



**PENERAPAN PERATURAN KETENAGAKERJAAN GUNA
MENINGKATKAN HARMONISASI DAN KESEJAHTERAAN
CREW KAPAL DI PT. KARYA SUMBER ENERGY**

SKRIPSI

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

Oleh

**KUKUH PRAKOSO
551811326743 K**

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

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENERAPAN PERATURAN KETENAGAKERJAAN GUNA
MENINGKATKAN HARMONISASI DAN KESEJAHTERAAN
CREW KAPAL DI PT. KARYA SUMBER ENERGY**

DISUSUN OLEH: KUKUH PRAKOSO

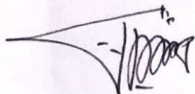
NIT 551811326743 K

Telah disetujui dan diterima, selanjutnya dapat diujikan di depan

Dewan Penguji Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang

Semarang,.....

Dosen Pembimbing I
Materi



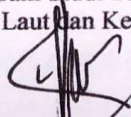
Okvita Wahyuni, S.ST. M.M
Penata Tk. I (III/d)
NIP. 19781024 200212 2 002

Dosen Pembimbing II
Metodologi dan Penulisan



Mohammad Sapta Heriyawan, S.Kom., M.Si.
Penata Muda Tingkat I (III/b)
NIP. 19860926 200604 1 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Tata Laksana
Angkutan Laut dan Kepelabuhan



Dr. Nur Rohmah, S.E., M.M
Penata Tk. I (III/d)
NIP. 19750318 200312 2 001

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “Penerapan Peraturan Ketenagakerjaan Guna Meningkatkan Harmonisasi dan Kesejahteraan Crew Kapal di PT. Karya Sumber Energy” karya,

Nama : Kukuh Prakoso

NIT : 551811326743 K

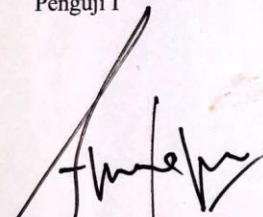
Program Studi : Tata Laksana Angkutan Laut dan Kepelabuhan

Telah dipertahankan di hadapan panitia penguji skripsi prodi TALK, Politeknik Ilmu

Pelayaran Semarang pada hari, tanggal

Semarang,

Penguji I



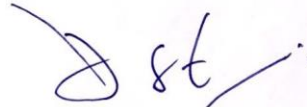
ANDI PRASETIAWAN, S.ST, M.M
Penata Muda Tingkat I (III/b)
NIP. 19810103 201507 1 001

Penguji II



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

Penguji II



YUSTINA SAPAN, S.ST, MM
Penata Tingkat I (III/d)
NIP. 19781129 200502 2 001

Mengetahui,

Direktur Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang

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

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Kukuh Prakoso

NIT : 551811326743 K

Program Studi : Tata Laksana Angkutan Laut dan Kepelabuhan

Skripsi dengan Judul :“Penerapan Peraturan Ketenagakerjaan Guna meningkatkan Harmonisasi dan Kesejahteraan *Crew* Kapal di PT. Karya Sumber Energy”

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,2022

Yang membuat pernyataan,



KUKUH PRAKOSO

NIT. 551811326733 K

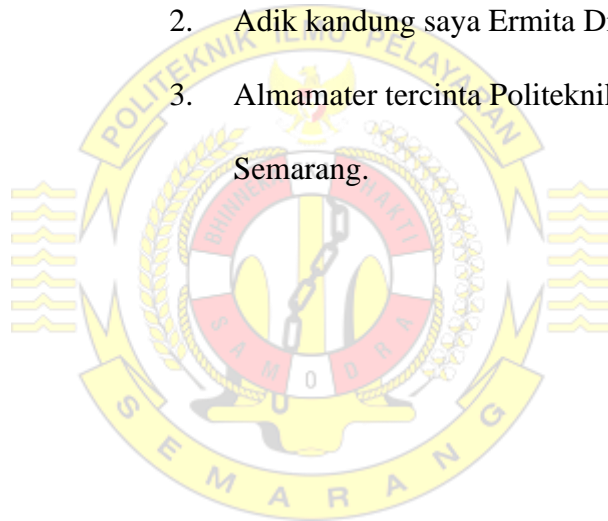
MOTO DAN PERSEMBAHAN

“Sebaik-baik manusia adalah yang paling bermanfaat bagi manusia”

(HR. Ahmad, ath-Thabrani, ad-Daruqutni)

Persembahan:

1. Orang tua saya, Bapak Bakti Aprianto dan Ibu Endang Retno Oetami.
2. Adik kandung saya Ermita Dian Maharani.
3. Almamater tercinta Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang.



PRAKATA

Puji syukur kami panjatkan kepada kehadiran Allah SWT, yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang karena dengan rahmat serta hidayah-Nya penulis telah mampu menyelesaikan karya ilmiah skripsi yang berjudul **“Penerapan Peraturan Ketenagakerjaan Guna Meningkatkan Harmonisasi Dan Kesejahteraan Crew Kapal di PT. Karya Sumber Energy”**.

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

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

1. Bapak Capt. Dian Wahdiana, M.M. selaku Direktur Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang.
2. Dr. Nur Rohmah. S.E., M.M. selaku Ketua Prodi TALK (Tata Laksana Angkutan Laut dan Kepelabuhanan) PIP Semarang
3. Okvita Wahyuni S.ST, M.M. selaku Dosen Pembimbing Materi Penulisan Skripsi yang dengan sabar dan tanggung jawab telah memberikan dukungan, bimbingan, dan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.
4. Mohammad Sapta Heriyawan, S.Kom., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Metodologi Dan Penulisan skripsi yang telah memberikan bimbingan, dan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.

5. Seluruh dosen di PIP Semarang yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan yang sangat bermanfaat dalam membantu proses penyusunan skripsi ini.
6. Pimpinan dan jajaran di PT. Karya Sumber Energy yang telah memberikan saya kesempatan untuk melakukan penelitian dan praktek darat serta membantu penulisan skripsi ini.
7. Teman-teman dan adik-adik saya dari kasta regional Surabaya
8. Teman-teman Multimedia PIP Semarang
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,.....

Penulis

KUKUH PRAKOSO
NIT. 551811326743 K

DAFTAR ISI

MOTO DAN PERSEMBAHAN	v
PRAKATA	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
ABSTRAKSI	xii
ABSTRACT	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Fokus Penelitian	4
C. Perumusan Masalah	4
D. Tujuan Penelitian	5
E. Manfaat Penelitian	5
BAB II KAJIAN TEORI	6
A. Deskripsi Teori.....	6
B. Kerangka Pikir Penelitian	16
BAB III METODE PENELITIAN	Error! Bookmark not defined.
A. Metode Penelitian	Error! Bookmark not defined.
B. Tempat Penelitian	Error! Bookmark not defined.
C. Sampel Sumber Data Penelitian/Informan.....	Error! Bookmark not defined.
D. Teknik Pengumpulan Data.....	Error! Bookmark not defined.
E. Instrumen Peneltian.....	Error! Bookmark not defined.
F. Teknik Analisis Data Kualitatif	Error! Bookmark not defined.
G. Pengujian Keabsahan Data.....	Error! Bookmark not defined.
BAB IV HASIL PENELITIAN	Error! Bookmark not defined.
A. Gambaran Konteks Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
B. Deskripsi Data.....	Error! Bookmark not defined.
C. Temuan.....	Error! Bookmark not defined.

D. Pembahasan Hasil Penelitian	Error! Bookmark not defined.
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	Error! Bookmark not defined.
A. Simpulan	Error! Bookmark not defined.
B. Keterbatasan Penelitian.....	63
C. Saran.....	63
DAFTAR PUSTAKA.....	66
LAMPIRAN	68
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	70



DAFTAR GAMBAR

- Gambar 3. 1 Kantor PT. Karya Sumber Energy **Error! Bookmark not defined.**
- Gambar 3. 2 Lobby Kantor PT. Karya Sumber Energy ... **Error! Bookmark not defined.**
- Gambar 3. 3 Triangulasi Data (Sugiyono, 2015: 331)..... **Error! Bookmark not defined.**
- Gambar 4. 1 Proses Recrewtmen Kadet di PIP Semarang **Error! Bookmark not defined.**
- Gambar 4. 2 Proses Recrewtmen *Crew* Kapal..... **Error! Bookmark not defined.**
- Gambar 4. 3 Bagan Struktur Organisasi di PT. KSE..... **Error! Bookmark not defined.**
- Gambar 4. 4 MV. KT 02..... **Error! Bookmark not defined.**
- Gambar 4. 5 MV. KT 05..... **Error! Bookmark not defined.**
- Gambar 4. 6 MV. DK 02 **Error! Bookmark not defined.**
- Gambar 4. 7 MV. DK 03 **Error! Bookmark not defined.**
- Gambar 4. 8 Wearpack & Safety Shoes **Error! Bookmark not defined.**
- Gambar 4. 9 Contoh Naskah PKL yang sudah di tandatangani *crew***Error! Bookmark not defined.**
- Gambar 4. 10 Proses pendataan Safety Shoes **Error! Bookmark not defined.**
- Gambar 4. 11 Proses pengecekan naskah PKL (Perjanjian Kerja Laut) oleh pihak personalia dan *crew* kapal..... **Error! Bookmark not defined.**
- Gambar 4. 12 Contoh keharmonisan *crew* yang ada di kapal MV. DK 02**Error! Bookmark not defined.**
- Gambar 4. 13 Contoh pimpinan kapal sedang melakukan koordinasi pembagian tugas **Error! Bookmark not defined.**
- Gambar 4. 14 Para *crew* kapal setelah melakukan rapat mingguan**Error! Bookmark not defined.**
- Gambar 4. 15 Kegiatan koordinasi rutin sebelum melakukan pekerjaan**Error! Bookmark not defined.**

