



**STRATEGI PENEMPATAN ANAK BUAH KAPAL
TERHADAP JUMLAH KAPAL
DI PT. BERLIAN LAJU TANKER**

SKRIPSI

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

Oleh

ENNO OKTAVIANI

561911337476 K

**PROGRAM STUDI DIPLOMA IV
TATALAKSANA ANGKUTAN LAUT DAN KEPELABUHAN
POLITEKNIK ILMU PELAYARAN SEMARANG
TAHUN 2023**

HALAMAN PERSETUJUAN

**“STRATEGI PENEMPATAN ANAK BUAH KAPAL TERHADAP
JUMLAH KAPAL DI PT. BERLIAN LAJU TANKER”**

DISUSUN OLEH : ENNO OKTAVIANI

NIT. 561911337476 K

Telah disetujui dan diterima, selanjutnya dapat diujikan di depan Dewan Penguji
Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang, 4 Juli 2023

Dosen Pembimbing I
Materi



SRI PURWANTINI, SE., MM

Penata Tk. I (III/d)

NIP. 19661217 198703 2 002

Dosen Pembimbing II
Metodelogi dan Penulisan



YUSTINA SAPAN, S.Si.T, MM

Penata Tk. I (III/d)

NIP. 19771129 200502 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi TALK



Dr. NUR ROHMAH, SE., MM

Penata Tk. I (III/d)

NIP. 19750318 200312 2 001

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul “STRATEGI PENEMPATAN ANAK BUAH KAPAL TERHADAP JUMLAH KAPAL DI PT. BERLIAN LAJU TANKER” karya,

Nama : ENNO OKTAVIANI

NIT : 561911337476 K

Program Studi : Tatalaksana Angkutan Laut dan Kepelabuhanan (TALK)

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Skripsi Prodi D-IV TALK, Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang pada hari, tanggal

Semarang,

PENGUJI

Penguji I : Dr. LATIFA IKA SARI, S.Psi., M.Pd
Penata Tingkat (III/d)
NIP. 19850731 2008 12 2 002

Penguji II : SRI PURWANTINI, SE, S. Pd, MM
Penata Tk. I (III/d)
NIP. 19661217 198703 2 002

Penguji III : ELY SULISTYOWATI, S.ST., MM
Penata Tk. I (III/d)
NIP. 19780801 200812 2 001

Mengetahui,

Direktur Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang

Dr. Capt. TRI CAHYADI, M.H., M.Mar
Pembina Tingkat I (IV/b)
NIP. 19730704 199803 1 001

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Enno Oktaviani

N I T : 561911337476 K

Program studi : Tatalaksana Angkutan Laut dan Kepelabuhanan (TALK)

Skripsi dengan judul “STRATEGI PENEMPATAN ANAK BUAH KAPAL TERHADAP JUMLAH KAPAL DI PT. BERLIAN LAJU TANKER”

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 yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat dan 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, 4 Juli 2023

Yang membuat pernyataan,



ENNO OKTAVIANI
NIT. 561911337476 K

MOTO DAN PERSEMBAHAN

Moto : Tidaklah mungkin bagi matahari mengejar bulan dan malam pun tidak dapat mendahului siang. Masing-masing beradar pada garis edarnya (Q.S yasin:40)

Persembahan :

1. Kepada Ibu Munawaroh dan Bapak Wariyono yang senantiasa merawat, mendukung, mendoakan, menasihati, dan mengupayakan segalanya untuk keberlangsungan kehidupan penulis dengan baik.
2. Kepada Pipi, Mimi dan Bunda Nila yang senantiasa ikut mendukung dan mendoakan.
3. Seluruh dosen pengajar dan Civitas akademika Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang yang telah membimbing dan mendidik saya.

PRAKATA

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh. Alhamulillah, segala puji dan rasa syukur sebagai pujian kepada Allah SWT atas segala limpahan nikmat, karunia dan rahmat-Nya, sehingga peneliti diberi kemudahan dalam menyelesaikan dan menuntaskan penulisan skripsi yang berjudul "Strategi Penempatan Anak Buah Kapal Terhadap Jumlah Kapal di PT. Berlian Laju Tanker". Skripsi ini disusun guna memenuhi persyaratan pendidikan dalam memperoleh gelar Sarjana Terapan Pelayaran (S.Tr.Pel) pada program pendidikan Diploma IV (D. IV) Kalk di Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang. Dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini, peneliti mendapat banyak doa, bantuan, bimbingan, dan dukungan dari banyak pihak. Sehingga, dengan penuh rasa hormat peneliti menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Capt. Tri Cahyadi M.H., M.Mar selaku Direktur Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang.
2. Ibu Dr. Nur Rohmah, SE., M.M selaku Ketua Program Studi Kalk di Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang.
3. Ibu Sri Purwantini, SE., S.Pd, MM selaku Dosen Pembimbing Materi Penulisan Skripsi yang dengan sabar dan tanggung jawab memberikan dukungan, bimbingan dan arahan dalam penyusunan skripsi.
4. Ibu Yustina Sapan, S.Si.T, M.M selaku Dosen Pembimbing Metodologi dan Penulisan yang dengan sabar dan tanggung jawab memberikan dukungan, bimbingan dan arahan dalam penyusunan skripsi.
5. Ibu dan Bapak serta seluruh keluarga penulis yang senantiasa memberikan doa, dukungan, dan motivasi kepada peneliti disetiap langkah untuk meraih keberhasilan.
6. Seluruh sahabat, keluarga Wonodri Sendang III No.5 dan Talk Echo terimakasih telah memberikan dukungan dan motivasi dalam penyelesaian studi ini.

7. Seluruh dosen, perwira dan tenaga pengajar yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat kepada peneliti selama melaksanakan pendidikan di Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang.
8. Seluruh pihak yang telah membantu dalam penyelesaian penulisan skripsi yang tidak dapat peneliti sebutkan satu per satu.

Demikian prakata dari peneliti, dengan segala kerendahan hati, peneliti menyadari masih banyak kekurangan. Peneliti berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi seluruh pembaca.



Semarang, 4 Juli 2023

Penulis

ENNO OKTAVIANI
NIT. 561911337476 K

ABSTRAKS

Oktaviani, Enno, NIT. 561911337576 K, 2023, “Strategi Penempatan Anak Buah Kapal Terhadap Jumlah Kapal di PT. Berlian Laju Tanker”, Skripsi, Program Diploma IV, Program Studi Tata Laksana Angkutan Laut dan Kepelabuhan, Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang, Pembimbing I: Sri Purwantini, SE., M.M, Pembimbing II: Yustina Sapan, S.Si.T, M.M.

Pengelolaan penempatan anak buah kapal tentunya harus berjalan dengan baik guna menghindari terjadinya penumpukan *crew*. Divisi penyediaan *crew* seharusnya memperhatikan jumlah kebutuhan *crew* terhadap kapasitas yang ada sehingga penempatan anak buah kapal dapat berjalan dengan efektif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor penyebab banyaknya *crew standby* dan strategi yang dilakukan dalam penempatan anak buah kapal di PT. Berlian Laju Tanker sehingga tidak terjadinya penumpukan *crew* yang menunggu panggilan untuk naik ke atas kapal.

Metode penelitian yang digunakan dalam skripsi ini ialah metode kualitatif deskriptif. Sumber data penelitian diperoleh dari data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, studi dokumentasi dan studi pustaka selama peneliti melaksanakan praktik darat di PT. Berlian Laju Tanker Jakarta. Teknik analisis data yang digunakan yaitu dengan reduksi data, penyajian data dan penarikan simpulan. Serta pengujian keabsahaan data menggunakan metode triangulasi sumber yaitu teknik yang digunakan untuk mencari data sejenis dengan mengecek data dari berbagai sumber informan.

Kebijakan *re-joining on board* pada *ex-crew*, kelalaian dalam mengupdate sistem pada *control list* dan adanya pengurangan jumlah armada kapal menjadi faktor yang menyebabkan banyaknya *crew standby* di PT. Berlian Laju Tanker. Strategi yang dilakukan PT. Berlian Laju Tanker dalam penempatan anak buah kapal terhadap jumlah kapal yaitu *Crewing Management* melakukan perencanaan penempatan *crew standby on board* ke kapal yang ada sesuai dengan *crew* yang akan selesai masa kontrak kerjanya, *Crewing Management* memberhentikan kegiatan rekrutmen *crew* baru selama jumlah armada kapal terus berkurang, dan *crewing management* juga memberikan kesempatan *crew* untuk *join* ke perusahaan lain guna mengurangi jumlah *crew standby*.

Kata Kunci: Strategi, *Crew*, Penempatan

ABSTRACT

Oktaviani, Enno, NIT. 561911337576 K, 2023, “Strategi Penempatan Anak Buah Kapal Terhadap Jumlah Kapal di PT. Berlian Laju Tanker”, *Thesis, Diploma IV Program, Port and Shipping Managemen Departement, Merchant Marine Polytechnic Semarang, Advisor (I): Sri Purwantini, SE., MM, Advisor (II): Yustina Sapan, S.Si.T, M.M.*

Management of crew placement must certainly run well to avoid crew buildup. The crew supply division should give more attention to the number of crew needs for existing capacity, so that the placement of crew can run effectively. This thesis aims to determine the factors that causing the number of standby crews and strategie carried out in the placement of crew at PT. Berlian Laju Tanker so that there is no buildup of crew waiting for the call to on board.

The research method used in this thesis is qualitative descriptive method. Research data sources are obtained from primary and secondary data. Data collection techniques using observation, interviews, documentation and literature studies during researchers carrying out internship at PT. Berlian Laju Tanker Jakarta. The data analysis techniques used are by data reduction, data presentation and conclusions. The validity testing using the source triangulation method, which is a technique used to find similar data by checking data from various informant sources.

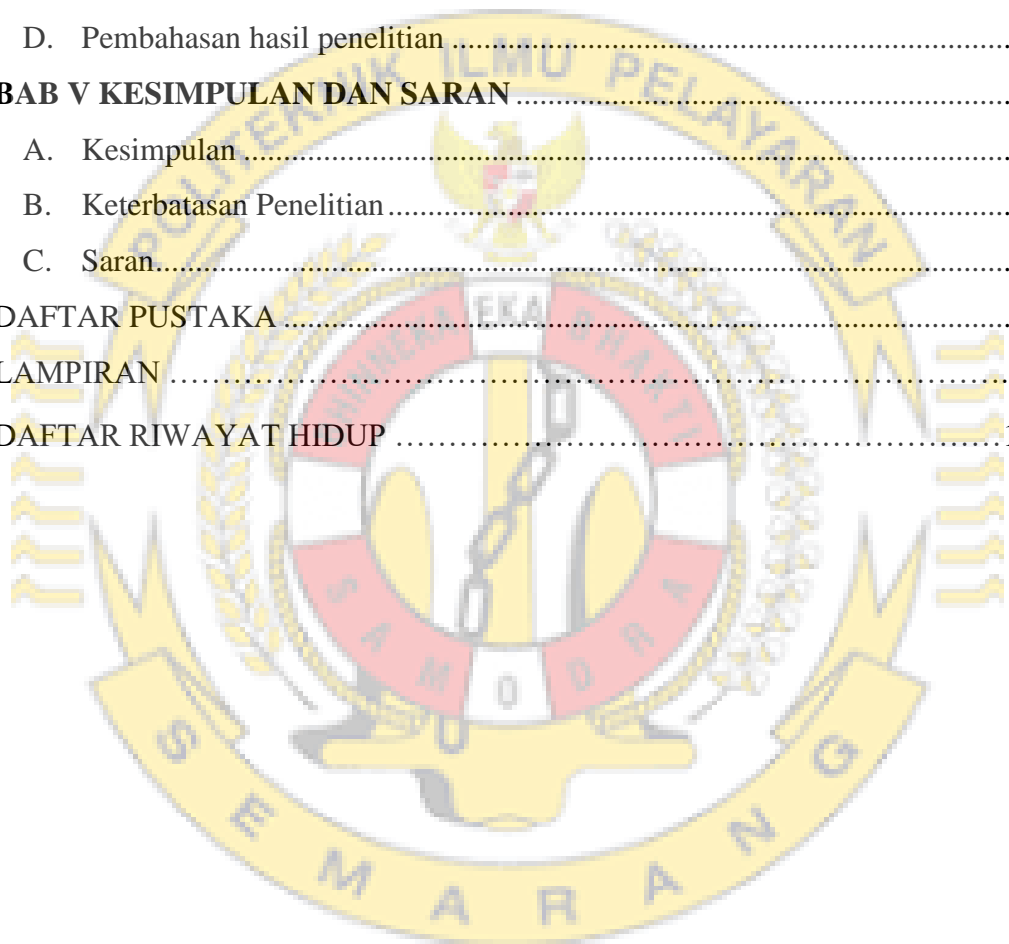
The policy of re-joining on board on ex-crew, negligence in updating the system on the control list and the reduction in the number of ships found as the factors that cause the number of standby crews at PT. Berlian Laju Tanker. The strategy carried out by PT. Berlian Laju Tanker in the placement of crew to the number of ships are the crewing management plans the placement of standby crew on board to existing ships in accordance with the crew who will finish their work contract period, Crewing Management stops recruiting new crew activities as long as the number of ships continues to decrease, and crewing management also provides opportunities for crews to join other companies to reduce the number of standby crews.

