalah tersebut, dampak penerapan strategi tersebut, dll.

Perlu adanya upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam proses *transshipment* diperusahaan. Strategi apa yang mampu dalam mengatasi masalah penurunan kinerja karyawan. Dilihat dari faktor-faktor penyebab penurunan kinerja karyawan itu sendiri, dimana akan dianalisa lalu menghasilkan strategi apa saja yang mampu mengatasi masalah tersebut.

Hal ini juga mampu berpengaruh positif terhadap peningkatan perkembangan usaha pelayaran. Perusahaan yang sedang berkembang dengan pesat tidak luput dari efektif dan efisien para karyawannya yang sangat menentukan keberhasilan terhadap target-target yang telah ditetapkan. Upaya dalam mencapai terpenuhinya target tersebut dengan mengelola sumber daya yang ada secara profesional. Sumber daya tersebut meliputi tenaga kerja atau karyawan, mesin atau peralatan kerja, dan material bahan baku produksi. Ketiganya memiliki kaitan satu sama lain dalam mencapai target yang telah ditentukan suatu perusahaan.

Diharapkan dari hasil penelitian dari masalah tersebut didapatkan solusi atau strategi bagi PT. Kartika Samudra Adijaya guna meningkatkan kinerja karyawan sehingga proses *transshipment* dapat berjalan lancar dan tidak kembali mengalami masalah yang serupa di kemudian hari.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa strategi peningkatan kinerja karyawan di dalam perusahaan dapat menanggulangi dampak negatif terhadap berkembangnya perusahaan serta dapat berdampak besar terhadap produktifitas perusahaan dalam mencapai tujuan maupun target yang telah ditentukan. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian dengan judul “**Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Dalam Proses *Transshipment* di PT. Kartika Samudra Adijaya Bunati Kalimantan Selatan**”.

B. Fokus Penelitian

Fokus penelitian bertujuan untuk membatasi objek penelitian sehingga penelitian tidak terjebak pada banyaknya solusi yang diperoleh di lapangan. Penentuan fokus penelitian lebih diarahkan pada tingkat kebaruan informasi yang diperoleh selama proses observasi dan pengambilan data. Hal ini dimaksudkan untuk memilih mana data yang relevan dan mana data yang tidak relevan.

Penelitian ini difokuskan pada upaya untuk peningkatan kinerja karyawan pada PT. Kartika Samudra Adijaya Bunati Kalimantan Selatan. Fokus penelitian ini diterjemahkan dalam mencari faktor-faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan serta mencari dampak yang ditimbulkan dari penurunan kinerja karyawan. sehingga akan di dapatkan penerapan strategi yang baik dalam mengatasi masalah pada penurunan kinerja karyawan dalam proses *transshipment* di PT. Kartika Samudra Adijaya.

Penelitian ini difokuskan pada:

1. Faktor *external* dan *internal* yang berpengaruh terhadap penurunan kinerja karyawan pada proses *transshipment*.
2. Dampak positif dan negatif dari penurunan kinerja karyawan pada proses *transshipment* bagi perusahaan.
3. Upaya-upaya dan strategi dalam mengatasi penurunan kinerja karyawan di perusahaan pada proses *transshipment*

C. Rumusan Masalah

Dalam penelitian, perumusan masalah merupakan suatu bagian dari penelitian yang sangat penting serta menjadi suatu aspek yang sangat penting karena akan mempermudah dalam menemukan jawaban dengan tepat dan sesuai dengan hasil penelitian yang akan dicapai. Berdasarkan uraian dari latar belakang telah disampaikan di atas, untuk mengetahui strategi tentang peningkatan kinerja karyawan dalam proses *transshipment* di PT.Kartika Samudra Adijaya, maka rumusan masalah yang akan dibahas sebagai berikut:

1. Faktor apa yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan pada proses *transshipment* di PT. Kartika Samudra Adijaya?.
2. Apakah dampak dari penurunan kinerja karyawan pada proses *transshipment* di PT. Kartika Samudra Adijaya?.
3. Strategi apa yang digunakan dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam proses *transshipment* di PT. Kartika Samudra Adijaya?.

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui faktor-faktor apa sajakah yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan pada proses *transshipment* di PT. Kartika Samudra Adijaya.
2. Untuk menemukan dampak akibat penurunan kinerja karyawan pada proses *transshipment* bagi perusahaan PT. Kartika Samudra Adijaya.
3. Untuk mengetahui Strategi apa yang digunakan dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam proses *transshipment* di PT. Kartika Samudra Adijaya.

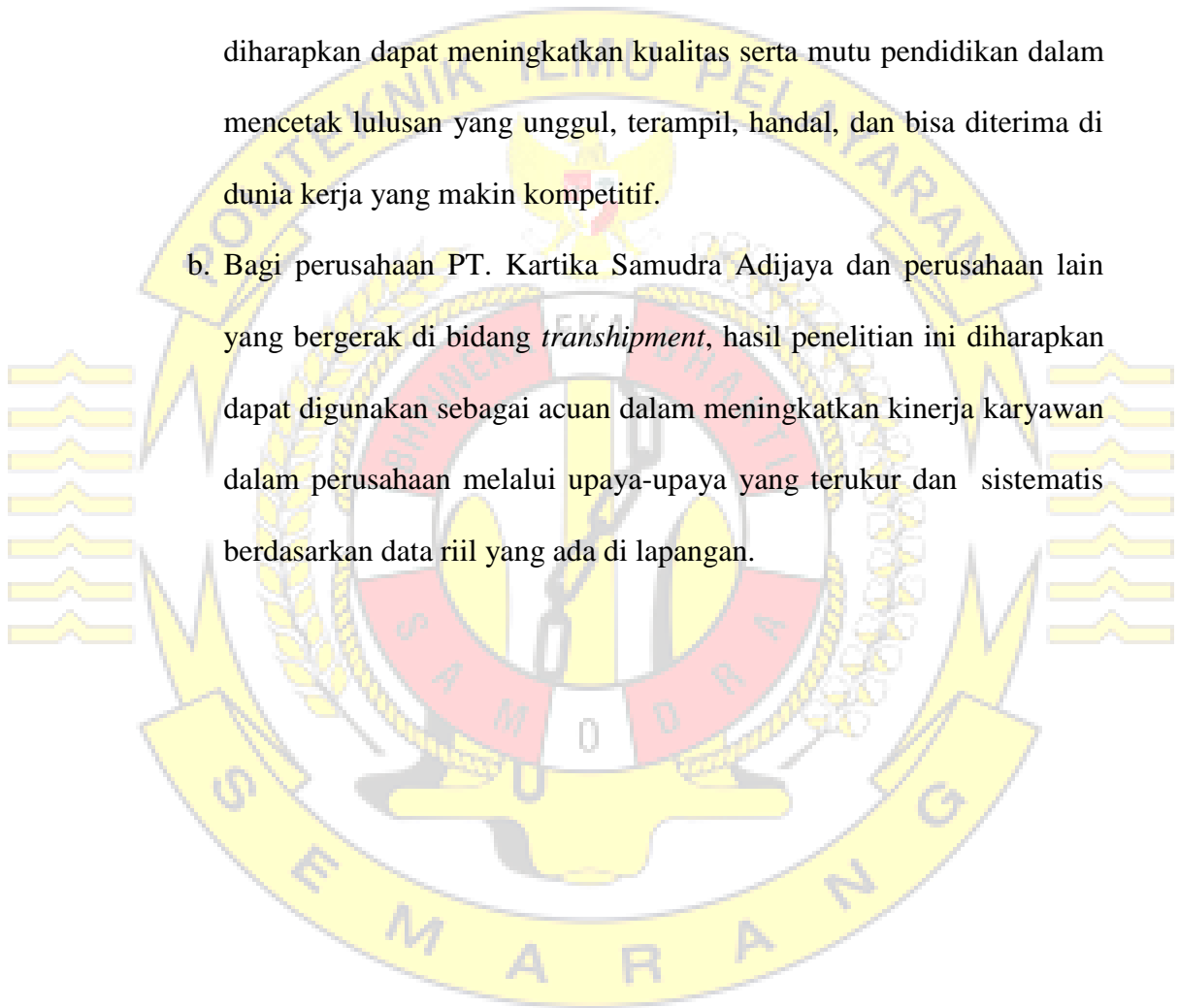
E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Secara Teoritis
 - a. Untuk memberikan pengetahuan dan informasi secara intensif bagaimana strategi peningkatan kinerja karyawan perusahaan pelayaran yang fokus pada bidang *transshipment*, termasuk kendala, hambatan, dan gangguan yang menyebabkan penurunan kinerja pada karyawan dalam proses operasional.
 - b. Sebagai pengembangan didalam ilmu pengetahuan dan teknologi bagi seluruh civitas akademika Politeknik Ilmu Pelayaran, khususnya untuk Jurusan Tata Laksana Angkutan Laut dan Kepelabuhan mengenai strategi peningkatan kinerja karyawan di perusahaan, utamanya di bidang *transshipment*.
 - c. Dapat dimanfaatkan sebagai khasanah tambahan informasi dan pengetahuan bagi pembaca yang budiman, lebih-lebih bagi pembaca

yang tertarik dalam melakukan penelitian sejenis sehingga diharapkan akan diperoleh hasil yang lebih baik.

2. Manfaat Secara Praktis

- a. Bagi Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang, khususnya Jurusan Tata Laksana Angkutan Laut dan Kepelabuhanan, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas serta mutu pendidikan dalam mencetak lulusan yang unggul, terampil, handal, dan bisa diterima di dunia kerja yang makin kompetitif.
- b. Bagi perusahaan PT. Kartika Samudra Adijaya dan perusahaan lain yang bergerak di bidang *transshipment*, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan melalui upaya-upaya yang terukur dan sistematis berdasarkan data riil yang ada di lapangan.