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 (Crew List MV. DK 02)	68
<i>Lampiran 2 (SHIP PARTICULAR MV. DK 02)</i>	<i>69</i>
Lampiran 3 (Koordinasi pimpinan kapal).....	70
Lampiran 4 (Pengecekan kelengkapan dokumen kapal)	71
Lampiran 5 (Crew mengecek ulang PKL dan Ship Particular)	72
Lampiran 6 (Crew membawa barang yang belum di dapatkan saat akan join).....	73
Lampiran 7 (Transkrip wawancara dengan supervisi personalia).....	68
Lampiran 8 (Transkrip wawancara dengan A/B kapal).....	70
Lampiran 9 (Sijil Perjanjian Kerja Laut).....	72
Lampiran 10 (Slip Gaji Crew MV. DK 02).....	73

ABSTRAKSI

Prakoso, Kukuh. NIT 551811326743.K, 2022 “*Penerapan Peraturan Ketenagakerjaan Guna Meningkatkan Harmonisasi dan Kesejahteraan Crew Kapal di PT. Karya Sumber Energy*”. Skripsi. Program Diploma IV, Program Studi Tatalaksana Angkutan Laut dan Kepelabuhanan, Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang, Pembimbing I: Okvita Wahyuni, S.ST., M.M Pembimbing II: Mohammad Sapta Heriyawan, S.Kom., M.Si. .

PT. Karya Sumber Energy sebagai perusahaan penyedia jasa pelayaran yang bergerak di bidang operator kapal yang juga menangani sumber daya manusia untuk *crew* kapal yang ditangani. Peraturan ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia sangat penting untuk menjelaskan kewajiban pekerja dan hak yang diterima pekerja. PT. Karya Sumber Energy sebagai perusahaan yang bertanggung jawab atas keharmonisan dan kesejahteraan *crew* kapal yang bekerja di atas kapal. Dalam pelaksanaan proses penerapan peraturan UU ketenagakerjaan perusahaan masih mengalami kendala dalam menerapkannya pada *crew* kapal yang akan *on board* dan hal ini berkaitan hak yang diterima pekerja yang belum terpenuhi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor yang menyebabkan kurangnya harmonisasi dan kesejahteraan crew kapal di PT. Karya Sumber Energy dan untuk mengetahui upaya meningkatkan keharmonisan dan kesejahteraan crew kapal di PT. Karya Sumber Energy.

Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan menggunakan metode pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dokumentasi serta studi pustaka. Untuk keabsahan data peneliti menggunakan triangulasi data yang mencakup uji kredibilitas, uji transferabilitas, dan uji konfirmabilitas. Informan dari penelitian ini merupakan pihak dari supervisor personalia PT.Karya Sumber Energy dan *crew* yang akan *on board* di kapal perusahaan.

Kesimpulan dari penelitian yang dilakukan adalah dalam penerapan UU peraturan ketenagakerjaan PT. Karya Sumber Energy membenahi dan lebih mengawasi kewajiban dan hak pada *crew* kapal supaya dapat meningkatkan keharmonisan dan kesejahteraan pekerja kapal. Kurangnya supply fasilitas-fasilitas dan alat penunjang keselamatan seperti safety shoes dan wearpack yang harusnya adalah fasilitas yang harus dibagi sebelum join kapal supaya crew kapal merasa aman saat bekerja di atas kapal. Pembacaan dan ketelitian *crew*

saat mengisi PKL juga kurang dan mengakibatkan *crew* tidak paham isi dari PKL tersebut.

Kata kunci: Keharmonisan , Kesejahteraan, *crew*

ABSTRACT

Prakoso, Kukuh. NIT 551811326743.K, 2022 “*Penerapan Peraturan Ketenagakerjaan Guna Meningkatkan Harmonisasi dan Kesejahteraan Crew Kapal di PT. Karya Sumber Energy*”. Skripsi. Program Diploma IV, Program Studi Tatalaksana Angkutan Laut dan Kepelabuhanan, Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang, Pembimbing I: Okvita Wahyuni, S.ST., M.M Pembimbing II: Mohammad Sapta Heriyawan, S.Kom., M.Si. .

PT. Karya Sumber Energy as a shipping service provider company engaged in ship operators which also handles human resources for the crew of the ships handled. Labor regulations that apply in Indonesia are very important to explain the obligations of workers and the rights received by workers. PT. Karya Sumber Energy as a company that is responsible for the harmony and welfare of the ship crew who work on the ship. In the process of implementing the labor law regulations, the company is still experiencing problems in applying it to ship crews who will be on board and this is related to the rights received by workers who have not been fulfilled.

In this study using qualitative research methods using data collection methods through observation, interviews, documentation and literature study. For the validity of the data, the researcher used data triangulation which included the credibility test, transferability test, and confirmability test. The informants of this research are the personnel supervisors of PT. Karya Sumber Energy and the crew who will be on board on the company's ships.

The conclusion of the research conducted is in the application of the law on labor regulations PT. Karya Sumber Energy fixes and supervises the obligations and rights of the ship's crew in order to improve the harmony and welfare of the ship's workers. Another alternative is to complete the equipment which is the right of the crew before on board the ship. Efforts to overcome the lack of harmonization and welfare of the ship's crew is to socialize the contents of the PKL (Sea Work Agreement). Another effort is to

distribute security facilities before on board such as safety shoes and wearpacks.

Key Word : Harmony, Prosperity, *crew*



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring berkembangnya zaman dan kemajuan teknologi serta kebutuhan transportasi sekarang ini di dunia yang sangat pesat perkembangannya, transportasi laut masih memegang peranan yang sangat penting, signifikan dan dominan sebagai alat angkut maupun transportasi untuk masyarakat yang belum bisa digantikan dengan jenis angkutan lain. Angkutan laut merupakan suatu sistem transportasi atau angkutan dalam jumlah besar yang belum dapat tertandingi oleh jenis angkutan lainnya. Kapal dapat diibaratkan sebagai rumah yang dapat berpindah tempat dan digunakan dalam kehidupan bagi awak kapal maupun masyarakat yang menggunakan jasa kapal, dengan pemimpin seorang nakhoda dan *crew* kapal lainnya.

Pada situasi dan kondisi yang sama, mereka mempunyai satu tujuan yaitu mengangkut barang atau membawa penumpang dengan selamat sampai di destinasi pelabuhan yang dituju. Sesuai fungsinya sebagai transportasi berskala besar, kapal diperuntukkan untuk tempat tinggal oleh setiap pelaut dengan tugas rutin sehari-hari, juga tempat bercengkerama dan bekerja dengan tanggung jawab yang berbeda-beda sesuai dengan jabatan dan posisinya di kapal.

Seringnya bertemu dan selalu bertatap muka baik dalam tugas yang sama maupun menjalankan fungsi masing-masing baik itu anak buah kapal ataupun perwira dalam pergaulan setiap harinya akan mengalami situasi yang tidak sama.

Sebagai perwira yang pernah berpengalaman selama bekerja di kapal, diharuskan dapat mengerti serta memahami sifat dan perilaku bawahan maupun anak buahnya di atas kapal.

Menanggapi kapal sebagai transportasi yang sangat diminati oleh sebagian besar masyarakat, dalam pengoperasiannya harus dapat memenuhi faktor-faktor yang dapat menunjang tiga unsur yaitu unsur manusia, unsur teknis atau peralatan dan unsur peraturan. Manusia sebagai unsur utama, sedangkan unsur teknis dan peraturan itu hanyalah merupakan unsur penunjang.

Setiap orang pasti dan selalu menginginkan adanya keharmonisan dan kesejahteraan dalam pekerjaan yang di lakukan di tempat kerjanya. Tidak terkecuali baik pemimpin maupun anak buah. keharmonisan dan kesejahteraan dalam lingkungan kerja akan menghasilkan suasana kerja yang sehat serta dapat meningkatkan moral dan semangat kerja di antara perwira kapal dan anak buah kapal, rasa simpati dan empati atas kerja keras *crew* kapal dapat tercipta, rasa tanggung jawab atas pekerjaannya pasti meningkat dan menciptakan suasana yang kondusif kepada pekerja di atas kapal.

Namun demikian, terkadang berbeda dengan fakta di lapangan, seperti adanya persaingan di antara *crew* kapal yang terselubung dapat menciptakan hubungan yang kurang harmonis dan kurang sejahtera pada setiap *crew* di atas kapal. Hal ini di sebabkan oleh keinginan masing-masing, rasa egoisme dan rasa takut akan kehilangan pekerjaan yang mendorong individu untuk melakukan hal-hal yang tidak

terduga di pekerjaannya, sehingga dapat menyebabkan perselisihan dan kesalahpahaman dalam bekerja maupun bersosialisasi di atas kapal.