Keywords: *Strategy, Crew, Placement*

DAFTAR ISI

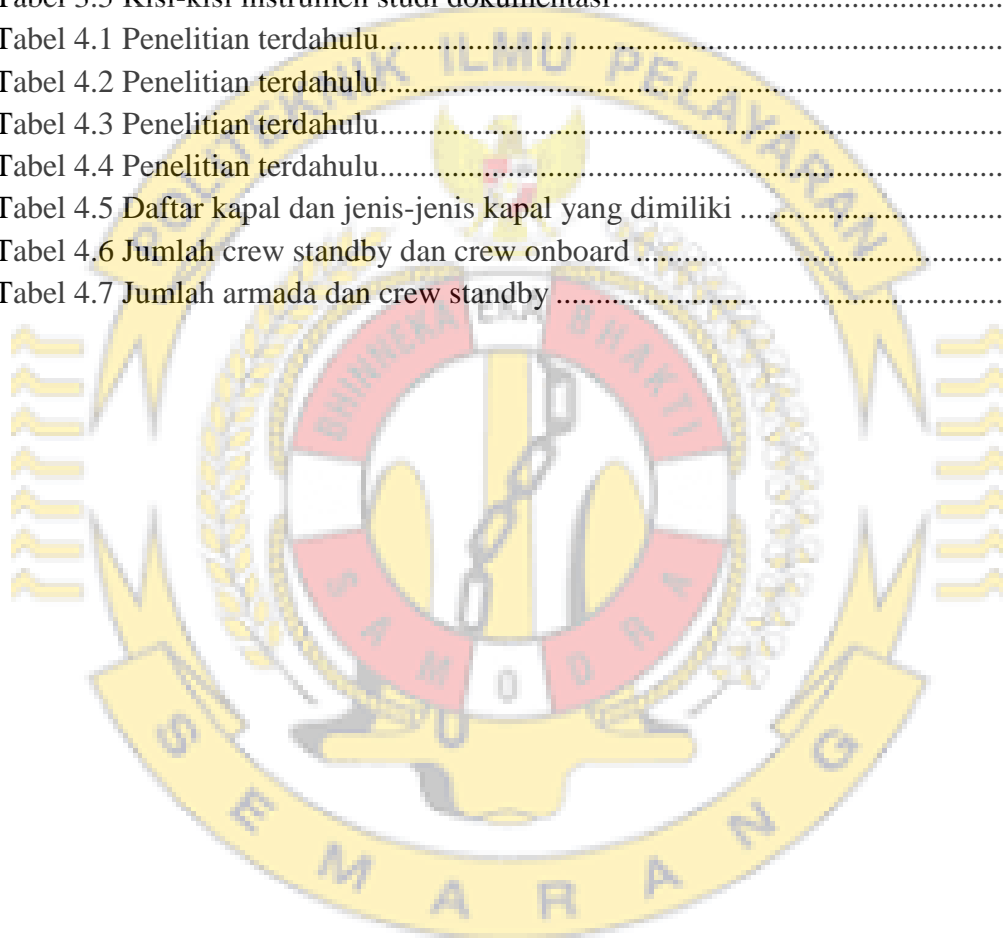
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
MOTO DAN PERSEMBAHAN	v
PRAKATA.....	vi
ABSTRAKSI.....	viii
ABSTRACT.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Fokus Penelitian.....	3
C. Rumusan Masalah.....	3
D. Tujuan Penelitian	4
E. Manfaat Hasil Penelitian.....	4
BAB II KAJIAN TEORI.....	6
A. Deskripsi Teori.....	6
B. Kerangka Penelitian	32
BAB III METODE PENELITIAN.....	34
A. Metode Penelitian.....	34
B. Waktu dan Tempat Penelitian.....	35
C. Sampel Sumber Data Penelitian.....	35
D. Teknik Pengumpulan Data.....	39

E. Instrumen Penelitian.....	44
F. Teknik Analisis Data.....	46
G. Pengujian Keabsahan Data.....	50
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	52
A. Gambaran Konteks Penelitian.....	52
B. Deskripsi Data.....	56
C. Temuan.....	65
D. Pembahasan hasil penelitian.....	73
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	85
A. Kesimpulan.....	85
B. Keterbatasan Penelitian.....	85
C. Saran.....	86
DAFTAR PUSTAKA.....	88
LAMPIRAN.....	90
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	114



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Sumber informan.....	42
Tabel 3.2 Judul tesis	44
Tabel 3.3 Kisi-kisi instrumen wawancara.....	45
Tabel 3.4 Kisi-kisi instrumen observasi.....	45
Tabel 3.5 Kisi-kisi instrumen studi dokumentasi.....	46
Tabel 4.1 Penelitian terdahulu.....	52
Tabel 4.2 Penelitian terdahulu.....	53
Tabel 4.3 Penelitian terdahulu.....	54
Tabel 4.4 Penelitian terdahulu.....	55
Tabel 4.5 Daftar kapal dan jenis-jenis kapal yang dimiliki	62
Tabel 4.6 Jumlah crew standby dan crew onboard	63
Tabel 4.7 Jumlah armada dan crew standby.....	70



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Struktur Organisasi Kapal -----	27
Gambar 2.2 Kerangka Penelitian -----	33
Gambar 3.1 Alur analisis <i>miles and huberman</i> -----	50
Gambar 4.1 Kantor BLT -----	57
Gambar 4.2 Struktur organisasi -----	59
Gambar 4.3 Sistem B-Path -----	75
Gambar 4.4 Pelaksanaan <i>computer basic training</i> -----	76



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Daftar <i>crew on board</i> -----	90
Lampiran 2	Daftar <i>crew sign off</i> -----	93
Lampiran 3	Siuppak BLT -----	97
Lampiran 4	Kegiatan <i>crew</i> -----	98
Lampiran 5	Perjanjian kerja laut -----	99
Lampiran 6	Transkrip wawancara narasumber 1 -----	106
Lampiran 7	Transkrip wawancara narasumber 2 -----	108
Lampiran 8	Transkrip wawancara narasumber 3 -----	110
Lampiran 9	Transkrip wawancara narasumber 4 -----	112



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menurut Undang-Undang No.17 Tahun 2008 tentang pelayaran Anak Buah Kapal (ABK) atau Awak Kapal adalah orang yang bekerja di kapal, yang bertugas mengoperasikan dan memelihara serta menjaga kapal dan muatannya, terkecuali Nakhoda. Anak buah kapal ini bertanggung jawab terhadap Perwira kapal tergantung *departement* masing-masing. Pemimpin tertinggi ABK atau Anak Buah Kapal ini adalah Mualim I (*Chief Officer*) pada *Deck Departement*, sedangkan Mualim I itu sendiri bertanggung jawab terhadap Nakhoda.

Dalam bidang pelayaran, perusahaan pelayaran ada yang bergerak dalam bidang penyediaan Awak Kapal atau disebut dengan *Crewing Agency* dan ada yang mempunyai kapal sendiri atau disebut dengan *Shipowner*. Divisi penyediaan *crew* (*Crewing Agency*) selalu menyediakan *crew standby* untuk mempermudah proses pergantian *crew* (*Rolling crew*) dan juga harus selalu memperhatikan jumlah kebutuhan *crew* terhadap kapasitas yang dibutuhkan sehingga tidak terjadinya penumpukan jumlah *crew*. Namun jumlah kapal yang dimiliki pada PT. Berlian Laju Tanker menyebabkan menumpuknya *crew*, data perusahaan pada bulan Agustus 2021 sampai dengan Juni 2022. PT. Berlian Laju Tanker memiliki Anak Buah Kapal yang sudah *on board* berjumlah 102 *crew*, jumlah Anak Buah

Kapal yang *Standby* berjumlah 120 *crew*. Sedangkan jumlah kapal yang dimiliki oleh PT. Berlian Laju Tanker berjumlah 7 (tujuh) kapal yaitu kapal Erowati I, Gandawati I, Gas Indonesia I, Gas Kalimantan, Tirtasari (SMS), Celosia dan Bauhnia semua kapal tersebut bergerak di bidang *Chemical* dan gas. Dengan kapal yang berjumlah 7 (tujuh) kapal akibat dari kebangkrutan yang dialami perusahaan pada 2009 sampai dengan 2010 dan mulai beroperasi kembali pada tahun 2019 sampai dengan sekarang menyebabkan lamanya pergantian Anak Buah Kapal di PT. Berlian Laju Tanker, hal ini menyebabkan tidak dapat menampung jumlah *crew* yang *Standby* di PT. Berlian Laju Tanker terhadap jumlah kapal di perusahaan tersebut, hal tersebut juga terjadi akibat pengurangan 1(satu) jumlah armada kapal yang di jual oleh perusahaan pada Januari 2022. Masa perjanjian kerja laut pada PT. Berlian Laju Tanker dengan tingkat perwira 3 (tiga) bulan dan tingkat *rating* 6 (enam) bulan.

Kebijakan strategi dalam penempatan Anak Buah Kapal harus diperhatikan agar mendapatkan Anak Buah Kapal yang berkualitas, perusahaan telah menerapkan mekanisme perekrutan dan penempatan. Strategi perekrutan Anak Buah Kapal harus memiliki kriteria yang diinginkan. Beberapa kriteria harus dipenuhi oleh calon Anak Buah Kapal, seperti keterampilan (*skill*), kemampuan (*ability*), pengetahuan (*knowledge*) dan kemampuan komunikasi yang baik sehingga dapat bekerja dalam sebuah tim.

Selama periode Agustus 2021 sampai dengan Juni 2022 masih terdapat strategi penempatan anak buah kapal yang belum berjalan seperti yang telah direncanakan, hal tersebut akibat jumlah kapal yang berkurang dan mengakibatkan *crew* yang di kapal tersebut harus *sign off* dan menambah jumlah *crew* dalam daftar *Standby crew*. Masalah pada kelalaian dalam mengupdate sistem pada *control list* yang dioperasikan oleh *crewing management*, dan masalah kebijakan *re-joining on board* pada *ex crew*. Perusahaan sudah melakukan beberapa upaya perbaikan berkaitan dengan kendala-kendala tersebut tetapi belum memberikan hasil yang maksimal sehingga masih perlu dilakukan perbaikan. Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk menganalisisnya dengan mengambil judul **“Strategi Penempatan Anak Buah Kapal Terhadap Jumlah Kapal di PT. Berlian Laju Tanker”**.³²

B. Fokus Penelitian

Menghindari perluasan masalah yang diangkat oleh peneliti, maka penelitian ini memfokuskan masalah terlebih dahulu. Dengan ini ruang lingkup penelitian ini mencakup mengenai faktor yang menyebabkan banyaknya jumlah *crew standby* dan strategi perusahaan dalam penempatan anak buah kapal terhadap jumlah kapal di PT. Berlian Laju Tanker.

C. Rumusan Masalah

Rumusan masalah sangatlah penting untuk penelitian dan mempermudah penulis dalam melakukan penelitian untuk mencari jawaban yang tepat atau sesuai. Permasalahan tersebut dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah faktor yang menyebabkan banyaknya *crew standby* di PT. Berlian Laju Tanker?
2. Strategi apakah yang dilakukan dalam penempatan anak buah kapal di PT. Berlian Laju Tanker?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah disebutkan pada rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui faktor penyebab banyaknya *crew standby* di PT. Berlian Laju Tanker.
2. Untuk mengetahui strategi yang dilakukan dalam penempatan anak buah kapal di PT. Berlian Laju Tanker.

E. Manfaat Hasil Penelitian

Manfaat penelitian ini dibagi menjadi 2 (dua) yaitu manfaat secara teoritis dan manfaat secara praktis, manfaat penelitian sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Menambah pengetahuan bagi Akademisi pada pendidikan Maritim dalam memahami faktor yang menyebabkan penumpukan *crew* yang masuk dalam *standby crew*.
 - b. memberikan informasi dan wawasan pada dunia maritim terhadap strategi pengawakan kapal pada perusahaan pelayaran.

2. Manfaat Praktis

- a. Menambah pengetahuan bagi divisi *crewing* terhadap strategi perusahaan dalam penempatan anak buah kapal yang menangani dan bertanggung jawab dalam penyediaan anak buah kapal.
- b. Menambah referensi bagi *Stakeholders* untuk melakukan perbaikan dan koreksi dalam menjalankan bisnis yang bergerak pada bidang pengawakan kapal.



BAB II

KAJIAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Strategi

Strategi berasal dari bahas Yunani *strategos*, yang berarti Jenderal.

Kata ini mengacu pada apa yang merupakan perhatian utama manajemen puncak organisasi. Secara khusus, strategi adalah penempatan misi perusahaan, penetapan sasaran organisasi dengan mengikat kekuatan eksternal dan internal, perumusan kebijakan dan strategi tertentu mencapai sasaran dan memastikan implementasinya secara tepat, sehingga tujuan dan sasaran utama organisasi akan tercapai. Menurut Rangkutin (2015:4) strategi adalah tujuan panjang dari perusahaan, serta pendaya gunaan dan alokasi semua sumber daya manusia yang penting untuk mencapai tujuan tersebut. Seperti halnya menyusun strategi dalam penyediaan anak buah kapal dan penempatan anak buah kapal harus di perhatikan agar tidak terjadinya penumpukan jumlah anak buah kapal.

Strategi menyajikan perspektif perihal mekanisme penyelesaian masalah krusial dan penentuan faktor-faktor keberhasilan yang terkait dengan sumber daya manusia serta keputusan strategi yang memiliki dampak besar dan jangka panjang pada kesuksesan perusahaan. Strategi berbasis pada tujuh prinsip Menurut Ondrack dan Nininger (1984), meliputi:

- a. Terdapat tujuan dan dimensi sumber daya manusia.
- b. Terdapat proses pengembangan strategi di dalam organisasi yang mempertimbangkan secara eksplisit berbagai dimensi sumber daya manusia.
- c. Terdapat hubungan yang efektif dan berkelanjutan untuk memastikan pengintegrasian antara pertimbangan sumber daya manusia dengan proses pengambilan keputusan organisasi.
- d. Terdapat dukungan dari manajemen puncak untuk memuat pertimbangan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan bisnis.
- e. Terdapat penetapan tanggung jawab dan akuntabilitas dalam manajemen sumber daya manusia.
- f. Terdapat inisiatif dalam pengelolaan sumber daya manusia yang relevan dengan kebutuhan bisnis.
- g. Terdapat penetapan tanggung jawab untuk mengidentifikasi dan berinteraksi dalam sosial, lingkungan politik, teknologi dan ekonomi.