BAB II

KAJIAN TEORI

A. Deskripsi Teori

Untuk memudahkan memahami tentang pengertian-pengertian yang penulis gunakan pada skripsi ini, penulis membuat beberapa penelitian dan istilah yang diambil dari beberapa referensi seperti media online, buku, kutipan-kutipan, teori serta pendapat dari pakar yang berkaitan dengan hal tersebut.

Kinerja karyawan mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan (Yusthisia, 2019)¹. Kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama (Sunaryo, 2017)².

Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu (Rifai dalam Akbar dan Boseran, 2016)³.

¹ Yusthisia, A.B. "Analisis Implementasi Manajemen Perubahan terhadap Kepemimpinan dan Budaya Kerja Serta Pengaruhnya Pada Kinerja Karyawan Di Bank Jatim Cabang Banyuwangi", *Journal of Chemical Information and Modeling*, Vol. 53 No. 9, pp. 1689–1699 (2019),

² Sunaryo, *Pengaruh Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi Dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sisirau Medan. Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18 (Sumatera Utara: Universitas Muhamadiyah Sumatera Utara, 2017)

³ Akbar, M.A. and Boseran, M., "Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Balai Laboratorium Kesehatan Papua", *Jurnal Future - Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, Vol. 3 No. 2, pp. 242–252 (2016)

Rahman dan Kistyanto (2019) menjelaskan indikator kinerja karyawan adalah:

1. Kuantitas dari hasil, yaitu jumlah tingkat kegiatan yang telah dihasilkan oleh karyawan.
2. kualitas dari hasil, yaitu tingkat baik dan buruknya atau taraf dari suatu hasil pekerjaan yang telah dilakukan.
3. Ketepatan waktu dari hasil, suatu persepsi seorang karyawan pada tingkat estimasi aktivitas yang telah diselesaikan mulai awal hingga tercipta sebuah hasil.
4. Kehadiran di tempat kerja, adalah tingkat gairah kehadiran beserta tepat waktu atau tidaknya seseorang terhadap jadwal kerja yang ditetapkan.⁴

Hasil dari dasar teori yang sudah ada bahwasanya kinerja dari seorang karyawan merupakan hasil yang didapatkan pada suatu proses di dalam bekerja serta permasalahan yang terjadi didalam perusahaan PT. Kartika Samudra Adijaya bunati terhadap penurunan kinerja karyawan. Dimana dalam penurunan kinerja karyawan memiliki indikator seperti halnya jumlah tingkat dalam kegiatan, dampak dari penurunan kinerja karyawan, waktu yang di butuhkan dalam melaksanakan proses bekerja, jam kerja dari karyawan sehingga mendapatkan strategi dalam mengatasi masalah pada penurunan kinerja karyawan.

⁴ Rahman, M.F.W. and Kistyanto, A., "Hubungan antara Iklim Psikologis terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja", *Dinamika Ekonomi Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, Vol. 12 No. 2, pp. 410–429. (2019)

1. Strategi

Strategi dapat diartikan sebagai sebuah pola yang menjadi dasar dari sasaran serta rencana penyebaran sumber daya dan interaksi didalam pasar, pesaing, dan faktor-faktor lingkungan.

Menurut Forest F. David (2017) strategi adalah rencana yang akan disatukan, luas serta berintegrasi yang menghubungkan pada keunggulan strategis perusahaan dengan tantangan lingkungan, dirancang guna memastikan bahwa tujuan utama dari perusahaan yang dapat dicapai melalui pelaksanaan yang tepat oleh organisasi.⁵

Istilah strategi berasal dari bahasa Yunani yaitu kata *strategia* (*stratos*=militer dan *ag*=memimpin), yang dapat diartikan sebagai sebuah seni maupun ilmu untuk menjadi seorang pemimpin. Strategi bisa di jelaskan sebagai rencana guna pembagian serta penggunaan kekuatan militer oleh organisasi maupun perorangan dimana material pada daerah-daerah tertentu untuk mencapai tujuan tertentu.

Strategi sangat berkaitan erat dengan segala bidang kegiatan suatu perusahaan dikarenakan setiap program kerja yang perusahaan buat maka tidak lepas dari strategi apa yang harus di ambil. Sehingga suatu tujuan dari perusahaan tersebut dapat dicapai melalui langkah-langkah yang telah di buat.

Dalam menentukan strategi kita harus mampu memahami masalah apa yang sedang dihadapi, apa penyebab masalah tersebut, dampak apa

⁵ Forest F. David, *Konsep Manajemen Strategik: Suatu Pendekatan Keunggulan Bersaing*, (Jakarta : Selemba Empat, 2017), h. 14.

yang diakibatkan oleh masalah tersebut, siapa yang dirugikan dari masalah tersebut, bagaimana cara menangani masalah tersebut. Dengan demikian kita mampu menentukan strategi yang digunakan, strategi apa yang harus kita buat, dan kita terapkan. Agar kita tidak salah dalam menyusun strategi pada program yang kita buat untuk perusahaan.

2. Peningkatan

Peningkatan adalah proses, cara, maupun perbuatan yang bertujuan untuk meningkatkan (usaha, kegiatan, dsb). peningkatan dapat juga diartikan sebagai lapisan dari suatu hal yang kemudian membentuk sebuah susunan, peningkatan atau kemajuan, sehingga mengakibatkan penambahan pada keterampilan dan kemampuan agar menjadi lebih baik dari sebelumnya.

Menurut Sardiman (2018).Istilah peningkatan merupakan berasal dari Bahasa makna dari kata yang tersusun menjadi sedemikian rupa, sehingga membentuk sebuah susunan yang bersifat ideal sedangkan inti dari peningkatan merupakan kemajuan dan motivasi dari seseorang dari sesuatu yang tidak tahu menjadi tahu, dari tidak bisa menjadi bisa.⁶

Pengertian tentang peningkatan tersebut dapat dipahami bahwa peningkatan yaitu cara yang dapat dilakukan untuk menambahkan, menaikkan, serta meningkatkan kemampuan seorang individu maupun kelompok organisasi sehingga lebih baik dari pada sebelumnya dari yang

⁶Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Depok : PT. Rajagrafindo Persada,2018).

awalnya seseorang belum bisa atau tidak mengetahui menjadi bisa dan memahami untuk kedepannya.

Adapun hal atau faktor yang mampu mempengaruhi peningkatan dalam diri seorang karyawan, seperti naiknya pendapatan atau gaji, mendapatkan bonus dalam perusahaan, komunikasi yang baik antara kepala perusahaan dengan bawahan, tercapainya target yang ditentukan, lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dalam bekerja, mengikuti program latihan, adanya kesehatan fisik yang baik dan prima dari karyawan, serta mendapatkan waktu istirahat yang cukup dari perusahaan.

3. Kinerja

Menurut Rismawati dan Mattalata (2018:2) kinerja yaitu berupa kondisi yang mampu diketahui serta dikonfirmasi kepada pihak tertentu guna mengetahui sebuah pencapaian dari hasil suatu instansi dimana hubungan antara visi yang diemban oleh suatu perusahaan serta mampu mengetahui terhadap dampak positif maupun dampak negatif dari adanya kebijakan pada operasional.⁷

Kinerja sangat berkaitan dengan hasil yang telah di capai oleh seorang karyawan pada suatu perusahaan apabila kinerja karyawan itu bagus maka hasil yang di capai juga bersifat seimbang. Sehingga dapat di simpulkan bahwa setiap aktivitas karyawan di suatu perusahaan atau

⁷Rismawati, Mattalata, *Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*, (Makassar : Celebes Media Perkasa,2018) h. 2.

tempat kerja dan tujuan yang ingin di capai oleh karyawan maka tidak terlepas dari kinerja yang baik dari karyawan itu sendiri.

Kinerja dapat di pengaruhi oleh beberapa faktor, meningkat atau menurunnya kinerja seseorang dapat mengakibatnya tercapai atau tidak tercapainyarget dari suatu perusahaan. Beberapa faktor yang mampu meningkatkan serta mempengaruhi kinerja dari seorang karyawan tersebut bermacam-macam, yaitu :

a. Pemimpin Perusahaan

Pemimpin mendapatkan peranan yang sangat penting dalam sebuah perusahaan maupun organisasi serta tugas dari seorang pemimpin adalah memberikan motivasi dan arahan bagi seluruh karyawan yang berada di perusahaan agar mereka dapat memberikan hasil yang maksimal sehingga oleh karna itu faktor pemimpin yang baik mampu mempengaruhi kinerja dari seorang karyawan. Apabila pemimpin di perusahaan kurang baik maka karyawan juga akan kurang baik dalam kinerja dan pekerjaanya.

b. Gaji Karyawan

Gaji karyawan juga menjadi faktor dalam mempengaruhi kinerja dari seorang karyawan. Diberikannya kenaikan gaji mampu menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja dari karyawan. Dengan adanya kenaikan gaji yang diterima pasti karyawan akan semangat dalam bekerja.

c. Lingkungan kerja

Kinerja dari seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja. Karena lingkungan kerja yang bagus dan nyaman dapat mendorong terbentuknya kinerja yang baik bagi karyawan, begitu juga dengan lingkungan kerja yang buruk juga mampu menurunkan kinerja dari karyawan itu sendiri maka lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja dari seorang karyawan.

d. Kemampuan Individual

Kinerja dari seorang karyawan juga bisa dipengaruhi oleh kemampuan individu itu sendiri. Karyawan dengan kemampuan individu yang bagus dan baik akan memiliki kinerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak atau kurang memiliki kemampuan pada individunya, sehingga kinerja dari seorang karyawan tersebut kurang baik. Faktor ini dapat di cegah dengan memberikan kursus dan juga bimbingan.

4. Karyawan

Karyawan dapat juga di jelaskan sebagai pekerja atau pegawai. yang merupakan orang yang bekerja dalam suatu perusahaan atau Lembaga dan mendapatkan upah. Selain itu dapat juga diartikan sebagai orang yang bertugas menjadi pelaksana dalam suatu kegiatan operasional pada suatu perusahaan atau tempat kerja.