PT. Karya Sumber Energy adalah perusahaan pelayaran dibawah naungan induk perusahaan PT. Karya Tehnik yang berlokasi di Jakarta Barat. PT. Karya Sumber Energy bergerak di bidang *Shipping Managament Company*. PT. KSE bertanggung jawab atas perawatan kapal-kapal yang dimiliki perusahaan induk yaitu PT. Karya Tekhnik yang juga banyak membawahi anak-anak perusahaan lainnya. PT KSE juga bertanggung jawab atas perecrewtan *crew* kapal. Sementara ini PT. KSE menjalankan 4 kapal yang berjenis curah (*Bulk Carrier*) dan bertanggung jawab atas kondisi *crew* kapal yang aktif bekerja.

PT. Karya Sumber Energy juga bergerak di bidang perekrutan *crew* kapal dan pelatihan *crew* kapal yang berjenis *bulk carrier*. PT KSE memiliki banyak *crew-crew* kapal yang berkompeten khususnya *crew* yang berspesifikasi untuk kapal curah. Perusahaan ini juga menyediakan jasa untuk pembelian *general store* untuk kapal dan *spare part* kapal.

Dalam pembahasan masalah ini, mengutamakan pembahasan manusia sebagai pelaku. Sebagaimana diketahui kehidupan di kapal merupakan suatu organisasi kecil dengan lingkungan yang terbatas, maka peneliti membahas tentang keterkaitan Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam meningkatkan keharmonisan dan kesejahteraan *crew* kapal dan meningkatkan semangat kerja yang tinggi, memiliki peranan penting dalam meningkatkan dan mendukung kinerja yang efektif serta

efisien *crew* di atas kapal. Peneliti berharap penelitian ini dapat menjadi acuan untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang nantinya dapat dikembangkan lebih lanjut.

B. Fokus Penelitian

Fokus penelitian adalah sebuah pusat konsentrasi dan tujuan penelitian yang sedang dilakukan. Fokus penelitian dapat diartikan sebagai garis besar penelitian itu sendiri. Fokus penelitian dapat berfungsi untuk pembatasan tentang objek penelitian yang diteliti oleh peneliti. Berkaitan dengan masalah yang diangkat oleh peneliti, fokus penelitian lebih difokuskan untuk membatasi studi kualitatif pada pembahasan mengenai penelitian ini. Pada kesempatan ini peneliti mengangkat judul “ Penerapan Peraturan Ketenagakerjaan Guna Meningkatkan Harmonisasi Dan Kesejahteraan *Crew* Kapal Di PT. Karya Sumber Energy ” untuk dijadikan bahan penelitian.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan di atas. Adapun rumusan masalah yang disusun oleh peneliti berupa pertanyaan-pertanyaan, pembahasan yang memerlukan jawaban dan solusi pemecahan masalah, adalah sebagai berikut :

1. Faktor apa yang menyebabkan kurangnya harmonisasi dan kesejahteraan *crew* kapal di PT. Karya Sumber Energy?
2. Bagaimana upaya meningkatkan keharmonisan dan kesejahteraan *crew* kapal di PT. Karya Sumber Energy?

D. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah di atas, tujuan diadakannya penelitian adalah untuk menjawab masalah yang telah dirumuskan tersebut, antara lain:

1. Untuk mengetahui faktor yang menyebabkan kurangnya harmonisasi dan kesejahteraan *crew* kapal di PT. Karya Sumber Energy
2. Untuk mengetahui upaya meningkatkan keharmonisan dan kesejahteraan *crew* kapal di PT. Karya Sumber Energy.

E. Manfaat Penelitian

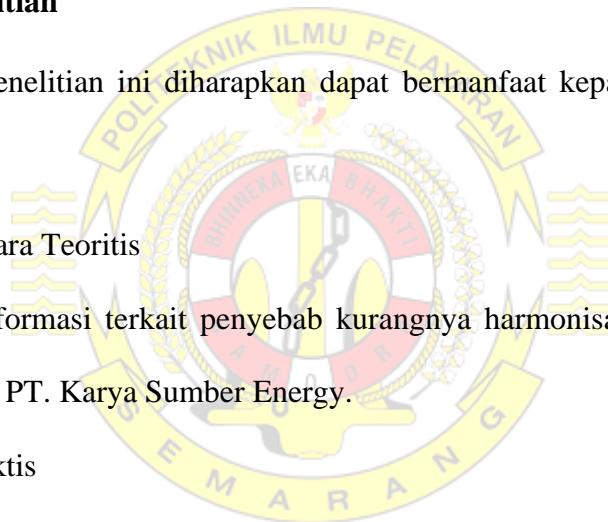
Didalam penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat kepada pembaca sebagai berikut:

1. Manfaat Secara Teoritis

Sebagai informasi terkait penyebab kurangnya harmonisasi dan kesejahteraan *crew* kapal di PT. Karya Sumber Energy.

2. Manfaat Praktis

Sebagai upaya yang dapat diterapkan pada PT. Karya Sumber Energy untuk meningkatkan harmonisasi dan kesejahteraan *crew* kapal.



BAB II

KAJIAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. *Crew* kapal (Awak Kapal)

Pengertian awak kapal adalah orang yang bekerja atau dipekerjakan diatas kapal oleh pemilik, atau operator kapal untuk melakukan tugas diatas kapal sesuai dengan jabatannya yang tercantum pada buku sijil dan hak-haknya tercantum di (PKL) Perjanjian Kerja Laut.

Di jelaskan dalam Bab 1 Pasal 1 Ayat 1 (UU No.17/2008) Adapun penjelasan tentang awak-awak kapal yang terdapat pada buku sijil, Bab 1 Pasal 1 Ayat 1 (UU No.17/2008) yang dapat memperjelas struktur-struktur dalam hierarki di dalam kepegawaian kapal.

2. Harmonisasi

Secara etimologis, harmonisasi berasal dari kata dasar harmoni yaitu menunjuk pada proses yang bermula dari suatu upaya untuk menuju atau merealisasi sistem harmoni. Sedangkan istilah harmoni berasal dari bahasa bangsa Yunani, yaitu 'harmonia' yang mempunyai arti terikat secara serasi dan sesuai. Harmoni dalam ilmu filsafat dijelaskan sebagai kerjasama antara berbagai faktor yang sedemikian rupa, hingga faktor-faktor tersebut menghasilkan kesatuan yang luhur. Di sisi lain, istilah harmoni diartikan juga sebagai pola, seperti di bidang sosiologi, yaitu usaha untuk mempertemukan berbagai pertentangan dalam masyarakat, diterapkan

dalam hubungan-hubungan sosial ekonomi untuk menunjukkan pemikiran bahwa kebijakan sosial ekonomi yang paling sempurna hanya dapat tercapai dengan meningkatkan permusyawaratan antara berbagai anggota masyarakat. menurut (Hassan Shaddly, dkk, Ensiklopedia Indonesia, Ichtisar Baru-Van Hoeve, Jakarta Hlm 1262).

Suatu hubungan, kesepakatan, dan lain-lain yang rukun adalah persahabatan dan kedamaian. Hal-hal yang harmonis memiliki bagian-bagian yang membentuk keseluruhan yang menarik dan dalam proporsi yang tepat satu sama lain. Ketika orang menyelaraskan, mereka setuju tentang masalah atau subjek dengan cara yang ramah, damai, cocok, rekonsiliasi. Jika Anda menyelaraskan dua atau lebih hal, mereka cocok satu sama lain adalah bagian dari suatu sistem kemasyarakatan.

Ringkasan pengertian harmonisasi dari penjelasan dalam Collins Cobuild *Dictionary* di atas dirumuskan Gandhi dengan pengertian yaitu adanya hal-hal yang bertentangan dan kejanggalan, mencocokkan hal-hal yang bertentangan dan kejanggalan, mencocokkan hal-hal yang bertentangan secara proporsional agar membentuk satu keseluruhan yang menarik, sebagai bagian dari satu sitem itu, atau masyarakat; dan terciptanya suasana persahabatan dan damai.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa istilah harmoni diartikan sebagai keselarasan, kesesuaian, keserasian, kecocokan dan keseimbangan. Adapun unsur-unsur yang dapat ditarik dari perumusan pengertian

harmonisasi, antara lain : Adanya hal-hal ketegangan yang berlebihan, menyelaraskan kedua rencana dengan menggunakan bagian masing-masing agar membentuk suatu sistem, suatu proses atau suatu upaya untuk merealisasikan keselarasan, kesesuaian, keserasian, kecocokan, dan keseimbangan, kerjasama antara berbagai faktor yang sedemikian rupa, hingga faktor-faktor tersebut menghasilkan kesatuan yang luhur. Bertolak dari unsur-unsur dalam perumusan di atas dapat diambil kesimpulan makna harmonisasi, yaitu upaya atau proses yang hendak mengatasi batasan-batasan perbedaan, hal-hal yang bertentangan dan kejanggalan.