Tujuan mendasar dari strategis adalah untuk menghasilkan kemampuan sumber daya manusia yang dapat memastikan bahwa organisasi memiliki karyawan terampil, bersedia terlibat dan termotivasi dalam rangka mencapai keunggulan kompetitif berkelanjutan. Selaras dengan pandangan berbasis sumber daya, tujuan SDM strategis adalah untuk menciptakan perusahaan yang lebih cerdas dan fleksibel dibanding pesaing dengan cara mempekerjakan dan

mengembangkan lebih banyak staf yang berbakat dan dengan memperluas basis keterampilan karyawan (Boxall, 1996). Pentingnya pandangan berbasis sumber daya perusahaan utamanya berkaitan dengan justifikasi pendekatan manajemen modal insani dalam pengelolaan sumber daya manusia dan memberikan justifikasi untuk berinvestasi pada sumber daya manusia melalui manajemen bakat, dan program pembelajaran dan pengembangan sebagai sarana meningkatkan keunggulan kompetitif.

a. Kesesuaian strategi (*strategic fit*)

Wright dan McMahan (1992) menyatakan bahwa kesesuaian stratejik mengacu pada keduanya dimensi. Pertama, kesesuaian antara praktik manajemen sumber daya manusia dengan strategis proses manajemen strategi organisasi. (*vertical*) Kedua, kesesuaian antara berbagai praktik sumber daya manusia (*horizontal*).

b. Fleksibilitas strategi

Fleksibilitas strategis didefinisikan sebagai kemampuan perusahaan untuk merespons dan beradaptasi terhadap perubahan dalam lingkungan kompetitif.

Strategi menunjukkan arahan umum yang hendak ditempuh oleh organisasi untuk mencapai tujuannya. Strategi ini merupakan rencana besar dan rencana penting. Setiap organisasi yang dikelola secara baik

memiliki strategi, walaupun tidak dinyatakan secara eksplisit. Dalam menentukan strategi harus mampu memahami masalah apa yang sedang dihadapi, apa penyebab masalah tersebut, dampak apa yang akan diakibatkan oleh masalah tersebut, bagaimana cara menangani masalah tersebut. Seperti halnya jumlah anak buah kapal harus sesuai dengan kebutuhan yang dibutuhkan oleh perusahaan sehingga strategi yang diterapkan dapat berjalan dengan lancar.

2. Penempatan

Menurut MARIHOT T.E Hariandja (2013:92) penempatan adalah proses penugasan atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Penugasan ini dapat berupa penugasan pertama untuk pegawai baik direkrut, tetapi dapat juga melalui promosi, pengalihan dan penurunan jabatan bahkan pemutusan hubungan kerja.

Langkah awal dalam menghasilkan sumber daya manusia yang terampil dan handal perlu adanya suatu perencanaan dalam menentukan karyawan yang akan mengisi pekerjaan yang ada dalam perusahaan yang bersangkutan. Keberhasilan dalam pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam penempatan karyawan, baik penempatan karyawan baru maupun karyawan lama pada posisi jabatan baru. Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang dibutuhkan perusahaan,

karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Penempatan pegawai mengandung arti pemberian tugas tertentu kepada pekerja agar ia mempunyai kedudukan yang paling baik dan paling sesuai dengan didasarkan pada rekrutmen, kualifikasi pegawai dan kebutuhan pribadi. Penempatan yang tepat merupakan cara untuk mengoptimalkan kemampuan, keterampilan menuju prestasi kerja bagi pegawai kebutuhan pribadi. Penempatan yang tepat merupakan cara untuk mengoptimalkan kemampuan, keterampilan menuju prestasi kerja bagi pegawai itu sendiri.

Dalam menganalisis pengisian posisi melalui internal rekrutmen tidak terlepas dari seleksi pegawai yang akan ditempatkan, karena beberapa kriteria harus dipenuhi oleh calon, seperti keterampilan (*skill*), kemampuan (*ability*), pengetahuan (*Knowledge*).

Banyak perusahaan yang menganut sistem pengawakan secara swasta yang menganut pegawai tetap, perlu dipikirkan adanya ABK dan Nahkoda cadangan di darat yang jumlahnya kurang lebih 25-50% aktif, tergantung besarnya perusahaan, sebagai cadangan untuk penggantian (mutasi naik atau turun), ABK cuti, sakit, pendidikan, dan sebagainya.

a. Terjadinya pergantian awak kapal di atas kapal (mutasi naik turun) disebabkan beberapa kemungkinan, yaitu:

- 1) Cuti.
- 2) Atas permintaan sendiri.

- 3) Menunggu penempatan dan *standby*.
- 4) Sakit.
- 5) Habis masa kontrak, dan sebagainya.
- 6) Pemeriksaan kesehatan sampai mendapatkan surat sehat.
- 7) Mengikuti diklat kepelautan.

Mengurus surat-surat yang habis masa berlakunya atau revalidasi (*passport*, buku pelaut, sertifikat keterampilan, dan sebagainya).

Berdasarkan penjelasan di atas disimpulkan bahwa penempatan atau pergantian *crew* merupakan salah satu kegiatan penting dikarenakan *crew* kapal memiliki batasan waktu dalam satu kontrak kerja di atas kapal. Kegiatan tersebut memerlukan perhatian khusus karena melibatkan banyak pihak, Nahkoda (sebagai perwakilan dari kapal) dan *crew* kapal yang akan digantikan ataupun yang akan menggantikannya.

3. Rekrutmen Kru

Perekrutan merupakan proses komunikasi dua arah, pelamar-pelamar menghendaki informasi yang akurat mengenai berbagai informasi perusahaan atau organisasi yang bersangkutan Baiq Setiani (2013:39). Dalam proses penyerapan tenaga kerja suatu perusahaan, rekrutmen merupakan hal yang penting untuk mencari kriteria tenaga kerja yang cocok dengan tujuan perusahaan. Rekrutmen dikatakan berhasil jika jumlah pelamar banyak sehingga perusahaan semakin

besar peluang untuk mendapatkan calon tenaga kerja baru. Menurut Prof. Dr. H. Edy Sutrisno (2010:45) rekrutmen merupakan sebuah proses yang mana untuk mencari serta menemukan ataupun untuk menarik seseorang yang sedang melamar pekerjaan sehingga nantinya dapat dipekerjakan di dalam sebuah organisasi maupun perusahaan. Sedangkan, rekrutmen kru merupakan kegiatan penerimaan calon kru kapal dengan kata lain pengawakan. Pengawakan yaitu proses merekrut seseorang yang memiliki keterampilan dan profesionalisme dalam bekerja yang dibuktikan dengan sertifikat keterampilan atau ijazah untuk menjabat sebagai salah satu jabatan di kapal sesuai standar kriteria perusahaan Sundarti (2020:19). Pengertian tersebut, peneliti menarik kesimpulan bahwa tim rekrutmen kru adalah tim yang bertugas dan bertanggung jawab terhadap proses pengawakan kapal.

Tugas tim rekrutmen kru antara lain:

- a. Mengidentifikasi awak kapal yang akan berakhir masa perjanjian kerja lautnya.
- b. Mempersiapkan pengganti bagi awak kapal yang akan turun.
- c. Menyiapkan mutasi *sign off* bagi awak kapal yang akan turun.
- d. Berkoordinasi dengan agen untuk proses pergantian awak kapal.
- e. Mengirim informasi kepada Nakhoda mengenai rencana pergantian awak kapal dan meminta Nakhoda untuk mempersiapkan penilaian awak kapal tersebut.

Beberapa kewajiban yang harus diterapkan oleh perusahaan awak kapal ialah:

- a. Menyelesaikan segala perlengkapan dokumen yang dibutuhkan Ketika berada pada negara tujuan ataupun tempat berlabuh.
- b. Memberi jaminan aman terhadap dokumen kepelautan, perjalanan, dan dokumen kerja lainnya yang berhubungan dengan kedua pihak.
- c. Memastikan pekerjaan yang diperoleh sesuai dengan kualifikasinya.

Sebagai perusahaan awak kapal harus bertanggung jawab dalam pencatatan awak kapal yang berpedoman pada *Maritime Labour Convention 2006* Tentang pencatatan Awak Kapal dalam pedoman B2.8.2, yaitu:

- 1) Apabila pencatatan atau daftar yang mengatur pekerjaan awak kapal, pencatatan atau daftar ini wajib meliputi seluruh kategori pekerjaan bagi awak kapal dengan cara ditetapkan berdasarkan hukum nasional atau kebiasaan atau berdasarkan perjanjian kerja bersama.
- 2) Para awak kapal dalam pencatatan atau daftar tersebut wajib mempunyai prioritas dalam perikatan pelayaran.
- 3) Para awak kapal dalam pencatatan atau daftar tersebut wajib disiapkan untuk pekerjaan dengan cara yang akan ditetapkan berdasarkan hukum atau kebiasaan nasional atau berdasarkan perjanjian kerja bersama.

- 4) Sepanjang diizinkan oleh hukum atau peraturan nasional, jumlah awak kapal pada pencatatan atau daftar tersebut wajib secara berkala ditinjau kembali sampai tingkat yang sesuai dengan kebutuhan industri maritim.
 - 5) Apabila pengurangan jumlah awak kapal dalam daftar tersebut diperlukan, seluruh kebijakan yang sesuai wajib diambil untuk mencegah atau meminimalisasi dampak merugikan bagi awak kapal, dengan memperhatikan situasi ekonomi dan sosial dari negara yang bersangkutan.
- d. Tidak memungut biaya lain terhadap pelaut terkecuali biaya untuk mengurus dokumen perjalanan, pelaut dan biaya pemeriksaan guna penerbitan sertifikat Kesehatan.
 - e. Menyampaikan hak serta kewajiban para pelaut yang sesuai dengan Perjanjian Kerja Laut, memberikan waktu guna membaca dan memahami isi perjanjian kerja laut sesaat sebelum melakukan tanda tangan.

Ketika merekrut dan menetapkan penempatan awak kapal diharuskan sesuai dengan urutan dan ketentuan, sehingga keamanan, keselamatan dan kualitas kerja tetap terjaga, tata cara Perekrutan serta Penempatan Awak Kapal. Berdasarkan Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM 84 Tahun 2013 tentang Perekrutan dan Penempatan Awak Kapal pada Bab III Bagian Kesatu. Tata cara perekrutan dan penempatan Awak Kapal Pasal 13 ayat 1 dan 2:

a. Perusahaan agen hanya boleh melakukan perekrutan dan penempatan awak kapal terhadap pelaut:

- 1) Usia minimum 18 (delapan belas) tahun terkecuali Praktik Laut (PRALA).
- 2) Memiliki kualifikasi dan kemampuan sesuai jabatan di atas kapal.
- 3) Pekerja yang bertugas pada *food and catering* diwajibkan mempunyai *ship's cook certificate* berdasarkan ketetapan.
- 4) Lembaga Sertifikasi Profesi bidang Pendidikan pariwisata atau maritime.
- 5) Kompeten dalam bidangnya berdasarkan standar Kesehatan dalam melaksanakan pekerjaan di atas kapal, namun pada Wanita hamil tidak diperkenankan.
- 6) Mempunyai buku pelaut serta dokumen kepelautan sesuai syarat yang ditetapkan.

Menurut Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM 84 Tahun 2013 Tentang Perekrutan dan Penempatan Awak Kapal pada Bab I Ketentuan Umum Pasal 1 Ayat 1,2, dan 3 dalam peraturan ini dimaksud dengan:

a. Perusahaan Angkutan Laut adalah Perusahaan Angkutan Laut berbadan hukum indonesia yang melakukan kegiatan angkutan laut di dalam wilayah perairan indonesia dan atau dari dan ke pelabuhan diluar negeri.

- b. Usaha Keagenan Awak Kapal (*Ship Manning Agency*) adalah usaha jasa keagenan awak kapal yang berbentuk badan hukum yang bergerak di bidang rekrutmen dan penempatan awak kapal di atas kapal sesuai sertifikasi.
- c. Serikat Pekerja adalah organisasi pekerja yang sesuai dengan ketentuan nasional dan tau organisasi pekerja internasional dengan serikat pekerja atau serikat butuh internasional.

Menurut Simamor (2006) rekrutmen merupakan rangkaian kegiatan untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Aktivitas rekrutmen dimulai pada saat calon mulai dicari dan berakhir lamaran mereka diserahkan. Melalui rekrutmen individu yang memiliki keahlian yang dibutuhkan didorong membuat lamaran untuk lowongan kerja yang tersedia di perusahaan. Hasil rekrutmen adalah sekumpulan pelamar kerja yang akan diseleksi untuk menjadi karyawan baru. Proses rekrutmen juga berinteraksi dengan aktivitas-aktivitas sumber daya manusia lainnya, terutama evaluasi kinerja, kompensasi, pelatihan dan pengembangan dan hubungan karyawan.

- a. Tujuan Aktivitas Rekrutmen

Program rekrutmen yang baik perlu melayani banyak tujuan yang kadangkala bertentangan. Tujuan utama rekrutmen adalah

menentukan pelamar yang berkualifikasi yang akan tetap bersama perusahaan dengan biaya yang paling sedikit.

b. Proses Rekrutmen

Rekrutmen di perlukan sebagai sebuah proses yang dilakukan perusahaan untuk mencari calon karyawan. Pendekatan ini disebut teori rekrutmen pencarian. Karyawan dan manajer mencari organisasi sebagaimana organisasi mencari mereka. Padangan ini yang disebut teori rekrutmen pasangan, terkesan lebih realistik. Keberhasilan rekrutmen dan keberhasilan pencarian pekerjaan keduanya secara kritis bergantung pada penentuan akhir. Upaya rekrutmen organisasional dengan upaya pencarian kerja pelamar, maka kondisinya matang untuk bertemu.

c. Sumber Rekrutmen

Ada dua sumber utama rekrutmen yang dapat digunakan yaitu sumber internal dan sumber eksternal. Sumber internal (*internal sources*) terjalnin dengan karyawan-karyawan yang ada saay dalam organisasi, dan sumber eksternal (*external sources*) yaitu individu yang saat ini tidak dikaryakan oleh organisasi. Perusahaan dapat memperoleh orang yang direkrut dari kedua sumber.