Menurut Undang-undang tahun 1969 pengertian karyawan adalah tenaga kerja yang melaksanakan aktivitas pekerjaan dan memberikan

hasil kerjanya kepada pengusaha dimana hasil dari karyanya sesuai dengan profesi sebagai mata pencariannya.⁸

Dalam suatu lingkup perusahaan pasti terdapat karyawan yang bekerja di dalamnya. Perusahaan tidak akan berkembang dan berjalan dengan baik apabila tidak memiliki karyawan, karyawan sangat berperan penting dalam aktivitas perusahaan dan perkembangan perusahaan. Maka disetiap tugasnya karyawan menepati jabatan tertentu serta golongan tertentu. Sehingga karyawan itu sendiri di golongan menjadi dua jenis karyawan, yaitu :

a. Karyawan Tetap

Karyawan tetap adalah karyawan yang sudah memiliki kontrak maupun perjanjian kerja dengan suatu perusahaan serta memiliki jangka waktu yang tidak ditetapkan (permanen). Karyawan tetap lebih cenderung memiliki hak maupun kinerjanya yang dirasa lebih besar dibandingkan dengan karyawan tidak tetap . Biasanya karyawan tetap memiliki hak khusus dibandingkan karyawan tidak tetap tergantung dari kebijakan setiap perusahaan.

b. Karyawan tidak tetap

Karyawan tidak tetap adalah pekerja dimana hanya dipekerjakan suatu perusahaan ketika membutuhkan tenaga kerja tambahan atau bersifat tidak permanen. Karyawan tidak tetap cenderung memiliki

⁸Undang-undang tahun 1969 ,ketentuan-ketentuan pokok mengenai tenaga kerja dalam pasal 1

janga waktu yang telah ditentukan, biasanya bekerja sama dengan suatu perusahaan dengan jangka waktu yang singkat.

5. Proses

Proses merupakan serangkaian dari langkah-langkah atau runtutan metode yang sistematis dan langkah-langkah yang terdefinisi dengan baik yang dapat dilakukan secara terus-menerus untuk mencapai hasil atau suatu sasaran yang diinginkan dan direncanakan oleh suatu perusahaan. Proses juga bisa diartikan sebagai aktivitas pemanfaatan dalam *input* guna dapat menghasilkan *output* tertentu dimana membutuhkan sumber energi seperti material serta manusia. *Input* dan *output* yaitu energi yang nyata seperti perlengkapan, komponen dan informasi. Guna menyelesaikan pekerjaan, perlu adanya proses yang tepat sehingga setiap pekerjaan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pernyataan diatas maka dapat disimpulkan bahwa proses adalah suatu rangkaian keterampilan yang masih perlu ditingkatkan dari waktu ke waktu untuk mempertahankan suatu posisi. Proses tersebut mampu memberikan dampak dari yang awalnya tidak mampu menjadi mampu atau dari awal menuju akhir.

6. *Transhipment* (bongkar dan muat dari kapal kecil ke kapal induk)

Secara pengertian *transhipment* adalah suatu proses pemindahan muatan dari kapal satu ke kapal induk yang dilakukan di daerah lepas dermaga atau berada di tengah laut. *Transhipment* dibutuhkan dalam

proses bongkar muat batubara di Bunati Kalimantan Selatan karena kedalaman perairan khususnya di sekitar dermaga yang tidak cukup untuk di singgahi kapal berukuran besar (*mother vessel*)

Menurut pendapat dari Swandi Simanjorang, Faiz Ahyaningsih. (2017) bahwasanya mendefinisikan kata *transshipment* yaitu sebuah aktivitas yang berkaitan dengan pergerakan barang dan alat angkut. Untuk lebih mudahnya bisa disebut dengan alih muatan dari kapal satu menuju kapal lainya, baik secara langsung (*ship-to-ship*) ataupun juga bisa melalui tempat penyimpanan sementara (*temporary storage*)⁹

Kegiatan *transshipment* berlangsung pada saat proses muat batubara di tengah laut. Pada saat kegiatan *transshipment* berlangsung pihak crew kapal tidak dapat bekerja sendiri melainkan membutuhkan bantuan dari pihak lain. Pada saat proses *transshipment* terdapat beberapa pihak yang terlibat saat proses berlangsung, yaitu :

a. Agen

Tugas serta fungsi dari agen pelayaran adalah sebagai perwakilan dari pihak dimana selaku *ship owner* yang kemudian bertugas dalam mengawasi semua kegiatan yang berkaitan dengan loading batubara dan melaporkan kepada *ship owner*. Agen juga mengurus dokumen pada saat kegiatan *transshipment* berlangsung.

⁹Swandi Simanjorang, Faiz Ahyaningsih *Optimalisasi Masalah Transshipment Dengan Menggunakan Vogel Approximation Method Pada Distribusi Plastik Di Pt. Sentosa Plastik Medan* (Medan, 2017)

b. Foreman

Yaitu sebagai pelaksana serta pengendali dalam kegiatan *loading* batubara untuk dimuat menuju *mother vessel*, lalu membuat laporan periodik yang di dapatkan dari hasil kegiatan bongkar muat.

c. Owner batubara

Sebagai pemilik batubara yang dimana batubara tersebut akan di muat menuju *mother vessel* dan akan mengontrol guna menghindari kurangnya jumlah muatan batubara pada saat proses muat.

d. Surveyor

Bertugas sebagai orang yang menghitung berapa jumlah batubara yang telah dimuat ke *mother vessel* dibantu dengan *chief officer* dalam melaksanakan tugasnya.

Kegiatan *transshipment* batubara berlangsung dimana proses tersebut berada di tengah laut. Kegiatan bongkar yang dilakukan oleh kapal *tug boat* dan tongkang dengan bantuan *crane* yang mana muatan akan di pindahkan menuju kapal induk. Dikarenakan pada saat proses bongkar dan muat, kapal tidak dapat berlabuh di dekat *jetty* maupun pantai. Proses bongkar muat dari kapal satu ke kapal induk Pada saat proses *transshipment* berlangsung kegiatan tersebut menggunakan berbagai alat yang sangat penting guna menunjang dalam kegiatan agar berjalan dengan lancar. Kegiatan *transshipment* membutuhkan beberapa alat yaitu sebagai berikut :

a. Fender

Berupa ban besar yang berada di lambung kapal dan dipasang pada bagian lambung kapal berguna untuk menghindari benturan secara langsung pada saat penyandaran tongkang.

b. Crane Kapal (shipgear)

Berada pada bagian tengah kapal, berfungsi untuk mengangkat atau menurunkan *cargo* dari tongkang, kemudian dipindahkan ke palka kapal. Sistem yang digunakan pada *crane* kapal sama halnya dengan sistem pada *crane* pada umumnya, yaitu menggunakan kabel baja, dengan motor sebagai penggerakannya.

c. Tali Tross

Berupa tali yang digunakan dalam mengikat tongkang dan *mother vessel* sehingga tongkang tidak terlepas dengan *mother vessel* sehingga dalam proses *transshipment* menjadi mudah.

d. Bulldozer

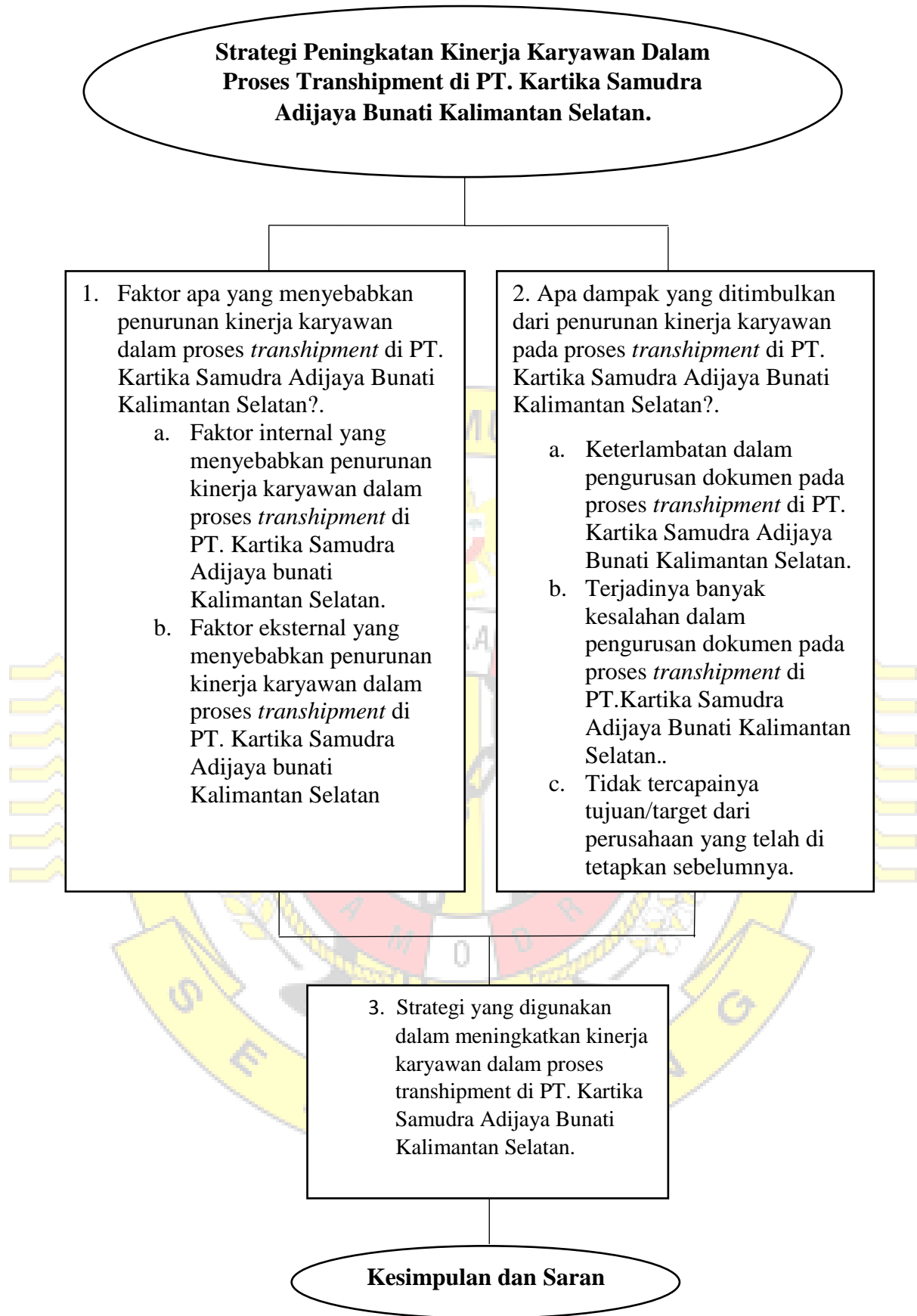
Alat yang diletakan di dalam tongkang berguna untuk mendorong batubara agar lebih dekat dengan kapal dan mudah diambil oleh *crane*.

B. Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian merupakan suatu konsepsi dari penelitian yang menyajikan hubungan antara variabel yang akan terjadi dan diperoleh dari penjabaran tujuan pustaka. Berguna dalam memaparkan pembahasan dari

skripsi ini, penulis membuat suatu kerangka pemikiran terhadap hal-hal yang menjadi pembahasan pokok yaitu mengenai “Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Dalam Proses *Transshipment* di PT. Kartika Samudra Adijaya Bunati Kalimantan Selatan.” Berdasarkan mengenai uraian yang didapat dari berbagai penjelasan istilah-istilah dari para ahli dan berbagai teori guna dalam mendukung pemaparan pada bab yang akan dibahas selanjutnya, maka perlu ditulis kerangka penelitian. Bertujuan untuk memudahkan pemahaman dari penelitian ini, peneliti memaparkan kerangka penelitian dalam suatu bagan alur penelitian secara garis besar dan dilengkapi dengan penjelasan singkat dari bagan tersebut. Dalam proses *transshipment* kinerja karyawan sangat berperan penting agar terlaksananya kegiatan supaya berjalan dengan baik dan lancar. Penurunan kinerja dari karyawan itu sendiri sangat berpengaruh pada saat proses *transshipment* berlangsung. Penurunan kinerja dari karyawan di pengaruhi oleh beberapa faktor penghambat dalam meningkatnya kinerja dari karyawan. Seperti faktor dari lingkungan kerja, komunikasi, pemimpin perusahaan, jam kerja yang melebihi batas yang telah di tentukan, fasilitas yang kurang memadai, serta pendapatan yang kurang sesuai dengan jam kerja yang diterima oleh karyawan yang dimana itu menjadi penyebab turunya kinerja dari karyawan khususnya karyawan di PT. Kartika Samudra Adijaya Bunati Kalimantan Selatan. Guna dalam menanggulangi hal tersebut perlu adapun strategi yang harus dilakukan untuk kembali meningkatkan kinerja dari karyawan. Sehingga apabila kinerja karyawan mulai kembali meningkat maka pada

saat proses *transshipment* berlangsung hambatan yang di lalui akan lebih sedikit. Perusahaan harus mempersiapkan strategi yang baik guna memperbaiki kinerja dari para karyawan misalnya, dengan memberikan pelatihan lebih lanjut kepada setiap karyawan, membenahi susunan sekema yang ada di dalam perusahaan, memperbaiki sistim komunikasi terhadap atasan dengan karyawan sehingga terciptanya komunikasi yang baik antara karyawan satu dengan yang lainnya, membenahi pendapatan dan jam kerja yang ditetapkan didalam perusahaan, memperbaiki serta melengkapi fasilitas yang ada, guna terciptanya proses *transshipment* berjalan baik dan lancar. Penurunan dari kinerja karyawan dapat berdampak buruk terhadap kinerja perusahaan itu sendiri, apabila hambatan dan faktor yang menyebabkan penurunan kinerja dari karyawan tidak segera diatasi dengan mengambil langkah strategi yang tepat maka akan menimbulkan kerugian yang sangat merugikan bagi perusahaan. Semua hambatan dan faktor yang mempengaruhi kinerja dari karyawan harus diatasi oleh perusahaan dengan mengambil langkah strategi yang tepat agar pada saat proses *transshipment* berlangsung dengan lancar.



Gambar 2.1. Kerangka Penelitian

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian di lapangan serta hasil dari uraian pembahasan mengenai “Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Dalam Proses Transshipment di PT. Kartika Samudra Adijaya Bunati Kalimantan Selatan” maka penulis menyimpulkan sebagai berikut :

1. Faktor yang mendukung dalam penurunan kinerja dari karyawan dalam proses *transshipment* di PT. Kartika Samudra Adijaya yaitu :

a. Faktor internal yaitu :

- 1) Kurangnya kemampuan dan kompetensi yang dimiliki dalam diri karyawan menjadi faktor yang mempengaruhi terhadap penurunan kinerja karyawan.
- 2) Penurunan terhadap kesehatan yang dialami oleh karyawan karyawan tidak mendapatkan waktu istirahat yang cukup sehingga menyebabkan kelelahan yang berlebih dan menjadikan karyawan rawan akan sakit.
- 3) Kurangnya ketelitian pada karyawan pada saat pengurusan dokumen dalam proses *transshipment* menjadi faktor yang mempengaruhi penurunan kinerja karyawan.
- 4) Penurunan kinerja karyawan dikarenakan karyawan tidak berani dalam mengambil langkah dan keputusan apabila terjadi kesalahan dalam proses *transshipment*.

b. Faktor eksternal yaitu :

- 1) Bertambahnya jam kerja yang tidak sesuai dengan kontrak awal yang sudah disepakati.
- 2) Tidak adanya kenaikan gaji terhadap karyawan yang mendapatkan penambahan jam kerja
- 3) Kepemimpinan kepala cabang yang buruk membawa dampak terhadap penurunan kinerja karyawan.
- 4) Lingkungan kerja yang tidak mendukung terhadap peningkatan kinerja dari karyawan.

2. Dampak yang disebabkan oleh penurunan kinerja karyawan dalam proses *transshipment* di PT. Kartika Samudra Adijaya yaitu :

a. Menyebabkan terhambatnya proses *transshipment* karena karyawan tidak mampu dalam bekerja secara maksimal sehingga berdampak pada keterlambatan dalam pengurusan dokumen dalam proses *transshipment*.

a. Kerugian material bagi perusahaan dan karyawan akibat dari penurunan kinerja karyawan dikarenakan kesalahan yang terjadi perusahaan dan karyawan harus mengeluarkan biaya lebih dan karyawan harus mendapatkan pemotongan gaji.

b. Dampak yang diakibatkan oleh kesalahan karyawan karena penurunan kinerja pada saat pengurusan dokumen yaitu hilangnya dokumen kapal maupun dokumen *crew*, tertukarnya dokumen kapal

pada saat dokumen dikirim ke kapal dan kesalahan dalam pembuatan dokumen saat pengurusan proses *transshipment*.

3. Upaya-upaya serta strategi yang dilakukan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan yaitu
 - a. Memberikan program pelatihan kompetensi tambahan kepada karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan serta kompetensi karyawan yang dimiliki sehingga terciptanya peningkatan kinerja karyawan.
 - b. Memperbaiki gaya kepemimpinan kepala cabang serta membenahi komunikasi antara kepala cabang dengan karyawan sehingga terciptanya komunikasi yang baik guna meningkatkan kinerja karyawan dan kelancaran aktivitas perusahaan.
 - c. Menaikkan sistem upah kepada karyawan sehingga mendorong semangat karyawan agar meningkatkan kinerjanya serta membenahi sistem jam kerja sehingga waktu jam kerja karyawan sesuai dengan kontrak yang telah disepakati sebelumnya.
 - d. Memperbaiki lingkungan kerja dengan kebijakan yang tidak merugikan pihak siapapun sehingga karyawan merasa nyaman pada saat melaksanakan kegiatan aktivitas perusahaan.

B. Keterbatasan Penelitian

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih belum sempurna, terdapat kelemahan, kekurangan, serta keterbatasan. Penulis merasa hal ini

memang perlu menjadi pembelajaran bagi penulis serta pembaca. Dalam hal ini penulis memaparkan kekurangan, kelemahan, dan keterbatasan yang terjadi.

1. Penulis merasa kurangnya dalam eksplorasi teori yang dapat menambah wawasan dalam penulisan serta hasil dari deskripsi ini sendiri.
2. Penulis tidak dapat melaksanakan pengurusan dokumen *transshipment* secara penuh dan tidak dapat *on board* ke kapal dikarenakan pada masa pandemi serta tidak dapat terjun langsung di lapangan dikarenakan mengurus pekerjaan dikantor.
3. Kebijakan dari pihak kantor yang tidak memperbolehkan taruna ikut dalam pengurusan kesalahan dokumen pada saat pengurusan proses *transshipment* karena bersifat rahasia.
4. Pengambilan data tidak bisa secara menyeluruh dikarenakan ada beberapa dokumen serta kebijakan kantor yang bersifat rahasia dan tidak mendapatkan izin untuk mendapatkannya.