3. Kesejahteraan

Kesejahteraan adalah suatu tata kehidupan dan penghidupan sosial baik material maupun spiritual yang diliputi oleh rasa keselamatan, kesusilaan, dan ketenteraman lahir batin yang memungkinkan bagi setiap warga negara untuk mengadakan pemenuhan kebutuhan jasmani, rohani, dan sosial yang sebaik-baiknya bagi diri, keluarga, serta masyarakat dengan menjunjung tinggi hak dan kewajiban asasi manusia sesuai dengan Pancasila (UU No.13 Tahun 1998)

Menurut Badan Pusat Statistik dalam publikasi Data dan Informasi Kemiskinan (2018), kesejahteraan mencakup bidang-bidang kehidupan yang sangat luas dan semua aspeknya tidak dapat diukur. Kesejahteraan dalam konsep dunia modern adalah sebuah kondisi dimana seorang dapat memenuhi kebutuhan pokok, baik itu kebutuhan akan makanan, pakian, tempat tinggal, air minum yang

bersih serta kesempatan untuk melanjutkan pendidikan dan memiliki pekerjaan yang memadai yang dapat menunjang kualitas hidupnya sehingga memiliki status sosial yang mengantarkan pada status sosial yang sama terhadap sesama warga lain.

Suatu keadaan sejahtera secara sosial tersusun dari tiga unsur sebagai berikut. Itu adalah, pertama, setinggi apa masalah-masalah sosial dikendalikan, kedua, seluas apa kebutuhan-kebutuhan dipenuhi dan terakhir, setinggi apa kesempatan-kesempatan untuk maju tersedia. Tiga unsur ini berlaku bagi individu-individu, keluarga-keluarga, komunitas-komunitas dan bahkan seluruh masyarakat. (Midgley masih dalam Suud (2018:5))

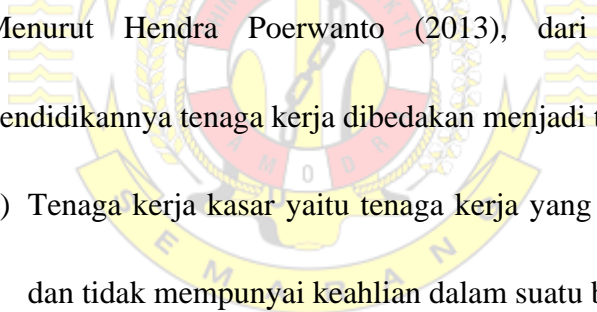
Dari pengertian-pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan adalah saat terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan kehidupan suatu individu ataupun masyarakat. Kesejahteraan juga mencakup kesejahteraan keluarga dan lebih luas lagi.

4. Pengertian Tenaga Kerja

Menurut Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab I pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Sedangkan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) tenaga kerja adalah orang yang bekerja atau mengerjakan sesuatu, orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Menurut Alam (2019) tenaga kerja adalah penduduk dengan usia antara 17 tahun sampai 60 tahun yang bekerja untuk menghasilkan uang sendiri. Dan menurut Dr.A.Hamzah SH (2017), tenaga kerja adalah tenaga yang bekerja didalam maupun luar hubungan kerja dengan alat produksi utama dalam proses produksi baik fisik maupun pikiran.

Dapat diartikan dan disimpulkan bahwa pengertian tenaga kerja adalah individu yang mampu dan dalam umur yang memenuhi performa kinerja yang diperlukan.

- 
- a. Menurut Hendra Poerwanto (2013), dari segi keahlian dan pendidikannya tenaga kerja dibedakan menjadi tiga golongan, yaitu :
- 1) Tenaga kerja kasar yaitu tenaga kerja yang berpendidikan rendah dan tidak mempunyai keahlian dalam suatu bidang pekerjaan.
 - 2) Tenaga kerja terampil yaitu tenaga kerja yang mempunyai keahlian dan pendidikan atau pengalaman kerja seperti montir mobil, tukang kayu, dan tukang memperbaiki televisi dan radio.
 - 3) Tenaga kerja terdidik yaitu tenaga kerja yang mempunyai pendidikan yang tinggi dan ahli dalam bidang-bidang tertentu seperti dokter, akuntan ahli ekonomi, dan insinyur.

5. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah kemampuan tubuh pekerja dalam menerima pekerjaan. Setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang terhadap kemampuan fisik maupun psikologis pekerja yang menerima beban kerja tersebut. Keinginan untuk tetap terjaga sering kali dapat mengatasi rasa letih seseorang. Sebaliknya, ketika seseorang mengalami rasa bosan dan tidak termotivasi untuk tetap terjaga, tidur sering terjadi dengan cepat. normal (Kozier, Erb, Berman, Snyder 2016).

Menurut Vanchapo (2020:1) menyatakan beban kerja ialah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Didasarkan penjelasan-penjelasan para ahli di atas, disimpulkan beban kerja adalah proses yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam menyelesaikan dan melaksanakan tugas-tugas pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal ataupun mendesak dalam suatu jangka waktu tertentu.

a. Pengukuran Beban Kerja

Menurut Ilyas dalam Krisna (2012) ada tiga cara yang dapat digunakan untuk mengukur beban kerja yaitu:

1) *Work Sampling*

Tehnik ini dikembangkan pada dunia industri untuk melihat beban kerja yang dipangku oleh personil pada suatu unit, bidang ataupun jenis tenaga tertentu.

2) *Study Time and Motion*

Tehnik ini dilaksanakan dengan mengamati secara cermat kegiatan yang dilakukan oleh personil yang sedang diamati.

3) *Daily Log*

Daily log merupakan bentuk sederhana dari *work sampling*, dimana orang-orang yang diteliti menuliskan sendiri kegiatan dan waktu yang digunakan untuk kegiatan tersebut. Penggunaan tehnik ini sangat tergantung pada kerjasama dan kejujuran dari personel yang diteliti. Dengan menggunakan formulir kegiatan dapat dicatat jenis kegiatan, waktu, dan lamanya kegiatan dilakukan.

6. Pengertian Efektivitas

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), efektivitas adalah daya guna, keaktifan, serta adanya kesesuaian dalam suatu kegiatan antara seseorang yang melaksanakan tugas dengan tujuan yang ingin dicapai.

Pengertian efektivitas ialah seberapa baik pekerjaan yang dilakukan, sejauh mana orang menghasilkan keluaran sesuai dengan yang diharapkan. Artinya

apabila suatu pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan perencanaan, baik dalam waktu, biaya, maupun mutunya maka dapat dikatakan efektif. (Ravianto “2017:11”)

Efektivitas menurut Siagian (2016:24) adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankannya. Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. Jika hasil kegiatan semakin mendekati sasaran, berarti makin tinggi efektivitasnya.

Menurut Steer (2016:203) efektivitas adalah mengerjakan sesuatu dengan akurat, tepat waktu, obyektif dan menyeluruh sesuai dengan tujuan organisasi. Setiap organisasi didirikan atau dibentuk untuk mengejar efektivitas, karena eksistensi dan pertumbuhan yang bersangkutan dapat mengemban misi dan melaksanakan tugasnya dengan tingkat ketangguhan yang tinggi. Proses kerja sama sekelompok orang mencapai tujuan diperlukan organisasi sebagai wadahnya, dan untuk menggerakkan kerja sama tersebut diperlukan manajemen. Salah satu fungsi manajemen tersebut adalah pengawasan.

Memperhatikan dari pengertian-pengertian para ahli di atas, dapat diartikan bahwa efektivitas adalah bersifat multi-dimensional yang artinya berbeda-beda

tetapi tujuan utamanya adalah pencapaian tujuan untuk individu atau sebuah organisasi.

a. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja

Menurut Gie (2015:45) Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja dalam organisasi adalah :

1) Waktu

Ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan merupakan factor utama. Semakin lama tugas yang di bebaskan itu di kerjakan ,maka semakin banyak tugas lain menyusul dua hal ini akan memperkecil tingkat efektivitas kerja karena memakan waktu yang tidak sedikit.

2) Tugas

Bawahan harus di beritahukan maksud dan pentingnya tugas-tugas yang di delegasikan kepada pegawainya. Hal ini supaya tidak ada kesenjangan saat melakukan tugas dan tanggung jawabnya.

3) Produktivitas

Seorang pegawai mempunyai produktivitas kerja yang tinggi dalam bekerja tentunya akan dapat menghasilkan efektivitas kerja yang baik demikian pula sebaliknya.

4) Motivasi

Mendorong pegawai melalui perhatian pada kebutuhan dan tujuan mereka yang sensitive. Semakin termotivasi karyawan untuk bekerja secara positif semakin baik pula kinerja yang di hasilkan.

5) Evaluasi Kerja

Pimpinan memberikan dorongan, bantuan dan informasi kepada pegawainya, sebaliknya pegawai harus melaksanakan tugas dengan baik dan menyelesaikan untuk dievaluasi tugas terlaksana dengan baik atau tidak.

6) Pengawasan

Dengan adanya pengawasan maka kinerja pegawai dapat terus terpantau dan hal ini dapat memperkecil resiko kesalahan dalam pelaksanaan tugas. Pengawasan juga dapat meningkatkan hasil kinerja.