4. Anak Buah Kapal

Menurut UU No. 17 tahun 2008 tentang pelayaran, Anak Buah Kapal adalah awak kapal selain Nakhoda. Anak Buah Kapal atau Awak

kapal, yaitu semua orang yang bekerja dikapal, yang bertugas mengoperasikan dan memelihara serta menjaga dikapal dan muatannya, terkecuali Nakhoda.

Adapun syarat-syarat yang harus dipenuhi untuk dapat bekerja sebagai anak buah kapal sesuai pasal 17 peraturan pemerintah No.7 tahun 2000 tentang pengawakan kapal, sebagai berikut:

- a. Harus memiliki sertifikat pelaut.
- b. Memiliki badan yang sehat jasmani dan rohani yang dibuktikan berdasarkan pemeriksaan dari rumah sakit yang ditunjuk.
- c. Pengukuhan (*endorsement*) bagi yang akan memegang jabatan minimal sebagai *officer on watch* (OOW).
- d. Memiliki perjanjian kerja laut.
- e. Memiliki buku pelaut.
- f. Umur telah mencapai 14 tahun dan 18 tahun sebagai perwira.
- g. Memiliki buku kesehatan yang dikeluarkan oleh dinas kesehatan.

Persyaratan anak buah kapal agar dapat disijil :

- a. Telah membuat PKL dengan pengusaha kapal
- b. Memiliki surat mutasi
- c. Memiliki surat bukti : buku pelaut dan bukti kesehatan

Berdasarkan Peraturan pemerintah Republik Indonesia No. 7 Tahun 2000 sertifikat kepelautan adalah dokumen kepelautan yang sah dengan nama apapun yang diterbitkan oleh Menteri atau yang diberi kewenangan oleh Menteri, persyaratan untuk menjadi Awak kapal

wajib memiliki Sertifikat sesuai dengan jabatannya diantaranya sebagai berikut:

- a. Sertifikat keahlian pelaut;
- b. Sertifikat keterampilan pelaut

Sertifikat keterampilan Dasar pelaut dalam Pasal 4 ayat (2) adalah sertifikat Keterampilan Dasar Keselamatan BST (*Basic Safety Training*). Sedangkan jenis sertifikat keterampilan khusus sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2), terdiri dari:

- a. Untuk bagian *Deck* harus memiliki *Seaman Book*, *Passport*, *Operator Radio Umum (ORU)*, *Yellow Book*, *Basic Safety Training (BST)*, *Survival Craft & Rescue Boats (SCRB)*, *Advanced Fire Fighting (AFF)*, *Medical First Aid (MFA)*, *Medical Care (MC)*, *RADAR*, *ARPA*, *Electronic Chart Display and Information System (ECDIS)*, *Global Maritime Distress dan Keselamatan sistem (GMDSS)*, *Ship Security Officer (SSO)*, *Bridge Resource Management (BRM)*, *Security Awareness Training (SAT)*, *Seafarers with Designated Security Duties (SDSD)* dan ijazah pelaut. Kelengkapan sertifikat menyesuaikan tingkat jabatan.
- b. Untuk bagian *Engine* harus memiliki *Seaman Book*, *passport*, *Rescue Boats (SCRB)*, *Advanced Fire Fighting (AFF)*, *Medical First Aid (MFA)*, *Medical Care (MC)*, *Engine Room Management (ERM)*, *Security Awareness Training (SAT)*, *Seafarers with*

Designated Security Duties (SDSD) dan ijazah pelaut. Kelengkapan sertifikat menyesuaikan tingkat jabatan.

Ditinjau dari sudut hak dan kewajiban anak buah kapal dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.7 Tahun 2000 tentang Pengawakan Kapal, maka anak buah kapal memiliki hak dan kewajiban sebagai berikut:

a. Hak Anak Buah Kapal

1) Hak atas upah/gaji. Upah anak buah kapal dapat berkurang jika:

- a) Didenda oleh nakhoda karena pelanggaran
- b) Mengganti kerugian
- c) Sakit atau mendapat kecelakaan sebab unsur kesengajaan

2) Hak atas tempat tinggal yang layak dan makanan.

3) Hak atas perawatan/pengobatan pada waktu sakit atau kecelakaan.

4) Hak atas cuti di dalam Aturan *Maritime Labour Convention 2006* Pedoman B2.4.2 Tentang Pengambilan Cuti Tahunan, yaitu:

- a) Waktu cuti tahunan yang akan diambil wajib, kecuali tidak ditetapkan oleh peraturan perjanjian kerja bersama, keputusan arbitrase atau cara lain yang konsisten dengan praktik nasional ditetapkan oleh pemilik kapal setelah berkonsultasi dan, sedapat mungkin, melalui perjanjian

dengan para awak kapal yang bersangkutan atau perwakilan mereka.

b) Awak kapal pada prinsipnya harus mempunyai hak untuk mengambil cuti tahunan di tempat mereka mempunyai hubungan yang mendasar, yang biasanya sama dengan tempat mereka berhak untuk dipulangkan. Awak kapal wajib tidak dipersyaratkan, tanpa persetujuan mereka untuk mengambil cuti tahunan di lain tempat kecuali diatur dalam perjanjian kerja awak kapal atau hukum atau peraturan nasional.

c) Bila awak kapal dipersyaratkan mengambil cuti tahunan mereka dari sebuah tempat selain dari yang diperkenankan oleh paragraf 2 di atas, mereka wajib berhak menerima bebas biaya perjalanan menuju tempat mereka dilibatkan atau direkrut, yang lebih dekat dari rumah mereka; biaya hidup dan biaya lain yang langsung terkait wajib dibiayai oleh pemilik kapal; waktu perjalanan yang diperlukan wajib tidak dikurangi dari cuti tahunan berbayar yang menjadi hak awak kapal.

d) Awak kapal yang mengambil cuti tahunan wajib dipanggil kembali hanya pada kondisi darurat luar biasa dan dengan persetujuan awak kapal.

5) Biaya pengangkutan untuk dipulangkan dan hak atas pemulangan bagi awak kapal yang tercantum dalam Aturan dalam *Maritime Labour Convention 2006* Taentang Pemulangan Pedoman B2.5.1- Hak, yaitu:

a) Awak kapal wajib berhak atas pemulangan:

i) Pada kasus sebagaimana tercakup dalam Standar A.2.5, ayat 1 (a), setelah habis jangka waktu pemberitahuan yang diberikan sesuai dengan ketentuan perjanjian kerja awak kapal;

b) Pada kasus sebagaimana tercakup dalam Standar A2.5, ayat 1 (b) dan (c):

i) Saat terjadi sakit atau cedera atau kondisi medis lainnya mensyaratkan pemulangan apabila dinyatakan sehat secara medis untuk melakukan perjalanan;

ii) Dalam hal terjadi kecelakaan kapal;

iii) Bila pemilik kapal tidak mampu untuk melanjutkan pemenuhan kewajiban hukum atau kontraktualnya sebagai seorang pemberi kerja atas awak kapal karena alasan kepailitan, penjualan kapal, perubahan pendaftaran kapal, atau setiap alasan serupa lainnya;

iv) Dalam hal suatu kapal berada dalam zona perang, sebagaimana ditetapkan berdasarkan hukum atau peraturan nasional atau perjanjian kerja awak kapal, bilamana awak kapal tidak diizinkan untuk pergi;

v) Dan dalam hal terjadi pengakhiran atau penghentian sementara pekerjaan berdasarkan putusan lembaga penyelesaian hubungan industrial, atau perjanjian kerja bersama, atau pengakhiran pekerjaan karena setiap alasan serupa lainnya.

b. Saat diakhirinya pengerjaan, pertanggungungan untuk barang-barang milik pribadi serta perlengkapan musim dingin untuk yang bekerja di wilayah yang bersuhu derajat celcius atau kurang yang berupa pakaian dan peralatan musim dingin.

c. Kewajiban Anak Buah Kapal

- 1) Taat kepada perintah atasan, terutama nakhoda.
- 2) Melaksanakan tugas sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan sesuai dengan perjanjian.
- 3) Berperilaku sopan, serta tidak mabuk-mabukan di kapal dalam rangka turut menciptakan keamanan dan ketertiban di atas kapal.

- 4) Jika meninggalkan kapal (turun ke darat) harus dengan ijin nakhoda, tidak membawa barang dagangan, minum-minuman keras dan senjata (api) di atas kapal.
- 5) Menaati perintah perusahaan dan bekerja sesuai dengan jangka waktu perjanjian.

Anak Buah kapal (ABK) atau Awak Kapal terdiri dari beberapa bagian, masing-masing bagian mempunyai tugas dan tanggung jawab sendiri dan tanggung jawab utama terletak di tangan Kapten kapal selaku pemimpin pelayaran.

a. Hierarki Awak Kapal

Menurut Undang-Undang No.17 Tahun 2008 tentang pelayaran. Hierarki awak kapal terbagi menjadi Departemen Dek dan Departemen Mesin, selain terbagi menjadi perwira/*Officer* dan bawahan/*Rating*.

1) Perwira Departemen Dek:

- a) Kapten/Nakhoda/*Master* adalah pemimpin dan penanggung jawab pelayaran.
- b) *Mualim I/Chief Officer/Chief Mate* bertugas pengatur muatan, persediaan air tawar dan sebagai pengatur arah navigasi.
- c) *Mualim II/Second Officer/Second Mate* bertugas membuat jalur/route peta pelayaran yang akan di lakukan dan pengatur arah navigasi.

d) Muallim III /*Thrid Officer/Thrid Mate* bertugas sebagai pengatur, memeriksa, memelihara semua alat-alat kesehatan kapal dan juga bertugas sebagai pengatur arag navigasi.

e) Markonis/*RadioOfficer/Spark* bertugas sebagai operator radio/komunikasi serta bertanggung jawab menjaga keselamatan kapal dari marabahaya baik itu yang ditimbulkan dari alam seperti badai, ada kapal tenggelam, dll.

2) Perwira Departemen Mesin:

a) KKM (Kepala Kamar Mesin) *Chief Engineer*, pimpinan dan penanggung jawab atas semua mesin yang ada di kapal baik itu mesin induk, mesin bantu, mesin pompa, mesin *crane*, mesin sekoci, mesin kemudi. Mesin *freezer*, dll.

b) Masinis I/*First Engineer* bertanggung jawab atas mesin induk.

c) Masinis II /*Second Engineer* bertanggung jawab atas semua mesin bantu.

d) Masinis III /*Third Engineer* bertanggung jawab atas semua mesin pompa.

e) Juru listrik/*Electrician* bertanggung jawab atas semua mesin yang menggunakan tenaga listrik dan seluruh tenaga cadangan.

f) Juru minyak/*Oiler* pembantu para masinis/*engineer*.

3) Ratings atau bawahan:

a) Bagian dek:

i) *Boatswain* Bosun atau Serang (Kepala kerja bawahan)

ii) *Able Bodied Seamen* (AB) atau jurumudi.

iii) *Ordinary Seaman* (OS) atau kelasi atau sailor.

iv) *Pumpman* atau juri pompa, khusus kapal-kapal tanker (kapal pengangkut cairan).

b) Bagian mesin:

i) Mandor (Kepala Kerja *Oiler* dan *Wiper*).

ii) *Fitter* atau Juru Las.

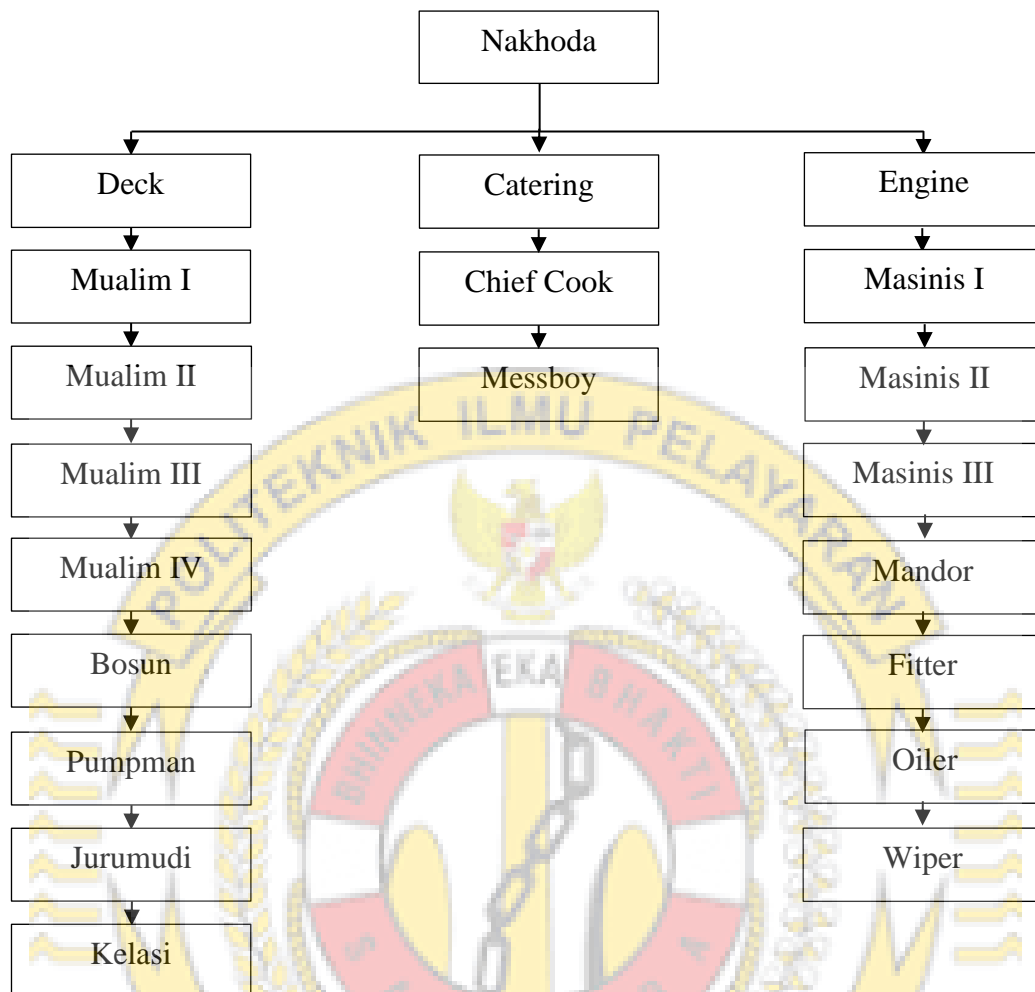
iii) *Oiler* atau Juru Minyak.

iv) *Wiper*.

c) Bagian Permakanan:

i) Juru masak/*Cook* bertanggung jawab atas segala makanan, baik itu memasak pengaturan menu makanan, dan persediaan makanan.

ii) *Mess boy* / pembantu bertugas membantu juru masak.