C. Saran

Berdasarkan simpulan di atas ada beberapa saran yang ditujukan kepada pihak PT. Kartika Samudra Adijaya untuk mengatasi masalah terhadap strategi peningkatan kinerja karyawan dalam proses *transshipment* di PT. Kartika Samudra Adijaya, Bunati, Kalimantan Selatan sebagai berikut :

1. Perlu adanya kepedulian terhadap karyawan di perusahaan sehingga karyawan mampu meningkatkan kinerja serta mengurangi kesalahan yang terjadi. Perusahaan yang peduli terhadap karyawannya maka kinerja dari karyawan pada saat aktivitas operasional perusahaan akan berjalan dengan lancar.
2. Perlu adanya perubahan mekanisme dalam kebijakan yang dibuat perusahaan agar sesuai dengan kontrak yang telah ditetapkan sebelumnya. Sehingga waktu jam operasional perusahaan tidak melebihi waktu yang telah di sepakati sebelumnya yang berdampak terhadap menurunnya kinerja karyawan.
3. Perlu komunikasi dan koordinasi yang intensif antara kepala cabang dengan karyawan sehingga terjalin kerja samaserta komunikasi yang baik yang berdampak terhadap meningkatnya kinerja karyawan dan aktivitas perusahaan berjalan dengan lancar tanpa adanya kesalahan akibat komunikasi yang buruk.
4. Karyawan diberikan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan serta kompetensi yang dimiliki sehingga pada saat mengambil langkah-langkah yang diperlukan saat menghadapi suatu masalah dalam pengurusan proses *transshipment*.
5. Penerapan metode dengan menggunakan aplikasi *digital fingerprint attendance* dan tabel kapal milik perusahaan yang digunakan dalam pencatatan jumlah perbulan dari kapal yang beroperasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alhamid Thalha, Budur Anifia. (2019).”*Instrumen Pengumpulan Data*”.
<file:///C:/Users/Arjanto%20e.n/Downloads/INSTRUMEN%20PENGUMPULAN%20DATA.pdf>, diakses pada tanggal 10 juni 2022
- Annas,Romanda. (2020). *Pelabuhan dan Serba-serbinya*. Semarang:PIP Semarang.
- Ashari, M.d. (2020). *Mempertahankan Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19: Studi Kasus pada Industri Ritel*. *JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan)*, 5 (3)., 183-203
- David, Forest F. (2017). *Konsep Manajemen Strategik: Suatu Pendekatan Keunggulan Bersaing*. Jakarta: Salemba Empat(14).
- Eko Putro Widoyoko, (2017) *Penyusunan Instrumen Penelitian*, Yogyakarta:Pustaka Pelajar,
- Ester, (2017). *Desain Komunikasi Visual*, Yogyakarta: CV. Andi Offset Arthur,
- Fatimah, Kamilatin, Kustiyowati, Makmuri Makmuri. (2021) "*Implementasi Recitation Method Mulok Bahasa Madura Dalam Meningkatkan Hasil Belajar Siswa Kelas Iv Sdn Karangharjo 02 Silo Jember*" , *Journal of Education Technology and Inovation*,
- Garry Lotulung, (2020). *Aktivitas Bongkar Muat Batubara di Pelabuhan Tanjung Priok*. Jakarta: Pelabuhan Tanjung Priok
- Hartono,Sri (2018). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Toko Denies Cake & Cookies*,jakarta:Media Ekonomi
- Hendrik, Matius (2017). *Analisis Motivasi Belajar Dalam Pembelajaran Ekonomi Di Kelas X Sma Santo Fransiskus Asisipontianak*,
- <http://www.ejournal.ihdn.ac.id/z0f76a1d14fd21a8fb5fd0d03e0fdc3d3cedae52f?w sidchk=19496048>
- [https://jurnal.untan.ac.id/index.php/jpdpb/article/viewFile/30430/75676579596#:~:text=Menurut%20Sardiman%20A.%20M%20\(2018,pembelajaran%20sa ngatlah%20penting%20bagi%20siswa.](https://jurnal.untan.ac.id/index.php/jpdpb/article/viewFile/30430/75676579596#:~:text=Menurut%20Sardiman%20A.%20M%20(2018,pembelajaran%20sa ngatlah%20penting%20bagi%20siswa.)
- Moleong,Lexy J, (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung:PT. Remaja Rosdakarya (6).

- Moleong, J. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif (Edisi revisi)*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Rendy Revaldy M., (2020) *Optimalisasi Kesiapan Supply Batubara Untuk Mengurangi Demurrage Pada Saat Muat Di PT. Bara Indah Sinergi*. Semarang: Repository PIP Semarang
- Rismawati, Mattalata. (2018). *Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Makassar : Celebes Media Perkasa(02)
- Sardiman. (2018). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Simanjorang Swandi, Faiz Ahyaningsih. (2017). *Optimalisasi Masalah Transshipment Dengan Menggunakan Vogel Approximation Method Pada Distribusi Plastik Di Pt. Sentosa Plastik Medan*. 3(2): 118-129
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi(mix methods)*. Bandung: Alfabeta (26)
- Sunaryo. (2017), “Pengaruh Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi Dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sisirau Medan”, *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, Vol. 18 No. 1, pp. 101–114.
- Tjiptono, Fandy, “Strategi pemasaran,” UIN: (2015): 03, <https://repository.uin-suska.ac.id/6864/4/BAB%20III.pdf>.
- Tim Penyusun PIP Semarang, (2022). *Pedoman Penyusunan Skripsi Jenjang Pendidikan Diploma IV*. Semarang: PIP Semarang
- Undang-undang tahun 1969 ,ketentuan-ketentuan pokok mengenai tenaga kerja dalam pasal (1)
- Yusthisia, A.B. (2019), “Analisis Implementasi Manajemen Perubahan terhadap Kepemimpinan dan Budaya Kerja Serta Pengaruhnya Pada Kinerja Karyawan Di Bank Jatim Cabang Banyuwangi”, *Journal of Chemical Information and Modeling*, Vol. 53 No. 9, pp. 1689–1699.
- Akbar, M.A. and Boseran, M. (2016), “Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Balai Laboratorium Kesehatan Papua”, *Jurnal Future - Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, Vol. 3 No. 2, pp. 242–252.
- Rahman, M.F.W. and Kistyanto, A. (2019), “Hubungan antara Iklim Psikologis terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja”, *Dinamika Ekonomi Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, Vol. 12 No. 2, pp. 410–429.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

WAWANCARA

Hasil wawancara peneliti dengan karyawan PT. Kartika Samudra Adijaya Cabang Bunati.

Informan 1

Nama : Informan 1

Jabatan : Staff Divisi Dokumen

Peneliti : Selamat pagi pak, mohon izin pak saya ingin menanyakan beberapa hal terkait dengan terjadinya penurunan kinerja karyawan dalam proses *Transshipment* di lingkungan kantor PT. Kartika Samudra Adijaya cabang Bunati, apa faktor penyebab yang menimbulkan terjadinya penurunan kinerja tersebut?

Informan : Selamat sore, terjadinya Penurunan kinerja karyawan dalam kegiatan *transshipment* batubara ditimbulkan karena adanya peningkatan jam kerja yang tidak di imbangi dengan kenaikan gaji yang di terima oleh karyawan serta waktu istirahat yang cukup dalam bekerja di PT. Kartika Samudra Adijaya cabang Bunati. Kita bekerja melebihi waktu yang telah disepakati sesuai kontrak. Untuk hari libur saja kita jarang mendapatkan waktu libur terlebih lagi gaji yang kita dapatkan tidak mendapatkan kenaikan padahal kita sudah bekerja melebihi waktu yang tertulis di kontrak perusahaan. Kita seharusnya bekerja dari pukul 08.00 WITA-16.00 WITA akan tetapi pada kenyataanya kita bekerja sampai pukul 20.00 wita-21.00 WITA. Hal ini yang ahirnya membuat penurunan kinerja dari kami para karyawan. Karena badan tidak mendapatkan waktu untuk istirahat yang cukup . terlebih lagi kita kerja lembur tetapi tidak mendapatkan kenaikan gaji..

Peneliti : Apakah pembayaran upah sudah sesuai dengan jam kerja yang telah dilakukan?

Informan : untuk saat ini pembayaran upah belum sesuai dengan jam kerja. Karyawan tidak mendapatkan hak mereka yaitu berupa pembayaran gaji yang sesuai akan tetapi mereka dituntut untuk bekerja melebihi jam operasional yang telah disepakati.

Peneliti : Apa dampak bagi perusahaan dan karyawan akibat penurunan kinerja karyawan?

Informan : Dampak akibat penurunan kinerja karyawan yaitu perusahaan mengalami kerugian baik dari segi materi dan finansial dikarenakan berpengaruh terhadap perputaran biaya operasinal menjadi tidak stabil, selain itu keterlambatan pasti terjadi pada saat pengurusan dokumen maupun pada saat proses *transshipment* berlangsung. Karyawan yang menurun dalam kinerjanya menyebabkan pada saat pengurusan proses *transshipment* dokumen banyak yang hilang, tertukar, Kalau untuk karyawan sendiri dampaknya yang pasti pekerjaan tidak cepat terselesaikan, kelelahan yang berlebihan, badan mudah terserang penyakit, perkembangan kemampuan dan jabatan pada karyawan menjadi terhambat..

Peneliti : Apa upaya yang dilakukan perusahaan untuk strategi peningkatan kinerja karyawan dalam proses *transshipment* di PT. Kartika Samudra Adijaya Bunati Kalimantan selatan?

Informan : Upaya yang dilakukan perusahaan saat ini untuk strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu merubah peraturan pada jam kerja . untuk saat ini diberlakukannya pembagian kapal sehingga waktu jam kerja menjadi adil sehingga semua karyawan mendapatkan waktu istirahat yang cukup. Selain itu perusahaan juga

menyediakan klinik untuk pengecekan kesehatan secara gratis serta pemberian vitamin kepada karyawan. Untuk soal kenaikan gaji masih dalam proses rapat. Sehingga untuk saat ini saya belum bias memberikan jawaban yang pasti terkait kenaikan gaji karyawan.

Hasil wawancara peneliti dengan karyawan PT. Kartika Samudra Adijaya Cabang Bunati.

Informan 2

Nama : Informan 2

Jabatan : Staff Divisi Dokumen

Peneliti : Selamat pagi pak, mohon izin pak saya ingin menanyakan beberapa hal terkait dengan terjadinya penurunan kinerja karyawan dalam proses *Transshipment* di lingkungan kantor PT. Kartika Samudra Adijaya cabang Bunati, apa faktor penyebab yang menimbulkan terjadinya penurunan kinerja tersebut?