7) Lingkungan Kerja

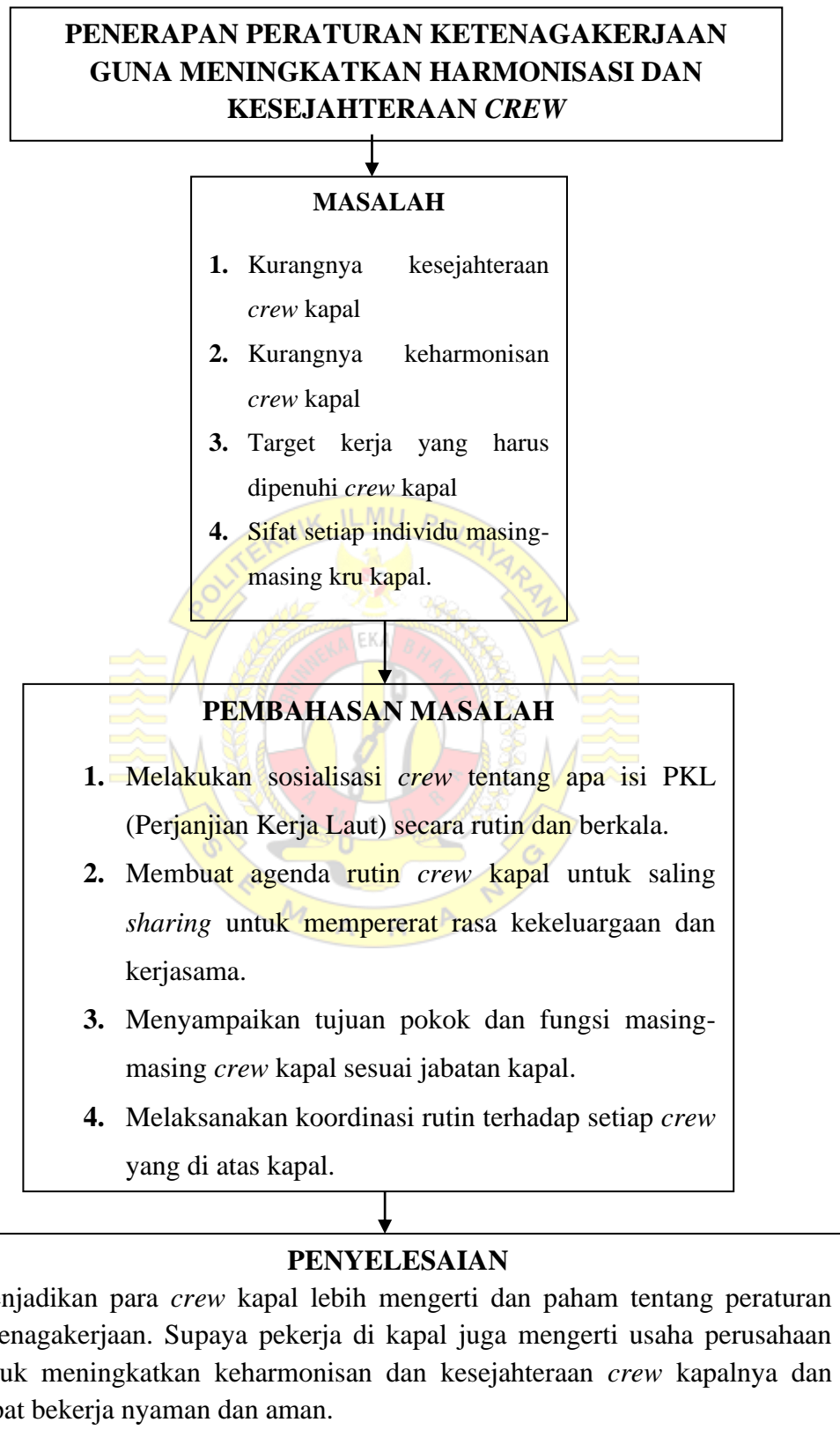
Lingkungan kerja menyangkut tata ruang, cahaya alam dan suara yang mempengaruhi konsentrasi pegawai suatu bekerja.

8) Perlengkapan dan Fasilitas

Suatu sarana dan peralatan yang di sediakan pimpinan dalam bekerja. Fasilitas yang kurang lengkap akan mempengaruhi kelancaran pegawai dalam bekerja. Semakin baik sarana yang di sediakan oleh perusahaan akan mempengaruhi semakin baiknya kerja seorang dalam mencapai tujuan atau hasil yang di harapkan.

B. Kerangka Pikir Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:60) mengemukakan bahwa, kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Dalam penelitian ini PT. Karya Sumber Energy sebagai *Shipping Managament Company* dan bertanggung jawab atas kondisi kapal dan para *crew* nya. Pentingnya keharmonisasian dan kesejahteraan *crew* kapal harus sangat diperhatikan, karena pasti akan berdampak pada lingkungan kerja dan *output* yang dihasilkan oleh para pekerja, semakin sejahtera pekerja semakin baik apa yang dihasilkan.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Kesimpulan yang didasarkan dari penelitian di lapangan serta hasil dari bab-bab yang berkaitan tentang pembahasan penerapan peraturan ketenagakerjaan guna meningkatkan keharmonisan dan kesejahteraan *crew* kapal, kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Faktor yang menyebabkan kurangnya harmonisasi dan kesejahteraan *crew* kapal di PT. Karya Sumber Energy adalah sebagai berikut :
 - a. kurangnya *supply* fasilitas-fasilitas dan alat penunjang keselamatan seperti *safety shoes* dan *wearpack* yang harusnya adalah fasilitas yang harus dibagi sebelum *join* kapal supaya *crew* kapal merasa aman saat bekerja di atas kapal.
 - b. Kurangnya kesadaran dan ketelitian *crew* kapal atas PKL (Perjanjian Kerja Kapal) yang ditandatangani, seringkali *crew* kapal hanya melihat dan membaca nominal *sallary* dan lama kontrak kerja tapi tidak membaca pasal dan ketentuan yang tertera. Disini secara tidak langsung *crew* akan menjadi kurang paham hak dan kewajiban saat bekerja di atas kapal, *crew* kapal yang akan protes juga akan tertahan karena mereka sudah menandatangani tapi tidak tahu apa yang mereka dapat dan kewajiban mereka, hal seperti ini pastinya mempengaruhi keharmonisan dan kesejahteraan *crew* kapal.

2. Upaya meningkatkan keharmonisan dan kesejahteraan *crew* kapal di PT.

Karya Sumber Energy adalah sebagai berikut :

- a. Diadakannya sosialisai oleh pihak kantor tentang perihal penandatanganan dan pasal-pasal yang tertera di PKL (Perjanjian Kerja Laut) sebelum para *crew join* kapal, supaya para *crew* kapal lebih paham dan mengerti hak dan kewajiban yang akan mereka dapatkan dan kerjakan.
- b. Pihak kantor melakukan pengadaan fasilitas dan bekal-bekal penunjang *crew* kapal lebih teliti dan dilebihkan, supaya *crew* kapal yang akan *on board* dipastikan mendapatkan fasilitas *safety* untuk bekerja di atas kapal.
- c. Pihak kantor maupun pimpinan kapal mengadakan agenda rutin seperti *gathering* antara *crew* kapal supaya dapat menjeleskan pembagian tugas dan tanggung jawab sesuai posisi yang dipegang, mengadakan sesi *sharing* di kapal untuk membicarakan kekurangan dan keluhan kesah apa yang dialami, hal seperti ini tentunya dapat meningkatkan moral pekerja, keharmonisan dan kesejahteraan *crew* kapal.
- d. Pemberian *reward & punishment*
Pemberian *reward & punishment* saat bekerja sangatlah penting dikarenakan supaya dapat meningkatkan semangat kinerja *crew*

kapal dan secara langsung dapat mempengaruhi tingkat kesejahteraan seorang individu di kapal. Untuk *punishment* juga dapat menekan dan mengurangi kelalaian dan kesalahan saat bekerja, sehingga *crew* kapal bekerja sesuai SOP yang berlaku.

B. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini pastinya memiliki banyak keterbatasan, peneliti sudah berupaya untuk melakukan penelitian sesuai prosedur seperti sebagaimana mestinya, keterbatasan yang dialami peneliti antara lain :

1. Obyek penelitian yang diteliti hanya berfokus pada bagian personalia kantor dan *crew* kapal di MV. DK 02 hanya satu kapal di antara 4 armada yang dimiliki PT. Karya Sumber Energy.
2. Waktu yang terbatas saat pengumpulan data oleh peneliti dikarenakan informan atau narasumber yang bersangkutan akan *on board* atau memiliki waktu yang terbatas juga di atas kapal karena tanggung jawab dan kerjanya.

C. Saran

Dari kesimpulan di atas timbulah saran yang dapat disampaikan oleh peneliti terhadap penelitian yang sudah dilaksanakan, adapun saran sebagai berikut:

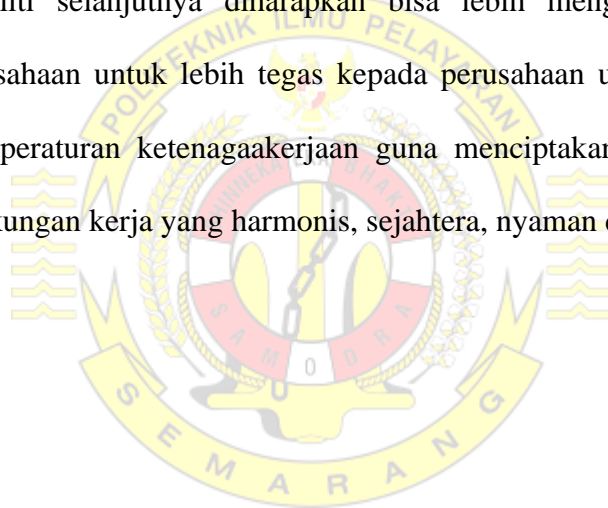
1. Kepada perusahaan pelayaran PT. Karya Sumber Energy :

- a. Lebih memperhatikan pelatihan dan sosialisasi sebelum *crew* kapal akan *join* kapal dan memberikan hak-hak seperti fasilitas penunjang keamanan awal supaya *crew* tenang saat pertama kali *on board*.
- b. Memperhatikan *crew-crew* kapal yang akan menandatangani PKL supaya tidak ada *miss communication* antara *crew* dan pihak kantor supaya penerapan UU ketenagakerjaan dapat berjalan lancar di PT.