Gambar 2.1 Struktur Organisasi Kapal

5. Kapal

Menurut Undang-Undang RI Nomor 17 Tahun 2008 tentang Kapal adalah kendaraan air dengan bentuk dan jenis tertentu, yang di gerakkan dengan tenaga angin, tenaga mekanik, *energy* lainnya, ditarik atau di tunda, termasuk kendaraan yang berdaya dukung dinamis, kendaraan dibawah permukaan air, serta alat apung dan bangunan terapung yang tidak berpindah-pindah. Suyono (2005:15) mendefinisikan secara lebih

singkat, kapal yaitu kendaraan pengangkut penumpang dan barang di laut. Dari kedua pendapat tersebut disimpulkan bahwa pengertian kapal yaitu alat transportasi di perairan dengan menggunakan mesin ataupun sistem dengan fungsi sebagai alat penggerak yang digunakan untuk mengangkut barang maupun penumpang.

Berdasarkan rute, kapal dagang dibagi menjadi *tramper* dan *liner*. *Tramper* adalah kapal dengan tujuan, rute, dan jadwal tidak tetap sedangkan *Liner* adalah kapal yang memiliki tujuan, rute, dan jadwal yang tetap. Adapun pengertian kapal berdasarkan jenisnya, kapal dapat dibagi menjadi (Timmyko Toby: 2018):

a. *Conventional Liner Vessel* (Kapal Barang Biasa)

Kapal jenis ini melakukan pelayaran dengan jadwal tetap dan biasanya membawa muatan umum (*general cargo*) atau baeang dalam partai yang tidak begitu besar. Muatan dibongkar dan dimuat dengan menggunakan peralatan kapal, seperti boom dan crane muatan dari kapal. Muatan disusun dalam palka dengan bantuan tenaga manusia.

b. *Semi Container Pallet Vessel* (Kapal Pallet Semi Kontainer)

Jenis kapal ini dapat mengangkat muatan secara *breakbulk*, *preslung* atau unit-unit pre-pallet. Kapal ini juga dapat mengangkut peti kemas dalam palkanya yang terbuka dan diatas dek.

c. *Full Container Vessel* (Kapal Peti Kemas)

Kapal ini dibuat untuk mengangkut peti kemas (*container*). Oleh karena itu, kapal ini bisa mempunyai alat bongkar/muat sendiri dan juga memakai shore crane dan gantry crane dari darat untuk memuat dan membongkar petikemas. Oleh karena itu petikemas dimasukkan ke dalam kapal melalui jalur-jalur maka kapal petikemas dinamakan juga *cellular vessel*.

Oleh karena banyaknya petikemas yang dapat dimuat, kapal petikemas dibagi dalam beberapa generasi. Kapal petikemas harus dibuat, maka tempat labuh dan sandar kapal petikemas ditingkatkan agar lebih dalam perairannya. Kapal petikemas lebih besar dari general cargo biasa dan memiliki kecepatan yang dapat melebihi 22 knot. Dengan adanya kapal-kapal petikemas, maka kapal general cargo sekarang dinamakan Breakbulk Vessel untuk menyatakan bahwa kapal tersebut membuka diri untuk kegiatan bongkar muat.

d. *General Cargo Breakbulk Vessel* (Kapal Kargo Umum Curah)

Menurut sejarah kapal ini mula-mula beroperasi sebagai kapal angkut serbaguna, sebelum ada kapal petikemas dan kapal-kapal lain yang memang di buat demi efisiensi. Kapal general cargo tidak memerlukan terminal khusus untuk dibongkar/muat. Oleh karena itu, jenis kapal ini masih sering di pakai. Kapal ini banyak berfungsi sebagai tramper karena harganya murah dan dapat mengangkut muatan ke segala penjuru dunia.

e. Kapal RoRo (*Roll on, Roll off*)

Kapal RoRo adalah kapal yang dirancang untuk muat bongkar barang ke kapal di atas kendaraan roda. Kapal yang termasuk jenis RoRo antara lain kapal ferry, kapal pengangkut mobil (*car ferries*), kapal general cargo yang beroperasi sebagai kapal RoRo. Namun hal itu banyak gunanya karena semua yang dapat diletakkan di atas kendaraan beroda dapat masuk, termasuk petikemas dengan kendaraan penariknya, muatan berat, project cargo, muatan oversize, dan lain sebagainya. Kapal RoRo masih dapat beroperasi di pelabuhan yang mengalami kongesti.

f. *Lighter Carrier* (Pengangkut Tongkang)

Kapal pengangkut tongkang adalah variasi kapal pengangkut petikemas, dimana sebagai pengganti petikemas, kapal ini mengangkut tongkang bermuatan. Kapal ini tidak memerlukan pelabuhan dan tempat sandar. Kapal jenis ini cukup datang ketempat berlabuh, membongkar tongkangnya yang di tarik oleh *tugboat*.

g. *Bulk Carrier* (Pengangkut Muatan Curah)

Kapal bulk carrier adalah kapal besar dengan hanya satu dek yang mengangkut muatan yang tidak di bungkus atau curah (*bulk*). Muatan di curah, di pompa ke dalam kapal dengan bantuan mesin curah dan bila mana tidak dengan mesin yang berjalan, maka karung-karung berisi muatan diletakkan di atas palka dahulu.

Karung-karung itu tersebut kemudian di buka untuk sicurahkan isinya ke dalam palka. Di tempat pembongkaran, dari palka dihisap atau di bongkar dengan pertolongan *conveyor*. Palka dari *bulk carrier* berbentuk corong agar muatannya dapat terkumpul ditengah-tengah palka.

h. *Passanger Ship* (Kapal Penumpang)

Diperairan indonesia, dengan banyaknya pulau maka kapal penumpang untuk angkutan pulau sangat dibutuhkan. Sejak dahulu, pengangkutan di indonesia didominasi oleh PT. Pelni (Pelayaran Indonesia), sebuah perusahaan Negara yang didirikan pada tahun 1950 dengan maksud mengganti perusahaan colonial belanda KPM (Koninklijke Pkertvaart Maatschappij) dengan mula-mula Perpuska (Yayasan Penguasaan Kapal-Kapal) yang salah seorang pendirinya adalah Bapak Sunar Suraputra. Pada tahun 1952 Perpuska berubah nama menjadi Pelni.

i. *Tug Boat* (Kapal Tunda)

Kapal tunda dibuat agar menarik atau mendorong kapal atau segala sesuatu yang mengapung. Selain itu, tugas lain yang dilakukan adalah menolong kapal yang posisinya sedang dalam bahaya, memadamkan kebakaran dilaut, memerangi polusi/pencemaran dan lain sebagainya.

j. *Fishing Ship* (Kapal Penangkap Ikan)

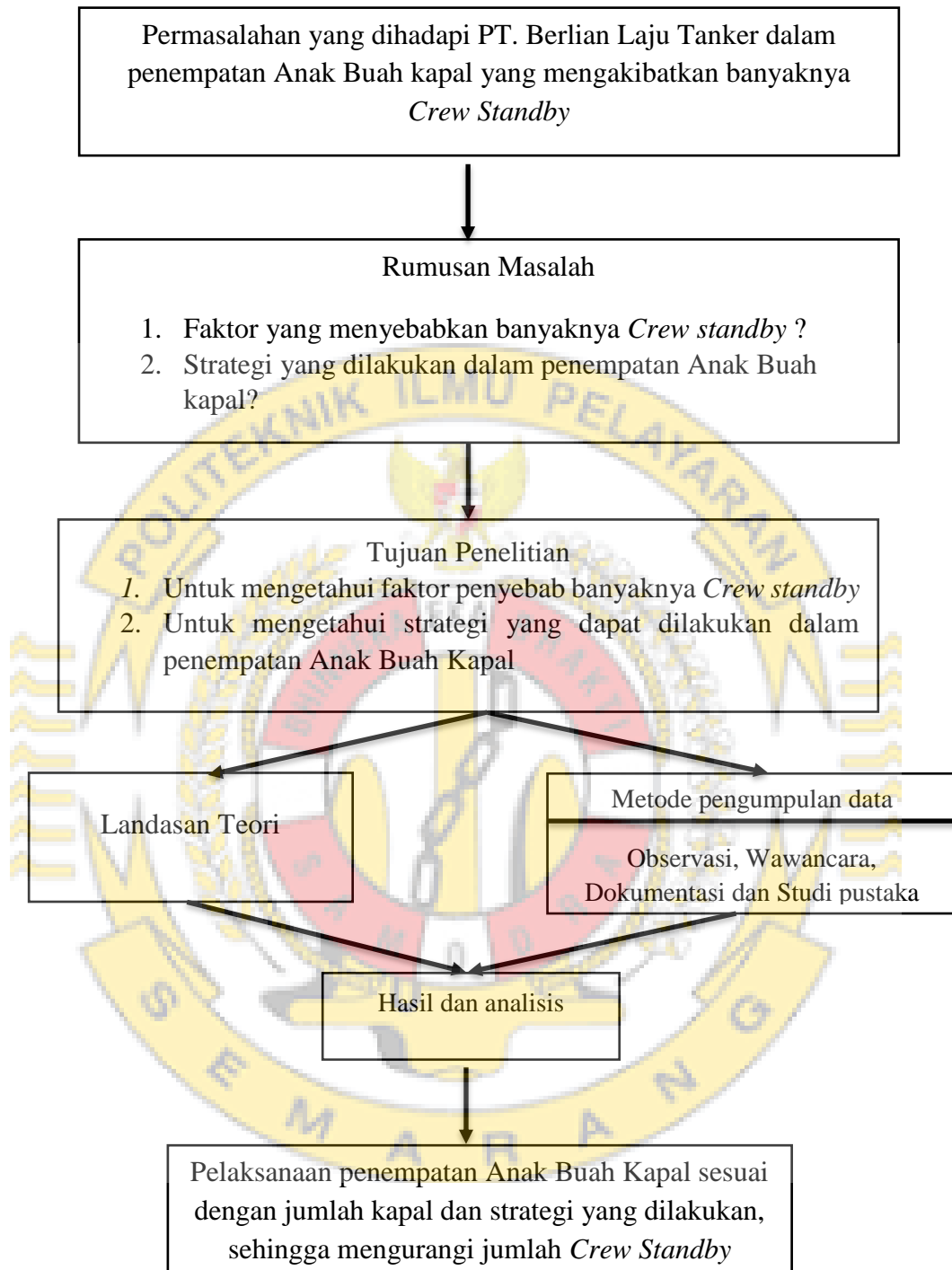
Kapal yang dibuat menangkap ikan sebagai cara, seperti *purse seining*, *long lining*, *beam trawling* dan *stern trawling*. Kapal ini sering kali dilengkapi peralatan beberapa pendingin (*refrigerator*) dan peralatan untuk memproses lebih jauh.

k. *Tanker* (Kapal pengangkut Minyak Curah)

Kapal jenis ini dengan sebuah geladak di mana terdapat tangki-tangki yang tersusun secara integral maupun terpisah yang digunakan untuk mengangkut minyak curah (minyak mentah atau minyak yang sudah *didestilasi*), cairan kimia, gas cair, dan sebagainya.

B. Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian merupakan konsep pada penelitian yang saling berhubungan, dengan penggambaran variabel satu dengan lainnya saling terkoneksi secara detail dan sistematis, hal ini dilakukan agar penelitian bisa lebih mudah dipahami. Kerangka penelitian adalah sebagai berikut:



Gambar 2.2 Kerangka Penelitian

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis mengenai strategi penempatan anak buah kapal terhadap jumlah kapal di PT. Berlian Laju Tanker periode bulan Agustus 2021 sampai dengan Juni 2022 dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut :

1. Faktor yang menyebabkan banyaknya *crew standby* di PT. Berlian Laju Tanker yaitu kebijakan *re-joining on board* pada *ex crew*, kelalaian *crewing management* dalam mengupdate sistem pada *control list* dan adanya pengurangan jumlah armada kapal.
2. Strategi yang dilakukan PT. Berlian Laju Tanker dalam penempatan anak buah kapal yaitu *Crewing Management* melakukan perencanaan penempatan *crew standby on board* ke kapal yang ada sesuai dengan *crew* yang akan selesai masa kontrak kerjanya selain itu, *Crewing Management* memberhentikan kegiatan rekrutmen *crew* baru selama jumlah armada kapal terus berkurang, *Crewing Management* memberikan kesempatan kepada *crew* untuk *join* ke perusahaan lain guna mengurangi jumlah *crew standby*.

B. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT. Berlian Laju Tanker, terdapat beberapa keterbatasan yang ditemukan, berikut keterbatasan penelitian yaitu:

1. Pada penelitian ini hanya dapat dilakukan pada satu tempat yaitu PT. Berlian Laju Tanker. Ruang lingkup yang dibutuhkan dalam penelitian ini hanya mencakup satu perusahaan, sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan lebih luas.
2. Jumlah informan pada penelitian ini berjumlah 4 (empat) orang yang berkaitan mengenai penempatan anak buah kapal terhadap jumlah kapal, permasalahan pada perusahaan masih banyak yang bisa digali dengan melibatkan lebih banyak sumber informan dan responden.
3. Obyek penelitian ini hanya fokus pada penempatan anak buah kapal terhadap jumlah kapal dan faktor penyebab banyaknya *crew standby*, namun masih terdapat kegiatan perusahaan yang dapat dipertimbangkan sebagai obyek penelitian berikutnya.