Informan : Selamat pagi, terjadinya Penurunan kinerja karyawan dalam kegiatan *transshipment* batubara ditimbulkan karena adanya kepemimpinan yang buruk dari kepala cabang. Kebijakan yang beliau buat memberatkan pihak karyawan. beliau membuat kebijakan dimana kebijakan tersebut hanya menguntungkan diri beliau sendiri. Selain itu aspirasi dari karyawan tidak didengar oleh kepala cabang sehingga ruang gerak ato saran dari karyawan sangat terbatas. Salah satu kebijakan yang dilakukan beliau adalah karyawan seharusnya masuk jam kerja pukul 08.00 wita akan tetapi beliau dating ke kantor selalu melebihi peraturan yang dibuatnya. Selain itu waktu cuti pun beliau hanya mengizinkan cuti dalam setahun hanya selama 1 minggu apabila karyawan tidak masuk kantor maupun sakit karyawan harus membayarkan denda kepada beliau sebagai ganti rugi.

Peneliti : Apa dampak bagi perusahaan dan karyawan akibat kepemimpinan yang buruk dari kepala cabang?

Informan : Dampak akibat kepemimpinan yang buruk dari kepala cabang yaitu karyawan merasa tertekan dan seolah-olah kesejahteraan karyawan dibatasi dengan kebijakan yang di buat oleh kepala cabang. Aspirasi dari karyawan pun jarang sekali didengarkan oleh kepala cabang. Kebijakan yang dibuat kepala cabang hanya menguntungkan dirinya sendiri. Terlebih lagi apabila ada karyawan yang harus cuti untuk libur karna sesuatu hal yang mendesak kepala cabang tidak memperbolehkannya. Apabila karyawan tidak masuk karyawan harus membayar ganti rugi. Ini berdampak kepada karyawan yang merasa stress akibat kebijakan yang di buat oleh kepala cabang selain itu karyawan juga tidak berani dalam menyampaikan aspirasi maupun inovasi yang sangat berguna bagi kemajuan perusahaan.

Peneliti : Apa upaya yang dilakukan perusahaan untuk strategi peningkatan kinerja karyawan dalam proses *transshipment* di PT. Kartika Samudra Adijaya Bunati Kalimantan selatan?

Informan : Upaya yang dilakukan sebaiknya kepemimpinan dari kepala cabang tersebut dirubah serta kebijakan yang ia buat tidak membebankan karyawan. Kepala cabang juga harus mau mendengarkan aspirasi serta masukan dari karyawan terkait kemajuan perusahaan. Dan apabila terdapat karyawan yang tidak berhalangan hadir dikarenakan urusan yang mendesak sebaiknya kepala cabang memperbolehkan namun dengan beberapa catatan bukan hanya malah mememntingkan kesejahteraanya sendiri. Selain itu kepala cabang seharusnya mampu membimbing anak buah dengan baik sehingga terciptanya peningkatan kinerja dari karyawan.

Informan 3

Nama : Informan 3

Jabatan : Operasional

Peneliti : bagaimana tentang kepedulian perusahaan terhadap kompetensi karyawan pak ? apakah perusahaan peduli dengan penurunan kinerja karyawan?.

Informan : Jujur untuk kepedulian perusahaan terhadap kompetensi karyawan masih sangat kurang. Pihak perusahaan seakan acuh dan hanya mementingkan hasil ahir. Selain itu karyawan kantor kurang dalam mendapatkan pelatihan tambahan guna mengembangkan potensi yang dimiliki oleh setiap karyawan. kami (karyawan) hanya beberapa kali diberikan pelatihan terkait penanganan proses *transshipment*. Sehingga kemampuan dari karyawan sebagian besar tidak mengalami perkembangan . pelatihan itu sangat diperlukan bagi karyawan karena dengan adanya pelatihan tambahan kompetensi dan kemampuan kita akan lebih berkembang sehingga pada saat kita melaksanakan pengurusan proses *transshipment* kita tidak mengalami kesulitan dan kesalahan –kesalahan akan sedikit terjadi . kita sangat memerlukan pelatihan tambahan tersebut terlebih lagi pada saat kita melaksanakan pengurusan proses *transshipment* pasti akan menemui hambatan atau masalah, dengan adanya pelatihan tambahan maka kemampuan dan kompetensi kita akan meningkat sehingga permasalahan yang kita hadapi akan bisa untuk kita selesaikan. Peningkatan kompetensi dan kemampuan juga membawa dampak yang besar terhadap perusahaan. kelancaran aktivitas dari operasional perusahaan bergantung kepada kemampuan dan kompetensi dari para karyawannya.

Peneliti : Strategi apa yang akan diambil oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut pak?

Informan : perusahaan untuk saat ini juga mencoba menerapkan strategi guna meningkatkan kinerja dari karyawan seperti Membenahi komunikasi antara kepala cabang dengan karyawan sehingga terciptanya komunikasi yang baik guna meningkatkan kinerja karyawan dan kelancaran aktivitas perusahaan, Memberikan pelatihan tambahan kepada karyawan sehingga kemampuan dan kompetensi dalam aktivitas pengurusan proses *transshipment* dapat berkembang dengan baik, Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan efisien sehingga karyawan mampu meningkatkan kinerjanya dan memperkecil akan resiko dokumen berharga milik perusahaan hilang. Karena apabila kompetensi yang dimiliki karyawan memadai dan karyawan berkompoten maka pada saat pengurusan dokumen karyawan dapat menyelesaikan pengurusan dokumen tanpa terjadinya masalah. Dan apabila terjadi permasalahan karyaaan dapat mampu untuk mengatasi masalah tersebut.

LAMPIRAN 2

PENGURUSAN DOKUMEN *TRANSHIPMENT*



LAMPIRAN 3

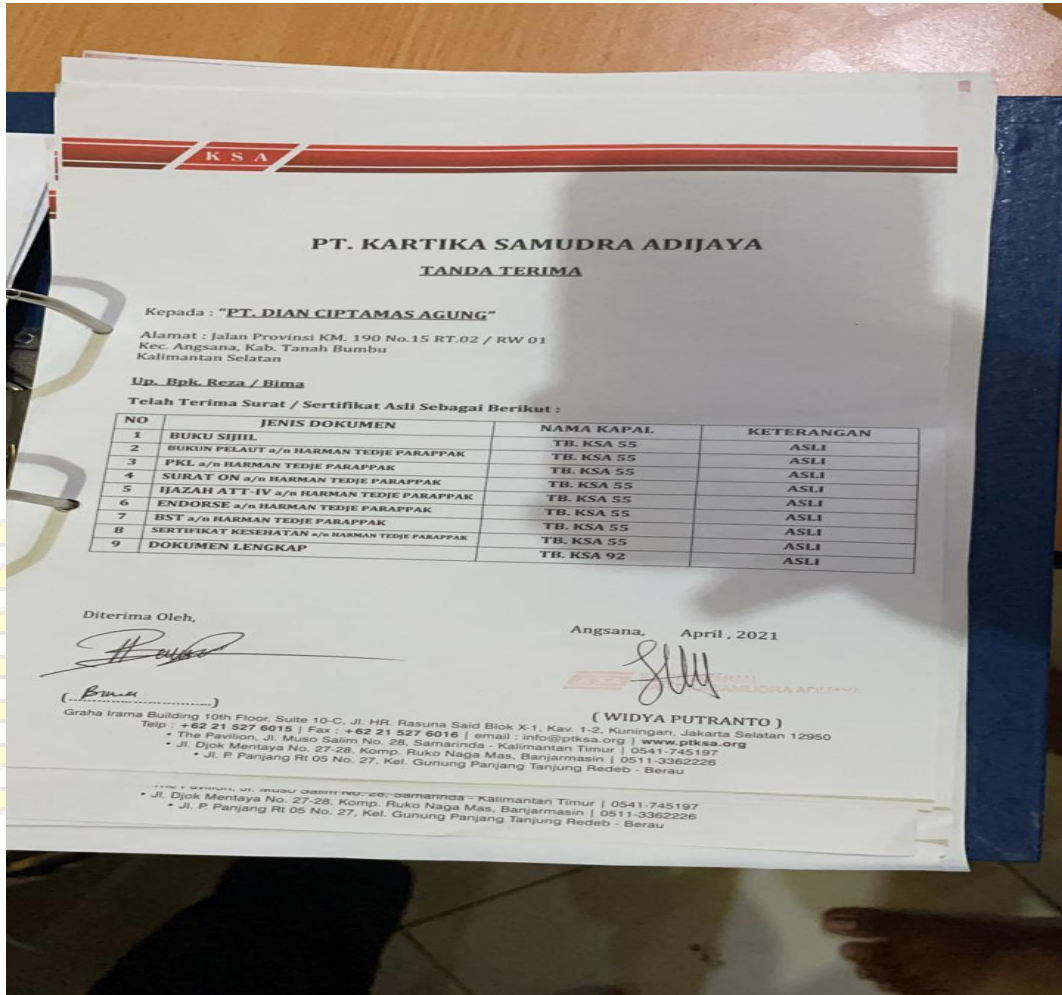
LAPORAN JADWAL KAPAL PADA PROSES TRANSHIPMENT

Disch 10th BG. ATK 315

1	TB Pannaran 513/BG PST 513 ex MV Zaleha Fitrat	7,105,139	Completed disch
2	TB Terang 2001/BG Terang 3003 ex MV Argentina	7,115,842	Completed disch
3	TB TP 220/BG GT 319 RC MV Four Coal	5,386,226	Completed disch
4	TB.KSA Bintang/BG.RMN 360 ex MV Zaleha Fitrat	7,263,954	Completed disch
5	TB.KSA 38/BG.RMN 342J ex MV Argentina	7,694,093	Completed disch
6	TB.KSA 88/RMN 377 ex MV Pacific Energy	7,514,478	Completed disch
13 Mei/00.00 LT – 14 Mei/23.59 LT . National holiday (Ied Al-fitr)			
7	TB KSA 10/BG.RMN 338 RC MV Vita Olympic	1,636,389	Completed disch
8	TB.KSA 82/BG.RMN 256 ex MV Vita Olympic	7,607,891	Completed disch
9	TB.ATK 2014/BG.RMN 341 ex MV Four Coal	7,552,643	Completed disch
10	TB.KSA 25/BG.ATK 315 ex MV Zaleha Fitrat	7,113,066	Disch progress
11	TB.KSA 74/BG.RMN 352 ex MV Vita Olympic		Standby at buoy/empty
12	TB.Regal 7/BG.RMN 367 ex MV Vita Olympic		Standby at buoy/empty