KSE

2. Kepada peneliti selanjutnya :

- a. Peneliti selanjutnya diharapkan bisa lebih mengingatkan kepada perusahaan untuk lebih tegas kepada perusahaan untuk menerapkan UU peraturan ketenagakerjaan guna menciptakan perusahaan dan lingkungan kerja yang harmonis, sejahtera, nyaman dan kondusif.



DAFTAR PUSTAKA

- Albi Anggito, Johan Setiawan. 2018. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. edited by E. D. Lestari. CV Jejak (Jejak Publisher).Alfabeta, CV.Alfabeta.
- Amin, Siahaan, 2016. *Jurnal Manajemen Sistem Informasi*.
- Andriani, Ayu. 2018. *Saya Indonesia, Negara Maritim Jati Diri Negaraku*. CVJejak (Jejak Publisher).
- Arikunto, S. 2017.*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Cetakan Keempatbelas, Jakarta: Bumi Aksara,.
- Darmadi, Hamid. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial*. Bandung: Alfabeta.
- Dhini, Rama Dhania. 2018. Pengaruh Stres kerja, Beban kerja terhadap Kepuasan kerja. Universitas Muria Kudus. *Jurnal Psikologi*
- Husein Umar. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali. Jakarta: PT. Rineka Cipta kerja.
- Kozier,B.,Glenora Erb, Audrey Berman dan Shirlee J.Snyder. (2017). *Buku Ajar Fundamental Keperawatan* (Alih bahasa : Esty Wahyu ningsih, Devi yulianti, yuyun yuningsih. Dan Ana lusyana). Jakarta
- Lie, L. D. J. (2020). *Dampak Pandemi Terhadap Mobilitas Manusia Di Asia Tenggara*. Jurnal Ilmiah Hubungan Internasional, 0(0), 75–83.
- Made Laut Mertha Jaya. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. edited by F. Husaini. Anak Hebat Indonesia.
- Moleong Lexy, 2016, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung : CV. Remaja, hal 11
- Mrati, Hengki Wijaya. 2020. *Analisis Data Kualitatif Teori Konsep Dalam Penelitian Pendidikan*. edited by S. Claudia. Sekolah Tinggi Theologia Jaffray.
- Muhammad Alif K. Sahide. 2019. *BUKU AJAR METODOLOGI PENELITIAN SOSIAL: KEAHLIAN MINIMUM UNTUK TEKNIK PENULISAN ILMIAH*. Fakultas Kehutanan, Universitas Hasanuddin.

- Republik Indonesia. 2003. *Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39. Sekretariat Negara. Jakarta.*
- Republik Indonesia. 2008. *Undang-Undang Nomor 17 tahun 2008 tentang Pelayaran.*
- Rukajat, Ajat. 2018. *Pendekatan Penelitian Kuantitatif: Quantitative Research Approach.* Deepublish.
- Sondang P Siagian. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama,*
- Steers, M. R. (2018). *Efektivitas Organisasi.* Jakarta: Erlangga.
- Sudjatmiko, F.D.C, 2017. *Pokok-Pokok Pelayaran Niaga.* Jakarta Akademika Pressindo.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung :
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung:
- Sukandarrumidi, 2012. *Metodologi Penelitian: Petunjuk Praktis untuk Peneliti Pemula,* Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Sukmadinata, N. S. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan .* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Tim Penyusun, (2022). *Pedoman Penulisan Skripsi, PIP Semarang,*

LAMPIRAN


Lampiran 1 (Crew List MV. DK 02)


CREW LIST

(Name of shipping line, agent, etc)				Arrival <input type="checkbox"/> Departure <input type="checkbox"/>		Page No.	
1. Name of ship DK 02				2. Port of Departure		3. Date	
4. Nationality of ship INDONESIA				5. Next port of Call		6. Nature and No. of Identity document (seaman's book/validity)	
7. No.	8. Family name, Given names	9. Rank or rating	10. Nationality	11. Certificate no and validity (DD / MM / YY)	Date and Place of Enqagement (DD / MM / YY)		
1	JASRI	MASTER	INDONESIAN	6200018964N10214 11/09/2024	F 063444 12/10/2022	19/11/2020	Cilacap, Indonesia
2	NICKMAT SAHURY	C/OFF	INDONESIAN	6200353217N20216 07/04/2021	C 011980 14/09/2023	13/06/2020	Cilacap, Indonesia
3	BENI DWI SANJAYA	2/OFF	INDONESIAN	6200351754N20317 04/01/2022	E 001209 18/08/2022	06/12/2019	Cilacap, Indonesia
4	FACHRY HUSAINI KURNIAWAN	3/OFF	INDONESIAN	6202006720N30119 09/11/2024	C 074968 16/07/2021	03/01/2020	Cilacap, Indonesia
5	MUHAMMAD ADITYA WIJANTO	Jr 3/OFF	INDONESIAN	6211709475N30319 18/09/2024	F 028470 13/06/2022	23/08/2020	Cilacap, Indonesia
6	PRIYONO	C/ENG	INDONESIAN	6200029366T10214 16/04/2024	F 061644 06/09/2022	07/10/2020	Cilacap, Indonesia
7	SONY NAN ALIF	2/ENG	INDONESIAN	6201294533T20316 25/05/2021	E 158365 15/03/2022	15/01/2020	Cilacap, Indonesia
8	SRI PULUNG EDY WICAKSONO	Jr 3/ENG	INDONESIAN	6211521033T30317 01/08/2022	D 074855 24/06/2022	15/09/2020	Cilacap, Indonesia
9	FELIX KRISTIANTO	4/ENG	INDONESIAN	6211572678T32418 19/11/2023	E 132002 01/12/2021	01/11/2020	Cilacap, Indonesia
10	ANDIKA PRATAMA	Jr 4/ENG	INDONESIAN	6211703050T35119 07/08/2024	F 079711 06/12/2022	01/11/2020	Cilacap, Indonesia
11	IRWAN SYARIF	BOATSWAIN	INDONESIAN	6200017981340217 07/02/2022	F 084032 02/11/2022	13/10/2019	Cilacap, Indonesia
12	ABDILLAH RAHMAT EFENDI	A/B - A	INDONESIAN	6201319849330715 24/06/2021	F 195264 11/02/2022	11/02/2019	Cilacap, Indonesia
13	AKHMAD NASIKHIN	A/B - B	INDONESIAN	6200499348340716 21/03/2021	C 024791 19/11/2023	22/02/2020	Cilacap, Indonesia
14	ARLIN PUTIHA	A/B - C	INDONESIAN	6201652998340718 23/07/2023	F 195265 11/02/2022	20/08/2018	Cilacap, Indonesia
15	EKO SETIYO WIDODO	OILER - A	INDONESIAN	6200397311420217 16/02/2022	E 140119 21/12/2021	17/09/2018	Cilacap, Indonesia
16	ENGKO SAPUTRA	OILER - B	INDONESIAN	6201390904420216 01/07/2021	F 268210 02/09/2022	06/12/2019	Cilacap, Indonesia
17	NOVA SAKA PUTRA	OILER - C	INDONESIAN	6201653174420716 13/07/2021	F 143980 17/10/2021	17/10/2018	Cilacap, Indonesia
18	ATBAH MURBANI	COOK	INDONESIAN	6201473850010717 19/08/2020	F 314655 06/01/2023	21/08/2020	Cilacap, Indonesia
19	ALI ISWAN	D/CADET - 1	INDONESIAN	6211939017010319 01/10/2024	G 011723 02/07/2023	20/08/2020	Cilacap, Indonesia
20	DEFGHIK BARUS	D/CADET - 2	INDONESIAN	6211938722010319 01/10/2024	G 011827 06/07/2023	20/08/2020	Cilacap, Indonesia
21	MUHAMMAD FAIS NOOR	D/CADET - 3	INDONESIAN	6211825568010320 13/07/2025	G 012321 08/07/2023	20/08/2020	Cilacap, Indonesia
22	ARY PURNOMO AJI	E/CADET - 1	INDONESIAN	6211937564010319 23/09/2024	G 011868 06/07/2023	20/08/2020	Cilacap, Indonesia
23	FEBRIAWAN YUDHA	E/CADET - 2	INDONESIAN	6211938570010319 01/10/2024	G 012020 09/07/2023	20/08/2020	Cilacap, Indonesia
24	MOHAMMAD NAVIS TEGAR	E/CADET - 3	INDONESIAN	6211937572010319 23/09/2024	G 011832 06/07/2023	20/08/2020	Cilacap, Indonesia
25	RAMADHAN YOGA ANANDA	E/CADET - 4	INDONESIAN	6211937563010319 23/09/2024	G 011870 06/07/2023	07/10/2020	Cilacap, Indonesia