C. Saran

Berdasarkan dari kesimpulan di atas maka peneliti memberikan saran, sebagai berikut:

1. Sebaiknya PT. Berlian Laju Tanker membuat kebijakan dalam laporan *sign off crew* ke perusahaan apabila *crew* sudah menyelesaikan masa kontrak kerja, sehingga perusahaan mengetahui kesiapan *crew* untuk *re-joining on board*. Hal tersebut juga menjadi solusi dalam pengupdatean sistem pada *control list* karena akan menjadi catatan untuk *Crewing Management*, sehingga pada saat evaluasi sistem *control list* sudah ter *update* sesuai keadaan yang sebenarnya dengan begitu jumlah *crew standby* akan selalu terkontrol.

2. Berkaitan dengan strategi penempatan anak buah kapal sebaiknya perusahaan mengevaluasi armada yang dimiliki perusahaan dengan lamanya kontrak kerja (PKL) *crew*, khususnya bagi *rating* perusahaan dapat mengurangi lamanya kontrak kerja dari 6 (enam) bulan menjadi 5 (lima) bulan, sehingga dapat mengurangi waktu *standby crew* dan penempatan anak buah kapal berjalan lancar sesuai dengan strategi yang telah dibuat.



DAFTAR PUSTAKA

- Anas, M. C. (2018). Optimalisasi Perbandingan Kebutuhan Crew Kapal Dengan Jumlah Awak Kapal Yang Melamar Di PT Amas Samudra Jaya Jakarta. *Skripsi Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang*.
- Anggito, A., & Setiawan, J. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Sukabumi: CV Jejak. Assauri
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Fadli, M. R. (2021). Memahami Desain Metode Penelitian Kualitatif. *Kajian Ilmiah Mata Kuliah Umum, 21(1)*
- Fitria, A. M. (2022). Strategi Pemenuhan Kebutuhan Kru Kapal Di Pt.Inkor Dunia Samudra. *Diploma Thesis, Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang*.
- Hadi, S. (2016). Pemeriksaan Keabsahan Data Penelitian Kualitatif Pada Skripsi. *Jurnal Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang, 22(1)*.
- Hariandja, M. T. E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Huberman., & M.B Miles. (1984). *Analisis Data Kualitatif*. Tjetjep Rohendi Rohidi. 1992. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Machmud, M. (2016). *Tuntunan Penulisan Tugas Akhir Berdasarkan Prinsip Dasar. Penelitian Ilmiah*. Malang: Penerbit Selaras
- Nazir, M. (2014). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nurdin, I., & Hartati, S. (2019). *Metodologi Penelitian Sosial*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia
- Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM 84, 2013, *Perekrutan dan Penempatan Awak Kapal*. Jakarta
- Ramdhan, S. M. (2021). *Metode Penelitian*. Surabaya: Cipta. Media Nusantara

- Rukajat, A. (2018). *Pendekatan Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Deepublish
- Sarosa, S. (2021). *Analisis Data Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: PT Kanisius
- Siyoto, S., & Sodik, A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sudarmanto, E. (2020). *Konsep Dasar Pengabdian Kepada Masyarakat: Pembangunan dan Pemberdayaan*. Medan: Yayasan Kita Menulis
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sundarti., & Dekanawati, V. (2020). Analisa Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kru Terhadap Kinerja Kru Kapal di PT. MCS Internasional Jakarta. *Majalah Ilmiah Bahari Jogja (MIBJ)*, 18(1).
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2008 Tentang Pengesahaan Konvensi ILO No.185 Mengenai Konvensi Perubahan Dokumen Identitas Laut, 1958.
- _____. (2013). Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 84 Tentang Perekrutan dan Penempatan Awak Kapal.
- _____. (2000). Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tentang Pengawakan Kapal
- _____. (2008). Undang-Undang Nomor 17 Tentang Pelayaran

LAMPIRAN I

DAFTAR CREW ONBOARD PADA PT. BERLIAN LAJU TANKER

No	Name	Rank	Sign On	Vessel	Month
1	HARI ARMUNANTO	OILER	07-Aug-21	EROWATI	Aug-21
2	FRENKI NELSON BUTAR B	OILER I	07-Aug-21	EROWATI	
3	EDY SUDJARWO	Q/M	07-Aug-21	EROWATI	
4	MARSETYO DANA SAPUTRA	Q/M	07-Aug-21	EROWATI	
5	AGUS SUPRIYANTO	C/COOK	06-Aug-21	GANDAWATI 1	
6	RUDI KISWANTO	M/BOY	11-Aug-21	GANDAWATI 1	
7	ABDUL SYUKUR	OILER	06-Aug-21	GANDAWATI 1	
8	ADI IRAWAN	OILER	06-Aug-21	GANDAWATI 1	
9	YOGI ERYSTEVIAN	OILER	06-Aug-21	GANDAWATI 1	
10	ACHMAD SAYUTI	PUMPMAN	06-Aug-21	GANDAWATI 1	
11	ISLAMUDDIN	Q/M	06-Aug-21	GANDAWATI 1	
12	SLAMET TARYONO	Q/M	06-Aug-21	GANDAWATI 1	
13	SOLAHUDIN ALAYUBI	Q/M	15-Aug-21	GANDAWATI 1	
14	NIXON MUSA MANAKE	Q/M	21-Aug-21	GAS INDONESIA II	
15	SUPARIN	C/COOK	25-Aug-21	GAS KALIMANTAN	
16	AGUS SALIM	OILER	28-Aug-21	GAS KALIMANTAN	
17	FAJAR EKO MARDIANTO	Q/M	25-Aug-21	GAS KALIMANTAN	
18	ROUNALD RUDOLF R	Q/M	25-Aug-21	GAS KALIMANTAN	
19	ROJALI	OILER	14-Aug-21	TIRTASARI(SMS)	
20	ERNST YOHANES W	OILER I	14-Aug-21	TIRTASARI(SMS)	
21	TRI LEKSONO	Q/M	12-Sep-21	BAUHINIA	Sep-21
22	FARISA ARTO WIARNO	C/COOK	25-Sep-21	CELOSIA	
23	ACHMAT KUSAIRI	M/BOY	25-Sep-21	CELOSIA	
24	ACHMAT KUSAIRI	M/BOY	25-Sep-21	CELOSIA	
25	IWAN SETIAWAN	OILER	25-Sep-21	CELOSIA	
26	ROJALI	OILER	25-Sep-21	CELOSIA	
27	YULIANTO	OILER	25-Sep-21	CELOSIA	
28	MUSTAMIN	PUMPMAN	25-Sep-21	CELOSIA	
29	JUHAR	Q/M	25-Sep-21	CELOSIA	
30	YUSUF HADIYANTO KUSMANA	Q/M	25-Sep-21	CELOSIA	
31	DARMA SUPRIATNA	OILER I	03-Sep-21	GANDAWATI 1	
32	TOYYIB	Q/M	03-Sep-21	GANDAWATI 1	
33	NANUNG SURYA ATMAJA	Q/M	27-Sep-21	GAS INDONESIA II	
34	UMAR	OILER	06-Sep-21	GAS KALIMANTAN	
35	TOHAP GUNAWAN GULTOM	OILER	03-Oct-21	BAUHINIA	Oct-21

36	JOKO KUSNANTO	Q/M	01-Oct-21	BAUHINIA	
37	SUYADI	Q/M	28-Oct-21	BAUHINIA	
38	SUYADI	C/COOK	31-Oct-21	GAS INDONESIA II	
39	MUHAMMAD TAFTOZANI	OILER	03-Oct-21	GAS INDONESIA II	
40	WIDO ADE SETIONO	OILER	23-Oct-21	GAS INDONESIA II	
41	HARJONO	OILER	19-Oct-21	GAS KALIMANTAN	
42	SUNARTIP	Q/M	19-Oct-21	GAS KALIMANTAN	
43	ZAENAL ARIFIN	OILER	18-Nov-21	BAUHINIA	Nov-21
44	SAWAR	OILER	14-Nov-21	GAS INDONESIA II	
45	ALEK BURHANE	Q/M	13-Nov-21	TIRTASARI(SMS)	
46	BARNAS SOMANTRI	M/BOY	23-Dec-21	BAUHINIA	Dec-21
47	MOHAMMAD NASIR	Q/M	21-Dec-21	BAUHINIA	
48	SUDARJI	C/COOK	24-Dec-21	EROWATI	
49	ABDUL GOFUR	OILER	09-Dec-21	GANDAWATI 1	
50	AHMAD NURIYANTO	Q/M	21-Dec-21	GANDAWATI 1	
51	HUPRON ABIDIN	M/BOY	25-Dec-21	GAS KALIMANTAN	
52	RAJIMIN	OILER I	25-Dec-21	GAS KALIMANTAN	
53	RUSLAN	PUMPMAN	14-Dec-21	TIRTASARI(SMS)	
54	SRI EKO PURWANTO	Q/M	11-Dec-21	TIRTASARI(SMS)	
55	HENRY SOEPRAPTO	PUMPMAN	06-Jan-22	GAS KALIMANTAN	Jan-22
56	TJIOE SANJAYA	PUMPMAN	24-Feb-22	BAUHINIA	Feb-22
57	HERI SUPRIONO	PUMPMAN	11-Feb-22	GAS INDONESIA II	
58	RUDI BIN MARUF	OILER	19-Feb-22	TIRTASARI(SMS)	
59	YUNUS RENEL	PUMPMAN	15-Feb-22	TIRTASARI(SMS)	
60	FARISA ARTO WIARNO	C/COOK	05-Mar-22	BAUHINIA	Mar-22
61	MUHAMMAD BAGUS PAMUNGKAS	OILER	05-Mar-22	BAUHINIA	
62	SELAMET WINARNO	OILER	05-Mar-22	BAUHINIA	
63	SUHADI	OILER	05-Mar-22	BAUHINIA	
64	MOHAMAD ARIEF	Q/M	05-Mar-22	BAUHINIA	
65	FRENKI NELSON BUTAR BUTAR	OILER I	05-Mar-22	GANDAWATI 1	
66	SUPARMAN	M/BOY	03-Mar-22	GAS INDONESIA II	
67	ASPARI	OILER I	03-Mar-22	GAS INDONESIA II	
68	SUYADI	Q/M	31-Mar-22	GAS INDONESIA II	
69	TRI SUPRIYANTO	Q/M	21-Apr-22	GAS KALIMANTAN	Apr-22
70	SUDARJI	C/COOK	07-Apr-22	TIRTASARI(SMS)	
71	DIDIT GUNTORO	M/BOY	07-Apr-22	TIRTASARI(SMS)	
72	OBEDNEGO SUBA	OILER	07-Apr-22	TIRTASARI(SMS)	
73	YULIANTO	OILER	07-Apr-22	TIRTASARI(SMS)	
74	NURIDIN	Q/M	07-Apr-22	TIRTASARI(SMS)	
75	MUHAMAD SUWAGIONO	OILER	10-May-22	BAUHINIA	May-22

76	EDY SUDJARWO	Q/M	15-May-22	BAUHINIA		
77	BUTJE RAWUNG	C/COOK	25-May-22	EROWATI I		
78	BASRI LAPUSE BANDUAZA	FITTER	25-May-22	EROWATI I		
79	AGUS TANTO	M/BOY	25-May-22	EROWATI I		
80	AGUS TANTO	M/BOY	25-May-22	EROWATI I		
81	BAMBANG SETIYONO	OILER	25-May-22	EROWATI I		
82	IWAN SETIAWAN	OILER	25-May-22	EROWATI I		
83	ZAENAL ARIFIN	OILER	25-May-22	EROWATI I		
84	ANWAR BIN SARBINI	PUMPMAN	25-May-22	EROWATI I		
85	AMBAR HIDAYAT	Q/M	25-May-22	EROWATI I		
86	HENDRI I P SIAHAAN	Q/M	25-May-22	EROWATI I		
87	YUSUF HADIYANTO KUSMANA	Q/M	25-May-22	EROWATI I		
88	YUSUF HADIYANTO KUSMANA	Q/M	25-May-22	EROWATI I		
89	AGUNG ISTIAWAN ANDI UCOK MANAH	OILER	31-May-22	GAS KALIMANTAN		
90	NANANG ROHMAN	C/COOK	01-Jun-22	GANDAWATI 1		Jun-22
91	RIFKI	M/BOY	01-Jun-22	GANDAWATI 1		
92	MARSUDI	OILER	01-Jun-22	GANDAWATI 1		
93	ROJALI	OILER	01-Jun-22	GANDAWATI 1		
94	MUSTAMIN	PUMPMAN	01-Jun-22	GANDAWATI 1		
95	MARSETYO DANA SAPUTRA	Q/M	02-Jun-22	GANDAWATI 1		
96	EGI RUSLAN	OILER	26-Jun-22	GAS INDONESIA II		
97	KARTIMAN BIN KASIM	Q/M	26-Jun-22	GAS INDONESIA II		
98	HUPRON ABIDIN	C/COOK	16-Jun-22	GAS KALIMANTAN		
99	AHMAD FAIZ SYAEFUDIN	M/BOY	16-Jun-22	GAS KALIMANTAN		
100	NUR KHOLIS	OILER	16-Jun-22	GAS KALIMANTAN		
101	FAJAR EKO MARDIANTO	Q/M	16-Jun-22	GAS KALIMANTAN		
102	ASEP AAS SUHERMAN	OILER I	27-Jun-22	TIRTASARI(SMS)		