LAMPIRAN 4

BUKTI PEMINJAMAN DOKUMEN CREW DAN DOKUMEN CREW YANG HILANG



LAMPIRAN 5**DAFTAR GAJI KARYAWAN DI PT. KARTIKA SAMUDRA ADIJAYA**

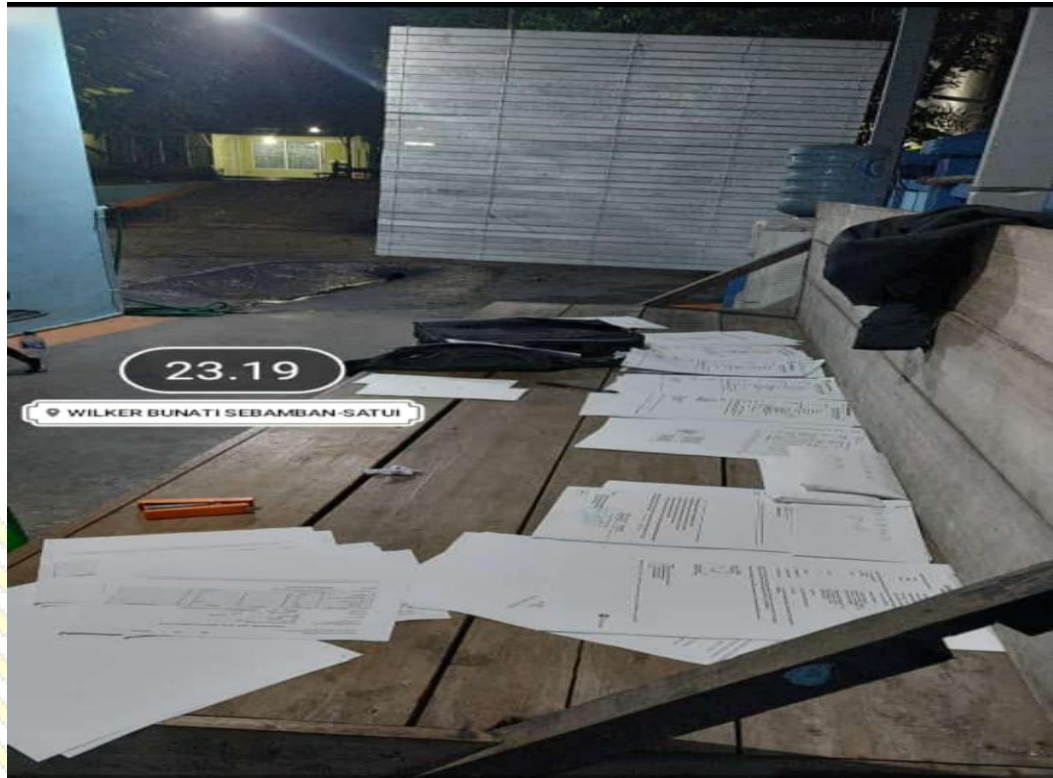
KSA	
DAFTAR GAJI KARYAWAN PT. KARTIKA SAMUDRA ADIJAYA SITE BUNATI KALIMANTAN SELATAN	
KEPALA CABANG	Rp.12.580.000
BENDAHARA KANTOR	Rp.7.295.000
HSE	Rp.6.793.900
DOKUMEN	Rp.8.247.000
OPERASIONAL	Rp.5.991.500
LOGISTIK	Rp.6.841.500
PORT CAPTAIN	Rp.9.789.000
DOKTER KANTOR	Rp.8.126.000

Mengetahui
Kepala Cabang


Yohanes J. Bessy

GRAND RUBINA BUSINESS PARK, GENERALI TOWER 12* FLOOR UNIT A — G
JL. HR RASUNA SAID, JAKARTA SELATAN 12950 - INDONESIA
T. +62 21 527 6015 | F. +62 21 6016 | E. INFO@PTKSA.ORG | WWW. PTKSA.ORG

LAMPIRAN 6**RAPAT BERSAMA KEPALA CABANG DAN DIVISI DOKUMEN
TERKAIT KESALAHAN DALAM PENGURUSAN DOKUMEN
*TRANSHIPMENT***

LAMPIRAN 7**PENGURUSAN DOKUMEN *TRANSHIPMENT* YANG MENGALAMI KESALAHAN**

LAMPIRAN 8**RAPAT BERSAMA PERWAKILAN DIVISI OPERASIONAL DAN LOGISTIK DAN HSE**

LAMPIRAN 9


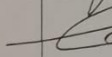



SURAT PERNYATAAN PERJANJIAN PEMBAYARAN PADA PENGURUSAN DOKUMEN *TRANSHIPMENT* BAGI KARYAWAN

SURAT PERNYATAAN

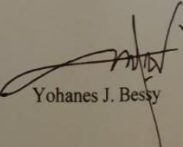
Kami yang bertanda tangan dibawah ini seluruh karyawan PT. KSA Site Bunati menyatakan bahwa :

1. Transport Rp. 100.000,- / dokumen selain biaya transport sisanya dibagi bersama seluruh karyawan (kecuali HSE & Port Captain) termasuk Freelance dan cadet (jika ada).
2. Dana Speed atau Antar Ijin Shifting juga dapat keuntungan Rp. 100.000,- / dokumen di BIB dan dibagi ke seluruh karyawan (kecuali HSE & Port Captain) termasuk Freelance dan cadet (jika ada).

Semua hal yang tercantum pada poin 1 dan 2 diketahui oleh semua karyawan PT. KSA Site Bunati, Demikian surat pernyataan ini dibuat agar dapat diketahui bersama.

NO.	NAMA	JABATAN	TANDA TANGAN
1	Kristianus Y. Tonbesi	OPERASIONAL	 METERAI TEMPEL 107.17AFF496430726
2	Verdinandus Q. Lau		 6000 ENAM RIBU RUPIAH
3	Dewi Puspasari	Finance	 METERAI TEMPEL C82D2AFF496430714
4	Dia Ayu Lestari	Amin	 6000 ENAM RIBU RUPIAH
5	Chaty Yusi Puspita	Staff Dokumen	 METERAI TEMPEL D7C8AFF496430729 6000 ENAM RIBU RUPIAH

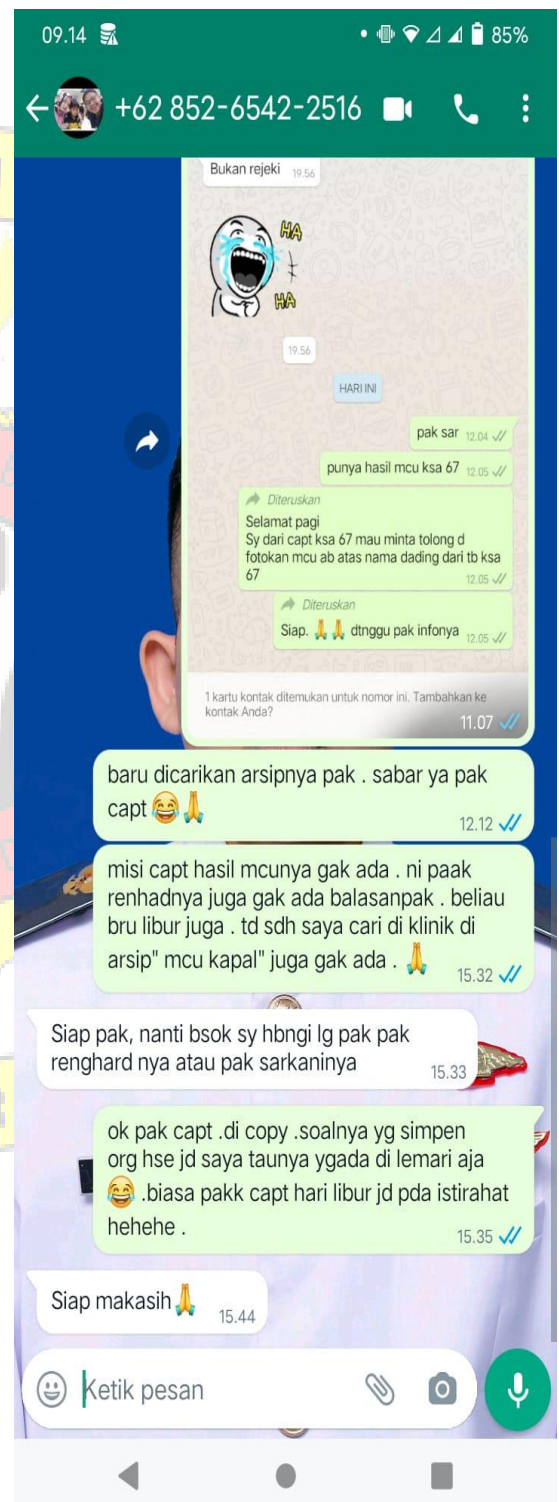
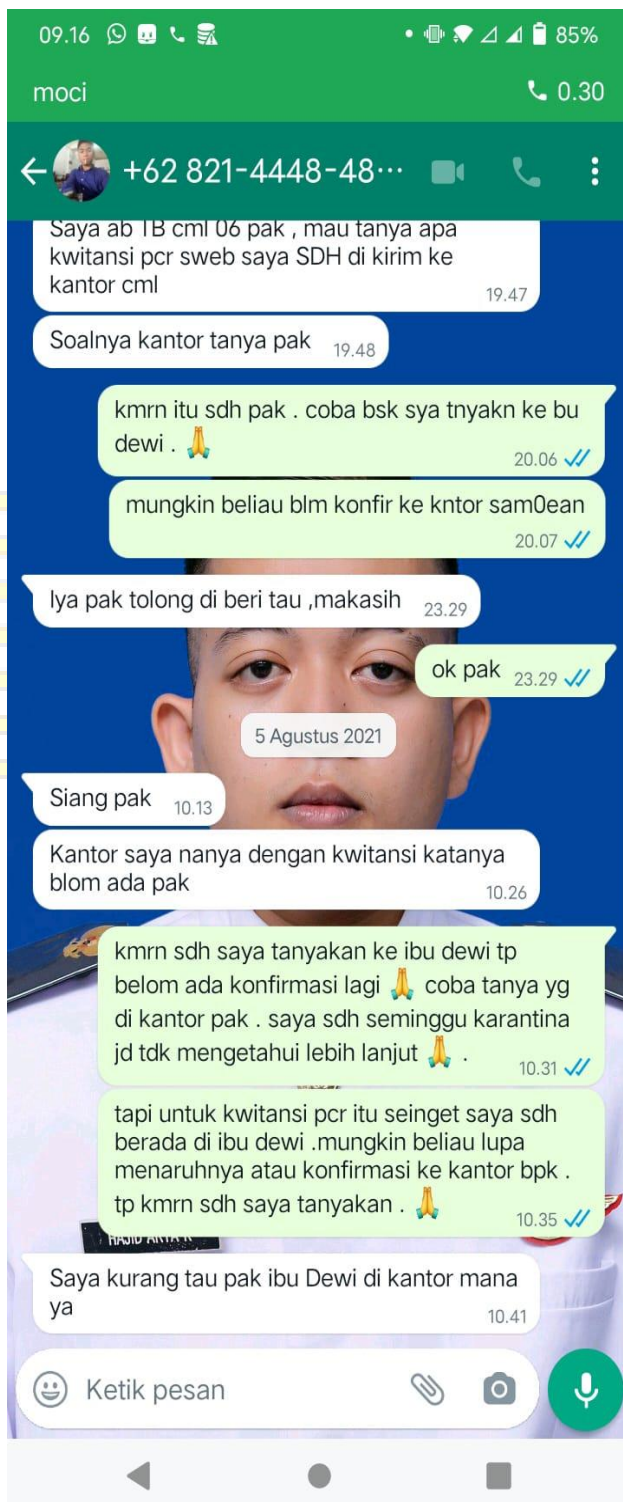
Mengetahui,