12. Date and signature by master, authorized agent or officer

20/09/2024
 2024/09/20
 2024/09/20


CAPT. JASRI
MASTER OF MV. DK 02



Lampiran 2
(SHIP PARTICULAR MV. DK 02)



PT. KARYA SUMBER ENERGY
SHIP'S PARTICULARS

NAME	MV DK 02	NET TONNAGE	08-849-97
CALL SIGN	Y B K H 2	LAUNCHED	05 JANUARI 1999
FLAG	INDONESIA	DELIVERED	27 FEBRUARI 1999
PORT OF REGISTRY	TANJUNG PRIK	SHIPYARD	OSHIMA SHIPBUILDING COMPANY LTD NAGASAKI JEPANG
OFFICIAL NUMBER		SATELLITE COMMUNICATION	
IMO NUMBER	9154555	INM-C 452502665	
CLASS SOCIETY	BKI & DNV-GL	E-MAIL	
CLASSIFICATION CHARACTER	SM	PHONE 870773109557	
P & I CLUB	RAETS MARINE MARINE INSURANCE BV	FAX 870783188070	
		TELEX 437155410 GODA	
		MMSI 371554000	
		EX. NAME VOC DAISY	
		CS / FLAG PANAMA	

OWNERS	KYK LINES	TLP
OPERATORS	PT KARYA SUMBER ENERGY, JL KALI BESAR BARAT NO 37 JAKARTA BARAT - 11250 INDONESIA +62216810392, PIC SUNAFRINAL, MOBILE PHONE +6281381696009, EMAIL suha@indoshipping.com, dpa.kss1@gmail.com	

PRINCIPAL DIMENSIONS	
LOA	185.73 M
LBP	177.00 M
BREADTH	30.95 M
DEPTH (molded)	18.40 M
HEIGHT (maximum)	43.50 M
BRIDGE FRONT - BOW	180.05 M
BRIDGE FRONT - STERN	25.68 M

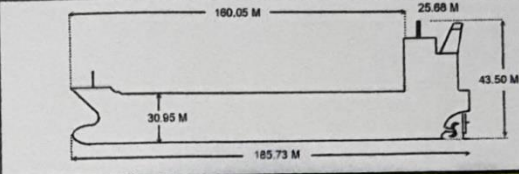


Diagram showing ship plan view with dimensions: LOA 185.73 M, LBP 177.00 M, Breadth 30.95 M, Height 43.50 M, Bridge Front - Bow 180.05 M, Bridge Front - Stern 25.68 M.

TONNAGE	
NET	16,061 MT
GROSS	25,607 MT
GROSS Reduced (Rt:13485)	NA

LOAD LINE INFORMATION			
	FREEBOARD	DRAFT	DWT
TROPICAL FRESH	4.145 M	12.290 M	48,406 MT
FRESH	4.390 M	12.045 M	47,188 MT
TROPICAL	4.413 M	12.022 M	48,426 MT
SUMMER	4.658 M	11.777 M	47,183 MT
WINTER	4.903 M	11.532 M	45,941 MT
LIGHT SHIP T=7,331 MT			

CARGO HOLD CAPACITY (CBM)					
GRAIN (M3)		BALE (M3)		BLST TKS (100%)	
NO 1	8,353 M3	NO 1	8,218 M3	F.P.TK	868.5 M3
NO 2	10,728 M3	NO 2	10,515 M3	NO.1P/S	1,839 M3
NO 3	10,728 M3	NO 3	10,520 M3	NO.2P/S	2,276 M3
NO 4	9,372 M3	NO 4	9,147 M3	NO.3P/S	2,276 M3
NO 5	10,850 M3	NO 5	10,443 M3	NO.4P/S	1,927 M3
NO 6	9,186 M3	NO 6	9,008 M3	NO.5P/S	2,024 M3
				NO.6P/S	1,667.8 M3
				APT	561.9 M3
				NO 4 CH	9,327 M3
TOTAL	59,044	TOTAL	57,851	TOTAL	23,218

MACHINERY / PROPELLER / RUDDER	
MAIN ENGINE	DI-SULZER 8RTA48T: 1 SET
M.C.O	9,820 PS X 108 RPM
NCR	8,175 PS X 102.3 RPM
Consumption	22.00 mt/day ballast
MAX CRITICAL RANGE	53 - 64 RPM
AUX. BOILER TYPE	COMPOSITE BOILER TYPE
GENERATOR (3 sets)	Daihatsu engine 3 x 600 kw 100/440V 60HZ, a.c
EMER D.G.	1 X 64 kW @ 1800 RPM
PROPELLER	4 BLADE SOLID HSP, D = 6,100 MM
RUDDER *	Streamlined Marine Type

BUNKER TANKS	
1 FO TK	261 M3
2 FO TK	498 M3
3 FO TK	538 M3
4 FO TK	367 M3
FO SETT TK	18.7 M3
FO SERV	18.2 M3
TOTAL	1,762 M3
DO TK	148.2 M3
DO SERV	5.6 M3
TOTAL	163.8 M3

WINCHES / WINDLASS / ROPES / EMERGENCY TOWING			
	FWD	AFT	PARTICULARS
WINCHES	2		10 T X 15 M/MIN
MRG Ropes	6		66 MM X 220 M
Winch BHC			
WINDLASS	2	N/A	22.4 T X 9 M/MIN
FIRE WIRE			
ANCHOR	2	N/A	STOCKLESS 5,850 KG X 2
EMG. TOWING			

FIRE FIGHTING SYSTEM	
E/RM	CO2 Fire Extinguishing System & portable foam
CARGO/DK AREA	FIRE HYDRANT

BALLAST PUMPING SYSTEM			
MAIN PUMPS	NO.	CAPACITY	RPM
BALLAST PUMP	1	1000 M ³	1200

LIFE BOATS	
2 x 28 Persons	
MAKER	Shigi Co.Ltd
	Totally enclosed

LUBE OIL TANK M3	
NO 1 CYL TK	16.2 M3
NO 2 CYL TK	19.3 M3
G/E LO SETT TK	1.8 M3
G/E LO STOR TK	2.4 M3
TOTAL	39.6 M3

CRABES	
4 X 30 T. SWL	

Scanned by TapScanner

Lampiran 3
(Koordinasi pimpinan kapal)



Lampiran 4
(Pengecekan kelengkapan dokumen kapal)



Lampiran 5

(Crew mengecek ulang PKL dan Ship Particular)



Lampiran 6

(Crew membawa barang yang belum di dapatkan saat akan *join*)



LAMPIRAN 7

Transkrip wawancara dengan supervisi personalia

Transkrip wawancara dengan supervisi personalia

Narasumber 1

Nama : Syaiful Ahmad

Jabatan : Supervisi departemen personalia

Hasil wawancara sebagai berikut :

Kukuh : Selamat pagi bapak , mohon izin untuk meminta waktunya sebentar.

Bapak Syaiful : Selamat pagi dek Kukuh, apakah ada yang bisa saya bantu ?

Kukuh : Saya izin bertanya mengenai mekanisme pengisian PKL disini pak

Bapak Syaiful : Iya silahkan Kukuh.

Kukuh : apa peran personalia dalam ketelitian dalam mengisi PKL pada *crew* yang akan *on board*?

Bapak Syaiful : Untuk personalia berperan dalam pengisian PKL untuk *crew*, yaitu meneliti dan meninjau ulang apa yang sudah di tandatangani

Kukuh : Siap bapak, tapi izin pak apakah untuk pengawasan hal tersebut sudah berjalan lancar dan sesuai prosedur ?

Bapak Syaiful : Untuk itu menurut saya sudah sesuai prosedur, kita dari personalia sudah mengarahkan untuk membaca ulang naskah PKL yang sudah ditandatangani, bila ada yang kekeliruan akan segera diperbaiki.

Kukuh : Tapi pak saya masih menemukan *crew* yang akan *join* masih belum paham apa isi naskah PKL dan langsung saja naskah tanpa membacanya, hal seperti ini pastinya membuat bingung apa hak dan kewajiban *crew*

Bapak Syaiful : Oh benarkah seperti itu? Baik dek, untuk selanjutnya akan kami tinjau lebih lanjut, temuan seperti ini benar dapat mempengaruhi *crew* kapal, karena mereka harus mengerti kewajiban yang harus dikerjakan dan hak yang akan mereka terima.

Kukuh : Siap pak, kemudian satu lagi bapak tentang pembagian *wearpack & Safety Shoes* untuk *crew* yang akan naik kapal, masih banyak yang tidak mendapatkan barang-barang tersebut padahal di prosedur harusnya *crew* mendapatkan.

Bapak Syaiful : Ok dek, untuk menanggapi hal ini saya juga sudah berkoordinasi dengan pimpinan atas kurangnya stok barang tersebut, karena mungkin kurangnya pendataan dan cepatnya pergantian *crew* yang mendadak.