LAMPIRAN II

DAFTAR CREW SIGN OFF PADA PT. BERLIAN LAJU TANKER


No	Name	Rank	Sign Off	Place	Month
1	BAMBANG SETIYONO	OILER	07-Aug-21	EROWATI	Aug-21
2	IWAN SETIAWAN	OILER	07-Aug-21	EROWATI	
3	TRI HARJITO	OILER I	07-Aug-21	EROWATI	
4	HERI ANANTO	Q/M	07-Aug-21	EROWATI	
5	YUSUF HADIYANTO KUSMANA	Q/M	07-Aug-21	EROWATI	
6	YULIANTO	OILER	06-Aug-21	GANDAWATI 1	
7	MUSTAMIN	PUMPMAN	06-Aug-21	GANDAWATI 1	
8	FAJAR EKO MARDIANTO	Q/M	06-Aug-21	GANDAWATI 1	
9	SOLAHUDIN ALAYUBI	SAILOR	06-Aug-21	GANDAWATI 1	
10	UDI SETIAWAN	Q/M	21-Aug-21	GAS INDONESIA II	
11	FARISA ARTO WIARNO	C/COOK	27-Aug-21	GAS KALIMANTAN	Sep-21
12	JUSAR BIN JUFRI	Q/M	10-Aug-21	GAS KALIMANTAN	
13	NANUNG SURYA ATMAJA	Q/M	27-Aug-21	GAS KALIMANTAN	
14	MOHAMAD ARIEF	Q/M	12-Sep-21	BAUHINIA	
15	SUYADI	C/COOK	25-Sep-21	CELOSIA	
16	DIDIT GUNTORO	M/BOY	25-Sep-21	CELOSIA	
17	SAWAR	OILER	25-Sep-21	CELOSIA	
18	SELAMET WINARNO	OILER	25-Sep-21	CELOSIA	
19	ZAENAL ARIFIN	OILER	25-Sep-21	BAUHINIA	
20	YUNUS RENEL	PUMPMAN	25-Sep-21	CELOSIA	
21	ALEK BURHANE	Q/M	25-Sep-21	CELOSIA	Okt-21
22	SUYADI	Q/M	25-Sep-21	BAUHINIA	
23	ISLAMUDDIN	Q/M	03-Sep-21	GANDAWATI 1	
24	ERFAN PRISTIAN DIKA	Q/M	27-Sep-21	BAUHINIA	
25	BAYU SANTOSO	OILER	05-Sep-21	GAS KALIMANTAN	
26	ROJALI	OILER	10-Sep-21	CELOSIA	
27	RUDI BIN MARUF	OILER	03-Oct-21	BAUHINIA	
28	MOHAMMAD NASIR	Q/M	01-Oct-21	BAUHINIA	
29	SRI EKO PURWANTO	Q/M	29-Oct-21	BAUHINIA	
30	SUDARJI	C/COOK	31-Oct-21	GAS INDONESIA II	
31	EKO SAPUTRO	OILER	02-Oct-21	GAS INDONESIA II	

32	ECHO ANDARIAS PESIWARISSA	C/OFF	28-Oct-21	GAS KALIMANTAN	Nov-21
33	MUHAMMAD BAGUS PAMUNGKAS	OILER	19-Oct-21	GAS KALIMANTAN	
34	HERI SUPRIONO	Q/M	20-Oct-21	GAS KALIMANTAN	
35	ABDUL GOFUR	OILER	18-Nov-21	BAUHINIA	
36	FRENKI NELSON BUTAR BUTAR	OILER I	23-Nov-21	EROWATI	
37	YOGI ERYSTEVIAN	OILER	16-Nov-21	GANDAWATI I	
38	MARSUDI	OILER	15-Nov-21	GAS INDONESIA II	
39	ASEP AAS SUHERMAN	OILER I	13-Nov-21	GAS KALIMANTAN	
40	RUSLAN	PUMPMAN	14-Nov-21	TIRTASARI(SM S)	
41	RIFKI	M/BOY	23-Dec-21	BAUHINIA	
42	JOKO KUSNANTO	Q/M	16-Dec-21	BAUHINIA	
43	IKBAL WAHID	SAILOR	09-Dec-21	CELOSIA	
44	AGUS MULYADI	C/COOK	25-Dec-21	EROWATI	
45	SLAMET TARYONO	Q/M	19-Dec-21	GANDAWATI I	
46	SUPARMAN	M/BOY	25-Dec-21	GAS KALIMANTAN	
47	TJIOE SANJAYA	PUMPMAN	11-Dec-21	TIRTASARI(SM S)	
48	PADLAN LAYLAN	Q/M	11-Dec-21	TIRTASARI(SM S)	
49	SUDARJI	C/COOK	10-Jan-22	EROWATI	Jan-22
50	AGUS TANTO	M/BOY	10-Jan-22	EROWATI	
51	AGUNG ISTIAWAN ANDI UCOK MANAH	OILER	10-Jan-22	EROWATI	
52	HARI ARMUNANTO	OILER	10-Jan-22	EROWATI	
53	GERMANUS PAULUS RARES	PUMPMAN	10-Jan-22	EROWATI	
54	AMBAR HIDAYAT	Q/M	10-Jan-22	EROWATI	
55	EDY SUDJARWO	Q/M	10-Jan-22	EROWATI	
56	MARSETYO DANA SAPUTRA	Q/M	10-Jan-22	EROWATI	
57	ASPARI	OILER I	08-Jan-22	GAS INDONESIA II	
58	MOKHAMAD KISNO	PUMPMAN	06-Jan-22	GAS KALIMANTAN	
59	AGUNG ISTIAWAN ANDI UCOK MANAH	OILER	13-Jan-22	ULTRA ENERGY	Feb-22
60	NUR KHOLIS	OILER	24-Feb-22	BAUHINIA	
61	ANWAR BIN SARBINI	PUMPMAN	24-Feb-22	BAUHINIA	
62	FARISA ARTO WIARNO	C/COOK	22-Feb-22	CELOSIA	
63	ACHMAT KUSAIRI	M/BOY	22-Feb-22	CELOSIA	

64	IWAN SETIAWAN	OILER	22-Feb-22	CELOSIA		
65	ROJALI	OILER	22-Feb-22	CELOSIA		
66	YULIANTO	OILER	22-Feb-22	CELOSIA		
67	MUHAMAD SALEH	OILER I	22-Feb-22	CELOSIA		
68	MUSTAMIN	PUMPMAN	22-Feb-22	CELOSIA		
69	HENDRI I P SIAHAAN	Q/M	22-Feb-22	CELOSIA		
70	JUHAR	Q/M	22-Feb-22	CELOSIA		
71	YUSUF HADIYANTO KUSMANA	Q/M	22-Feb-22	CELOSIA		
72	DARMA SUPRIATNA	OILER I	23-Feb-22	GANDAWATI I		
73	MAD JAWAHIR	PUMPMAN	11-Feb-22	GAS INDONESIA II		
74	SUHADI	OILER	19-Feb-22	TIRTASARI(SM S)		
75	RUSLAN	PUMPMAN	17-Feb-22	TIRTASARI(SM S)		
76	NANANG ROHMAN	C/COOK	05-Mar-22	BAUHINIA		Mar-22
77	BASRI LAPUSE BANDUAZA	FITTER	05-Mar-22	BAUHINIA		
78	ZAENAL ARIFIN	OILER	05-Mar-22	BAUHINIA		
79	SUYADI	Q/M	05-Mar-22	BAUHINIA		
80	AHMAD FAIZ SYAEFUDIN	M/BOY	03-Mar-22	GAS INDONESIA II		
81	JUMADI	Q/M	31-Mar-22	GAS INDONESIA II		
82	SUDARJI	C/COOK	09-Mar-22	ULTRA ENERGY		
83	AGUS TANTO	M/BOY	09-Mar-22	ULTRA ENERGY		
84	HARI ARMUNANTO	OILER	09-Mar-22	ULTRA ENERGY		
85	GERMANUS PAULUS RARES	PUMPMAN	09-Mar-22	ULTRA ENERGY		
86	AMBAR HIDAYAT	Q/M	09-Mar-22	ULTRA ENERGY		
87	EDY SUDJARWO	Q/M	09-Mar-22	ULTRA ENERGY		
88	MARSETYO DANA SAPUTRA	Q/M	09-Mar-22	ULTRA ENERGY		
89	FAJAR EKO MARDIANTO	Q/M	21-Apr-22	GAS KALIMANTAN	Apr-22	
90	BUTJE RAWUNG	C/COOK	07-Apr-22	TIRTASARI(SM S)		
91	EKO PURWANTO	M/BOY	07-Apr-22	TIRTASARI(SM S)		
92	EKO PRIYANTO	OILER	07-Apr-22	TIRTASARI(SM S)		
93	MSU WAGIONO	OILER	07-Apr-22	TIRTASARI(SM S)		
94	MUHAMMAD	Q/M	07-Apr-22	TIRTASARI(SM S)		

95	SUDARJI	C/COOK	09-Mar-22	ULTRA ENERGY	
96	AGUS TANTO	M/BOY	09-Mar-22	ULTRA ENERGY	
97	HARI ARMUNANTO	OILER	09-Mar-22	ULTRA ENERGY	
98	GERMANUS PAULUS RARES	PUMPMAN	09-Mar-22	ULTRA ENERGY	
99	AMBAR HIDAYAT	Q/M	09-Mar-22	ULTRA ENERGY	
100	EDY SUDJARWO	Q/M	09-Mar-22	ULTRA ENERGY	
101	MARSETYO DANA SAPUTRA	Q/M	09-Mar-22	ULTRA ENERGY	
102	TOHAP GUNAWAN GULTOM	OILER	08-May-22	BAUHINIA	May-22
103	TRI LEKSONO	Q/M	10-May-22	BAUHINIA	
104	ZATNOKO ARIWIBOWO	MASTER	20-May-22	GAS KALIMANTAN	
105	AGUS SUPRIYANTO	C/COOK	02-Jun-22	GANDAWATI 1	Jun-22
106	RUDI KISWANTO	M/BOY	02-Jun-22	GANDAWATI 1	
107	ABDUL GOFUR	OILER	14-Jun-22	GANDAWATI 1	
108	ABDUL SYUKUR	OILER	02-Jun-22	GANDAWATI 1	
109	ADI IRAWAN	OILER	02-Jun-22	GANDAWATI 1	
110	ACHMAD SAYUTI	PUMPMAN	02-Jun-22	GANDAWATI 1	
111	SOLAHUDIN ALAYUBI	Q/M	02-Jun-22	GANDAWATI 1	
112	MUHAMMAD TAFTOZANI	OILER	26-Jun-22	GAS INDONESIA II	
113	NIXON MUSA MANAKE	Q/M	26-Jun-22	GAS INDONESIA II	
114	SUPARIN	C/COOK	16-Jun-22	GAS KALIMANTAN	
115	HUPRON ABIDIN	M/BOY	15-Jun-22	GAS KALIMANTAN	
116	AGUS SALIM	OILER	01-Jun-22	GAS KALIMANTAN	
117	HARJONO	OILER	29-Jun-22	GAS KALIMANTAN	
118	UMAR	OILER	16-Jun-22	GAS KALIMANTAN	
119	RONALD RUDOLF R	Q/M	16-Jun-22	GAS KALIMANTAN	
120	ERNST YOHANES WARKULA	OILER I	27-Jun-22	TIRTASARI(SM S)	

LAMPIRAN III
SIUPPAK PT. BERLIAN LAJU TANKER


KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
Ministry of Transportation
DIREKTORAT JENDERAL PERHUBUNGAN LAUT
Directorate General of Sea Transportation

SURAT IJIN USAHA PEREKRUTAN DAN PENEMPATAN AWAK KAPAL
Recruitment and Placement Seafarers Agency's License
No. : **SIUPPAK 55. 11. TAHUN 2016**

diberikan kepada : **PT. BERLIAN LAJU TANKER Tbk**
Issued to

Alamat Perusahaan : **Wisma BSG Lantai 10, Jl. Abdul Muis No. 40 Jakarta Pusat 10160**
Address

No Telp / Fax / alamat email : **+62 (21) 30060300, Fax: +62 (21) 30060390 crew@bft.co.id**
No telp/fax/email Address

Nama Pemilik : **ANTHONY BUDIAWAN**
The Owner

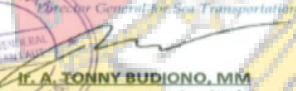
Alamat Pemilik Usaha : **Jl. Pondok Hijau IV / 21 RT. 007 RW. 013, Kel. Desa Pondok Pinang, Kec. Kebayoran Lama, Jakarta Selatan**
Owner's address

NPWP : **01.363.678.2-054.000**

telah memenuhi persyaratan sesuai Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM. 84 Tahun 2013 Tentang Perekrutan dan penempatan Awak Kapal dan ketentuan sebagaimana diatur dalam *Maritime Labour Convention (MLC), 2006 beserta amandemennya.*
Has complied the requirement based on Ministerial Regulation Number PM. 84 Year 2013 Concerning Recruitment and Placement of Seafarers on Board Vessel and comply to the provision under the Maritime Labour Convention (MLC), 2006 and its Amendments.