Yohanes J. Besy

LAMPIRAN 10

BUKTI CHAT PEGAWAI DENGAN CREW KAPAL

BUKTI CHAT KURANGNYA KOMUNIKASI ANTARAPEGAWAI



LAMPIRAN 11

SURAT KEHILANGAN DOKUMEN

PT. KARTIKA SAMUDRA ADIJAYA
 Jl. H. Djok Mentaya
 Komplek Ruko Naga Mas
 No. 27-28 Telp. (0511) 3362226
 Banjarmasin 70112 Kai-Sel

1. Putih Bag. Gudang
 2. Merah Bag. Gudang
 3. Kuning Pengantar Barang
 4. Hijau Penerima Barang

TANDA TERIMA/SURAT JALAN

TANDA TERIMA	SURAT JALAN	TGL DOKUMEN: 10 Juni 2021	DARI : TB KSA 18			
*Pilih Salah Satu dan Coret yang Tidak Perlu		NO. DOKUMEN:	KEPADA : KSA BUNDAH			
No.	Kode Barang	NAMA BARANG	UNIT	QTY	CHECK LIST *Penerima	KETERANGAN
1		Buku Pelaut % ADY S	1	ASLI	✓	Crew Pengantar
2		BST % ADY SETYAWAN	1	ASLI	✓	Pengantar Harmono
3		JAZAH % ADY SETYAWAN	1	ASLI	✓	CREW TB KSA 18

Dibuat oleh, 	Diperiksa oleh, KARTIKA SAMUDRA ADIJAYA	Diantar oleh,	Diterima oleh,  ADY SETYAWAN
---	--	---------------	---

LAMPIRAN 12**PERMOHONAN DOKUMEN TERTUKAR**

Laporan Kesalahan Penerimaan
Dokumen TB ANNA - 1

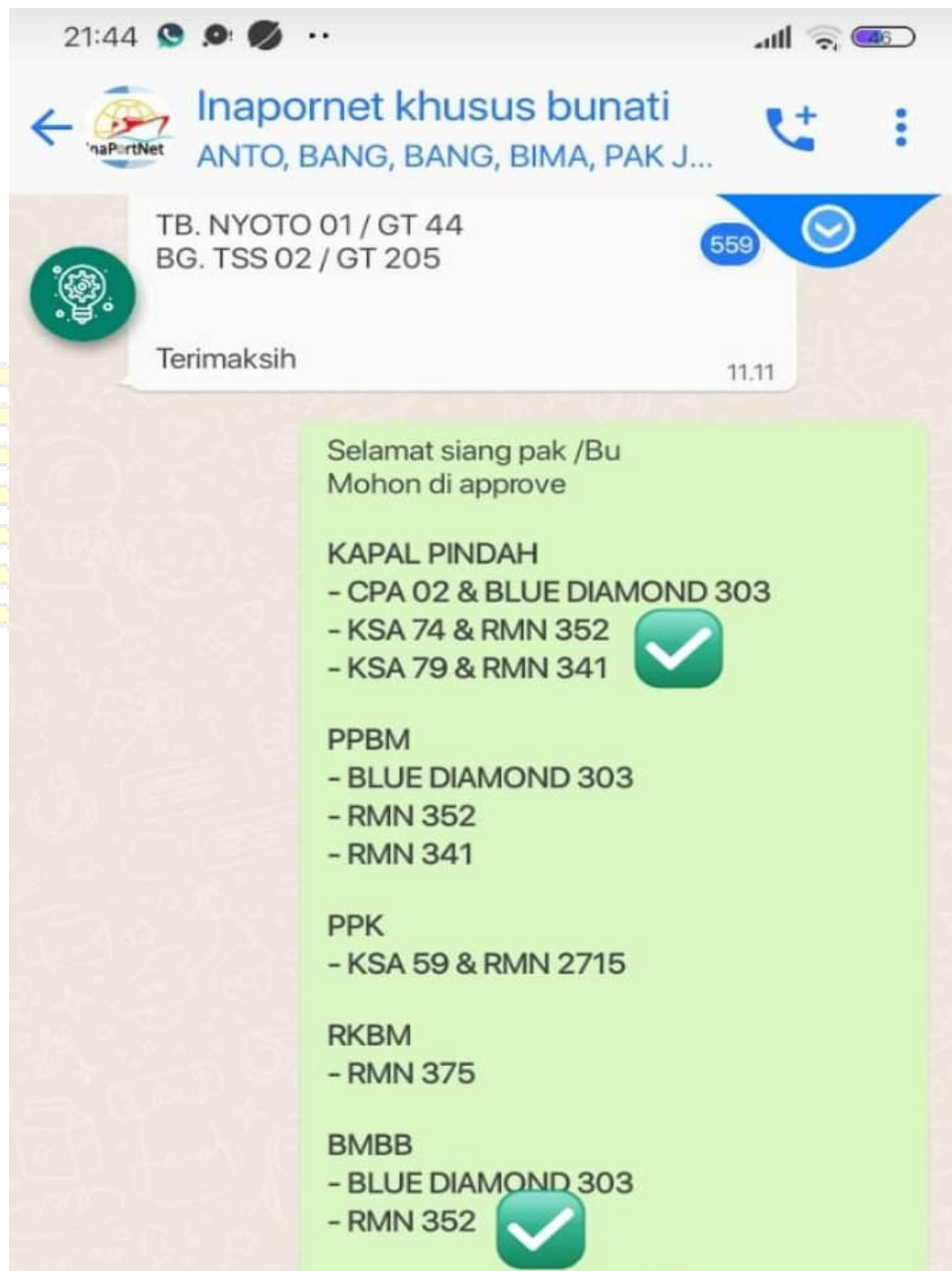
Kepada: Yth.
Bapak: Johannes J. Bessy.

Pada hari ini Senin tanggal 20-11-2020,
Melaporkan bahwa dokumen yang di kirim oleh kapal
TB Anna - 1 Tertukar dengan Dokumen TB KSA 10.
Terkait operasional Transshipment Dokumen.
Dimohon Pihak Kantor KSA Bunnati Segera
mengirim Dokumen tersebut dikarenakan
Proses loading akan selesai pada pukul
21.00 WITA.

Atas Perhatiannya Terima Kasih.

Matcode
TB ANNA I
MASTER

Eko. Murnadi

LAMPIRAN 13**BUKTI CHAT PERMOHONAN ACC SISTEM INAPORT YANG
TERLAMBAT MENGAKIBATKAN KAPAL MENGALAMI
KETERLAMBATAN**

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama	Hajid Arya Kumara
Tempat, Tanggal Lahir	Boyolali, 10 Maret 2000
N I T	551811337015 K
Program Studi	Tata Laksana Angkutan Laut dan Kepelabuhan (TALK)
Agama	Islam
Alamat	Logerit RT.08/RW.01, Butuh, Mojosongo, Boyolali
Nama Orang Tua	

- | | |
|---------|---------------|
| a. Ayah | Sridadi |
| b. Ibu | Evi Triastuti |

Riwayat Pendidikan

- a. SD Negeri 1 Boyolali (2006 – 2012)
- b. SMP Negeri 2 Boyolali (2012 – 2015)
- c. SMA Negeri 3 Boyolali (2015 – 2018)
- d. Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang (2018 – 2022)

Pengalaman Praktik Darat

Perusahaan : PT. Kartika Samudra Adijaya

Periode Praktik Darat : 05 Agustus 2020 – 12 Agustus 2021