Kukuh : seperti itu ya bapak, terima kasih atas informasinya

Bapak Syaiful : Baik dek Kukuh, jika ada yang kurang paham tanya saja

Kukuh : Siap Bapak terima kasih banyak



LAMPIRAN 8

Transkrip wawancara dengan A/B kapal

Transkrip wawancara dengan A/B kapal

Narasumber 1

Nama : Ahkmad Nasikin

Jabatan : A/B Kapal MV.DK 02

Hasil wawancara sebagai berikut :

Kukuh : Selamat pagi bapak , mohon izin untuk meminta waktunya sebentar.

A/B : Pagi mas Kukuh, apakah ada yang bisa saya bantu ya?

Kukuh : Saya bertanya mengenai mekanisme pengisian PKL disini Pak, di perusahaan PT. KSE

A/B : Iya silahkan mas Kukuh

Kukuh : Apakah menurut bapak pengisian naskah PKL di perusahaan ini sudah sesuai prosedur?

A/B : Jadi begini mas, untuk masalah pengisian ya menurut saya sudah sesuai, tapi terkadang pihak personalia lupa mengawasi dan mengingatkan kami untuk membaca ulang sebelum memberi tanda tangan

Kukuh : Baik pak, berarti menurut bapak ada kekurangan dalam pengawasan pengisian naskah PKL.

A/B : Iya mas betul

Kukuh : Siap pak, kemudian satu lagi pak, tentang pembagian *wearpack & Safety Shoes* untuk *crew* yang akan naik kapal, masih banyak yang tidak mendapatkan barang-barang tersebut padahal di prosedur harusnya *crew* mendapatkannya.

Bapak Syaiful : Untuk itu mas memang kadang seperti itu, saya saat akan *on board* pun tidak dikasih perlengkapan itu dan saya merasa agak tidak nyaman dan merasa kepikiran saat naik kapal dan belum mendapatkan perlengkapan keamanan kerja dasar seperti itu.

Kukuh : seperti itu ya bapak, Tapi setelah di atas kapal apakah bapak masih mendapatkan perlengkapannya?

A/B : Dapat mas, tapi ya agak telat tidak saat mau *join*

Kukuh : Siap Bapak terima kasih banyak informasinya



LAMPIRAN 10

SLIP GAJI CREW MV. DK 02

MV DK 02

No	Nominal	Nama Pengirim (Maks 70 digit)	Nomor rekening Pengirim (Dahulu dengan tanda kufri 1 ())	Nama Bank Penerima	Nama Penerima (Maks 70 Digit) - tidak boleh special karakter, hanya boleh titik (.) dan koma (,)	Nomor rekening Penerima (Dahulu dengan tanda kufri 1 ())	Jenis Penerima 1 = Perorangan 2 = Perusahaan 3 = Pemerintah	Berita (Maks 70 Digit) - tidak boleh special karakter, hanya boleh titik (.) dan koma (,)
1	20.660.371,00	PT PELAYARAN KARIVA TEHNIK OPERATOR	150020132017	MANDIRI	ALI KASHMIR PASARIBU	1570001777656	1	PEMBAYARAN GAJI CREW KT 05
2	57.292.808,00	PT PELAYARAN KARIVA TEHNIK OPERATOR	150020132017	MANDIRI	AMULYUS	1290010347306	1	PEMBAYARAN GAJI CREW KT 05
3	6.508.333,00	PT PELAYARAN KARIVA TEHNIK OPERATOR	150020132017	MANDIRI	MULYADI	1120009847422	1	PEMBAYARAN GAJI CREW KT 05
4	6.000.000,00	PT PELAYARAN KARIVA TEHNIK OPERATOR	150020132017	MANDIRI	SRI HERMAMATI	1120001211148	1	PEMBAYARAN GAJI CREW KT 05
5	8.568.333,00	PT PELAYARAN KARIVA TEHNIK OPERATOR	150020132017	MANDIRI	JANUARI ISHAQ	1720000515173	1	PEMBAYARAN GAJI CREW KT 05
6	3.058.333,00	PT PELAYARAN KARIVA TEHNIK OPERATOR	150020132017	MANDIRI	SITI SULEHA LEISA	1200007440709	1	PEMBAYARAN GAJI CREW KT 05
7	57.049.558,00	PT PELAYARAN KARIVA TEHNIK OPERATOR	150020132017	BCA	MHAMMAD YANI	3940488655	1	PEMBAYARAN GAJI CREW KT 05
8	15.800.000,00	PT PELAYARAN KARIVA TEHNIK OPERATOR	150020132017	BCA	JODI NURUL HUDA	7100017487	1	PEMBAYARAN GAJI CREW KT 05
9	41.563.967,00	PT PELAYARAN KARIVA TEHNIK OPERATOR	150020132017	BCA	DIOKO PURWANTO	4140190889	1	PEMBAYARAN GAJI CREW KT 05
10	5.500.000,00	PT PELAYARAN KARIVA TEHNIK OPERATOR	150020132017	BCA	SITI SULEHA LEISA	4140282899	1	PEMBAYARAN GAJI CREW KT 05
11	5.216.667,00	PT PELAYARAN KARIVA TEHNIK OPERATOR	150020132017	BCA	ACHMAD YUSUF	4141748681	1	PEMBAYARAN GAJI CREW KT 05
12	4.000.000,00	PT PELAYARAN KARIVA TEHNIK OPERATOR	150020132017	BCA	YULI SUHERLINA	3109443504	1	PEMBAYARAN GAJI CREW KT 05
13	12.808.333,00	PT PELAYARAN KARIVA TEHNIK OPERATOR	150020132017	BCA	FRENKI HOTMAN HASHOLAH	4141847401	1	PEMBAYARAN GAJI CREW KT 05
14	4.568.333,00	PT PELAYARAN KARIVA TEHNIK OPERATOR	150020132017	BCA	ROCKI PERMANA	2400254233	1	PEMBAYARAN GAJI CREW KT 05
15	8.568.333,00	PT PELAYARAN KARIVA TEHNIK OPERATOR	150020132017	BCA	SUTARDI	7745360998	1	PEMBAYARAN GAJI CREW KT 05
16	20.660.371,00	PT PELAYARAN KARIVA TEHNIK OPERATOR	150020132017	BNI	NURACHRANI	0209713493	1	PEMBAYARAN GAJI CREW KT 05
17	26.168.393,00	PT PELAYARAN KARIVA TEHNIK OPERATOR	150020132017	BNI	SDR YULI NURYANTI	0790997477	1	PEMBAYARAN GAJI CREW KT 05
18	15.800.000,00	PT PELAYARAN KARIVA TEHNIK OPERATOR	150020132017	BNI	SDR YOGA PURWA MAHENDRA	1911961112	1	PEMBAYARAN GAJI CREW KT 05
19	5.925.000,00	PT PELAYARAN KARIVA TEHNIK OPERATOR	150020132017	BNI	SDR M RIMANTO	0782424666	1	PEMBAYARAN GAJI CREW KT 05
20	11.860.000,00	PT PELAYARAN KARIVA TEHNIK OPERATOR	150020132017	BNI	ATBAH MURBAN AMALUDIN	1171525107	1	PEMBAYARAN GAJI CREW KT 05
21	233.333,00	PT PELAYARAN KARIVA TEHNIK OPERATOR	150020132017	BNI	SDR RESTU PPAVOGO	0741462702	1	PEMBAYARAN GAJI CREW KT 05
22	233.333,00	PT PELAYARAN KARIVA TEHNIK OPERATOR	150020132017	BNI	SDR SATHYADI FEBRIANTO	0769705393	1	PEMBAYARAN GAJI CREW KT 05
23	233.333,00	PT PELAYARAN KARIVA TEHNIK OPERATOR	150020132017	BNI	SDR HARIZH RAHMAN	0769705166	1	PEMBAYARAN GAJI CREW KT 05
24	26.075.603,00	PT PELAYARAN KARIVA TEHNIK OPERATOR	150020132017	BRI	DIMAS FAJAR KATON WIBOWO	680001000956508	1	PEMBAYARAN GAJI CREW KT 05
25	4.000.000,00	PT PELAYARAN KARIVA TEHNIK OPERATOR	150020132017	BRI	ROLA MEGAWATI	204301007470901	1	PEMBAYARAN GAJI CREW KT 05

LAMPIRAN 11

KEBERSAMAAN *CREW* KAPAL



LAMPIRAN 12

MAKAN BERSAMA *CREW* MV.DK 02



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Kukuh Prakoso
NIT : 551811326743 K
Tempat/Tanggal lahir : 10 September 1998
Jenis kelamin : Laki-laki
Agama : Islam



Alamat : Jl. Suwoko No.21, RT 02/RW 01, Kel.
Jetis, Kec. Lamongan, Kab. Lamongan

Nama Orang Tua

Nama Ayah : Bakti Aprianto
Nama Ibu : Endang Retno Oetami
Alamat : Jl. Suwoko No.21, RT 02/RW 01, Kel.
Jetis, Kec. Lamongan, Kab. Lamongan

Riwayat Pendidikan

SD MUHAMMADIYAH LAMONGAN : Lulus tahun 2011
SMP N 1 LAMONGAN : Lulus tahun 2014
SMA N 1 LAMONGAN : Lulus tahun 2017
PIP Semarang : 2018 – Sekarang

Pengalaman Praktek Darat

1. PT. Karya Sumber Energy