Diterbitkan di Jakarta pada tanggal 24 Juni 2016
Issued at on

A.n. MENTERI PERHUBUNGAN
O.h. Minister for Transportation
DIREKTUR JENDERAL PERHUBUNGAN LAUT
Director General for Sea Transportation


Ir. A. TONNY BUDIONO, MIM
Pembina Utama Madya (IV/d)
NIP. 19580713 198603 1 001

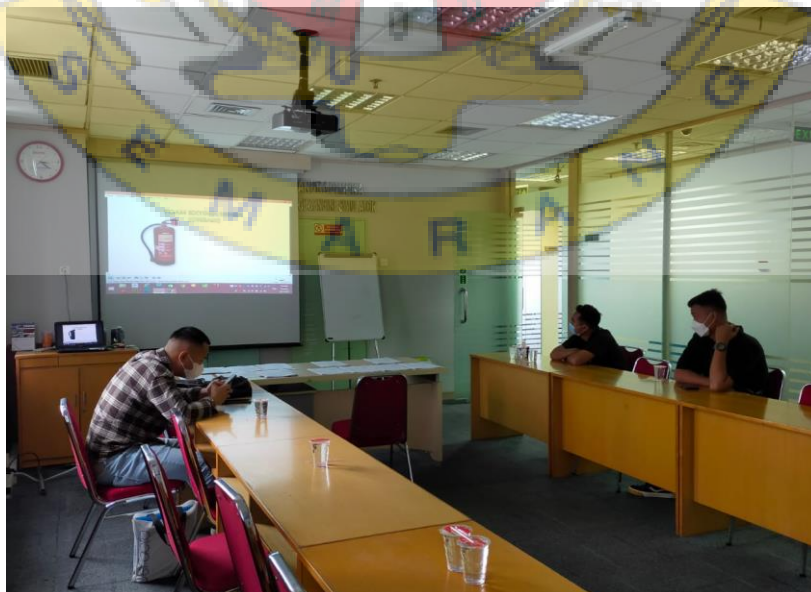
Catatan :
note
Surat Ijin berlaku selama tidak ada pencabutan oleh Pemerintah dan akan diverifikasi setiap tahun pada tanggal SIUPPAK diterbitkan sesuai ketentuan yang berlaku.
This license is valid until it will be revoked annually in accordance with the regulations. For any violations of the law incurred, therefore this license is subject to be revoked.

M A R A I N G

LAMPIRAN IV
KEGIATAN CREW



Kegiatan Crew menerima perlengkapan sebelum *on board*



Kegiatan Crew melaksanakan pengarahan sebelum *on board*

LAMPIRAN V

PKL (PERJANJIAN KERJA LAUT) PT. BERLIAN LAJU TANKER

No.AL.524/ST/3/SYB. 6

PT BROTOJOYO MARITIME
WISMA BSG 10TH FLOOR, JALAN ABDUL MUIS NO. 40
JAKARTA 10160 – INDONESIA
PHONE: +62 21 30060300, FAX: +62 21 30060390

Nomor SIUPPAK / SIUPPAL : BXXV-100/AL.58
 Nomor : 696/BLT-XI/2001
Seafarer Employment Agreement

Perjanjian Kerja Perorangan

This Individual Working Contract, made in Jakarta on 09 Mar 2022 by and between:
 PT Brotojoyo Maritime, Wisma BSG 10th Fl Jl Abdul Muis No 40 Jakarta 10160 Jakarta
 Pesat Indonesia
 Hereinafter referred to as the COMPANY
 and
 KASMAN LAUDA (hereinafter called the seafarer)
 Date of birth : 26 Mar 1977
 Place of birth : LOKA - ENREKANG
 Passport no. : C489983R
 Nationality : INDONESIA
 Seaman's Book no. : G018049
 Seafarer's Code No. : 620059927
 Home Address : Jl. Asem no 51 RT03 RW07 Meruya Selatan
 Kembangan - Jakarta
 It is agreed that the company shall employ the seafarer and the seafarer shall provide service to the company under the following terms and condition:-

Perjanjian Kerja Perorangan ini, dibuat di Jakarta pada 09 Mar 2022 oleh dan antara:
 PT Brotojoyo Maritime, Wisma BSG 10th Fl Jl Abdul Muis No 40 Jakarta 10160 Jakarta
 Pesat Indonesia
 Selanjutnya disebut sebagai PERUSAHAAN,
 dan
 KASMAN LAUDA (selanjutnya disebut sebagai Pelaut)
 Tanggal lahir: 26 Mar 1977
 Tempat lahir : LOKA - ENREKANG
 Paspor no. : C489983R
 Kebangsaan : INDONESIA
 Buku Pelaut : G018049
 Kode Pelaut : 620059927
 Alamat : Jl. Asem no 51 RT03 RW07 Meruya Selatan
 Kembangan - Jakarta
 Hal ini disepakati bahwa perusahaan akan mempekerjakan pelaut dan pelaut akan memberikan layanan kepada perusahaan sesuai dengan persyaratan dan kondisi sebagai berikut: -

1. **Capacity** [MLC, R.2.1.4(d)]
 The seafarer shall serve the company as Onboard the vessel
GANDAWATI 9114044 **INDONESIA**
 (Name of Vessel/IMO No./Official No.) (Flag)
 2. **Period of service** [MLC, R.2.1(e)]
 The period of service shall be 6 (Six) ± 3 month duration (Company Option) commencing from the Date of this agreement, subject to a probationary period of (3) three months. The period of service may be extended/reduced if agreed by both parties.
 The Master shall record the date of sign-on and sign-off in seafarer's seaman's book. The quality of the seafarer's work and the wages shall not be record in Seafarer's Discharge Book (SDS).
 In case a seafarer is held captive on or off the ship as a result of acts of piracy or armed robbery against ships, hijack seizures and other hostilities in this contract shall continue as per amendments of 2018 to the code of MLC 2006 (MLC R.2.1, R.2.2, R.2.5).
 3. **Hours of Work** [MLC R.2.3]
 Normal hours of work shall be for deck and engine departments, in port and at sea:
 1. As per STCW/MLC Work Rest in any 24 hours shall be maximum 14hrs of work to minimum 10hrs of rest. Weekly Rest in any 7 days shall be maximum 7hrs of work or Minimum 7hrs of rest. Number & length of rest periods shall not be more than 2 periods of rest, one of which must be at least 6hrs, interval between rest periods shall not to exceed 14hrs.
 2. The requirement for rest periods laid down in above paragraph shall not be maintained in case of an emergency or in other overriding operational conditions. Masters, fire fighting and lifeboat drills, and drills prescribed by national laws and regulation and by international instrument, shall be conducted in a manner that minimize the disturbance of rest period and does not induce fatigue.
 3. STCW A-VIII/1 paragraph 3 allow exceptions that the rest period is not less than 70 hours in any 7-days period and extensions from the weekly rest period shall not be allowed for more than two consecutive weeks. The intervals between two periods of extension to work shall not be less than twice the duration of the extension.
 4. In exceptional condition the hours of rest period may be divided into no more than three periods, one of which shall be at least 9 hours in length, and neither of the other two periods shall be less than one hour in length. Exception shall not extend beyond two periods in any 7-day period.
 GT : 17000
 HP : 9194
 FLAG : INDONESIA
 ANT 1
 Date of issue: 11 December 2020 Revision No.: 01 01/07

1. **Kapasitas** [MLC, R.2.1.4(d)]
 Pelaut tersebut akan melayani perusahaan sebagai **MASTER** (jabatan)
GANDAWATI 9114044 **INDONESIA**
 (Nama Kapal) (IMO No./Official No.) (Bendera)
 2. **Jangka waktu pelayanan** [MLC, R.2.1(e)]
 Jangka waktu pelayanan adalah 6 (Six) ± 3 bulan lamanya (Opsu Perusahaan) terhitung sejak Tanggal perjanjian ini, tunduk kepada masa percobaan (3) tiga bulan. Masa layanan dapat diperpanjang / dirangsang jika disetujui oleh kedua belah pihak.
 Kapten/Kapal harus mencatat tanggal masuk dan tanggal keluar bulat pelaut. Kualitas pekerjaan pelaut dan upah tidak akan dicatat dalam Seafarer's Discharge Book (SDS).
 Jika seorang pelaut ditahan di dalam atau di luar kapal sebagai akibat dari tindakan perampokan atau perampokan bersenjata terhadap kapal, gah dan hak lainnya dalam kontrak ini akan dilanjutkan sesuai dengan amandemen 2018 terhadap kode MLC 2006 (MLC R.2.1, R.2.2, R.2.5).
 3. **Jam Kerja** [MLC R.2.3]
 1. 01 untuk waktu istirahat yang disebutkan dalam paragraf di atas tidak akan diterapkan dalam keadaan darurat atau dalam kondisi operasional utama lainnya. Latihan kebakaran, pemertan kebakaran dan sekoci, serta latihan yang direncanakan oleh kapten, perantara nasional, dan/atau oleh perusahaan internasional, wajib dilakukan dengan cara yang meminimalkan gangguan waktu istirahat dan tidak menyebabkan kelelahan.
 2. STCW A-VIII / 1, paragraf 9 membolehkan pengecualian bahwa periode istirahat tidak kurang dari 70 jam dalam periode 7 hari dan pengecualian dari periode istirahat mungkin tidak diperbolehkan selama lebih dari dua minggu berturut-turut. Interval antara dua periode pengecualian di kapal harus tidak kurang dari dua kali durasi pengecualian.
 3. Dalam kondisi luar biasa, jam istirahat dapat dibagi menjadi tidak lebih dari tiga periode, yang salah satu di antaranya harus setidaknya 6 jam, dan tak satu pun dari dua periode lainnya akan kurang dari satu jam. Pengecualian tidak akan melampaui dua periode dalam periode 7 hari.
 4. Dalam kondisi luar biasa, jam istirahat dapat dibagi menjadi tidak lebih dari tiga periode, yang salah satu di antaranya harus setidaknya 6 jam, dan tak satu pun dari dua periode lainnya akan kurang dari satu jam. Pengecualian tidak akan melampaui dua periode dalam periode 7 hari.

4. Trading Area

The service of the seafarers shall be in the trading area:

- *A Far East, which includes all ports in Japan, Korea, S.E. Coast of U.S.S.R., People's Republic of China, Vietnam, Thailand, Malaysia, Borneo, Indonesia, Philippines, West Irian, Cambodia, Taiwan, and Singapore,
- *B All ports between the limits of latitudes 75°N and 60°S
- *C Domestic Indonesia Water

** Note: Delete which is not applicable.

5. Wages [MLC R2.2]

- a) Basic wages :IDR25,000,000/per month
- b) Fixed Over Time (FOT): IDR19,736,842 /per bulan
- c) Special Allowance :IDR22,000,000/per month
- d) Vessel Allowance: IDR N.A/per month
- e) Total Monthly Pay Roll: IDR68,736,842/per month
- f) Payment On Board :IDR6,870,000/per month
- g) Total Home Allotment: IDR61,866,842/per month
- h) Seniority Bonus :IDR2,000,000 /per month

Note:

- Basic Wages, FOT, Special Allowance, and Seniority Bonus will be paid onboard monthly.
- Basic Wages and pro-rata will be paid for travelling day(s), i.e. from the day departing to the day sign on the ship & vice versa.
- FOT, Leave Pay, Seniority Bonus and Special Allowance will be paid from Sign-on day to Sign-off day onboard.
- Monthly wages shall be paid as per seafarer's arrangement of Home Allotment and Balance will be paid on board (refer Monthly Salary Report issued by Master and signed by each seafarer)

6. Leave pay [MLC R2.1.4(f) / R2.4]

- 6.1 The seafarer shall be entitled IDR3,333,333/per month leave pay or pro-rated. (Approximately (6) six days per month for officers & (7) seven days per month for ratings of their basic wages). (To collect on completion of contract within (2) two weeks after disembarkation)
- 6.2 Compassionate leave shall be granted under the following circumstances:
 - a) Serious illness of the members of the seafarer's immediate family
 - b) Demise of the members of seafarer's immediate family

Definition of immediate family:

 - a) If the seafarer is bachelor : the father and mother
 - b) If the seafarer is married : the wife/husband, children and his/her father and mother

7. Home Allotment [MLC R2.2.4]

The seafarer shall complete a Wage & Allotment Form before joining. Any charge for the allotment shall be reasonable in amount and rate of exchange shall be at the prevailing market rate or the official published rate and not be unfavorable to the seafarer.

In case of a special "one time" allotment the seafarer may get with the approval of the Master & Company, allow a lump sum not more than the accumulated balance onboard. Bank charges for receiving shall be borne by the seafarer and the remittance fee of home allotment shall be borne by the company.

8. Payment On Board [MLC R2.2.2]

The seafarers shall be provided a monthly account of the payments due and the amount paid including wages, additional payments, rate of exchange used when payment has been made in a currency or a rate which is different to the agreed one. The seafarer shall preferably provide a monthly allotment (as set out in section 7) to transfer all or part of his/her earnings to their families or department or legal beneficiaries.

9. Probation

First (3) three months service as probation period for new-joining seafarer for the first time. The seafarer's service can be terminated without advanced notice if the Company finds the incompetence, misbehavior or misconduct of the seafarer.

4. Wilayah Perdagangan

Layanan dari para pelaut harus berada di wilayah perdagangan:

- *A Far East, yang mencakup semua pelabuhan di Jepang, Korea, S.E. Coast dari Uni Soviet, Republik Rakyat Cina, Vietnam, Thailand, Malaysia, Borneo, Indonesia, Filipina, Irian Barat, Kamboja, Taiwan, dan Singapura,
 - *B Semua pelabuhan antara batas-batas lintang 75°N dan 60°S
 - *C Pelayaran Indonesia
- ** Note: Coret yang tidak perlu.

5. Upah [MLC R2.2]

- a) Gaji Pokok: IDR25,000,000/per bulan
- b) Fixed Over Time (FOT): IDR19,736,842 /per bulan
- c) Tunjangan Khusus: IDR22,000,000/per bulan
- d) Tunjangan Kapal: IDR N.A/per bulan
- e) Total Gaji Bulanan: IDR68,736,842/per bulan
- f) Pembayaran di Atas Kapal: IDR6,870,000/per bulan
- g) Total Gaji yang dialokasikan ke Rumah: IDR61,866,842/per bulan
- h) Bonus Senioritas: IDR2,000,000 /per bulan

Catatan:

- Gaji Pokok, FOT, Tunjangan Khusus, dan Bonus Senioritas akan dibayar bulanan diatas kapal.
- Gaji Pokok dan pro-rata akan dibayarkan untuk perjalanan harian, yaitu dari hari keberangkatan sampai pada hari naik ke kapal dan sebaliknya.
- FOT, Tunjangan Cuti, Bonus Senioritas dan Tunjangan Khusus akan dibayarkan dari saat masuk hingga keluar kapal.
- Gaji bulanan harus dibayar sesuai pengaturannya pembayarannya Gaji yang dialokasikan ke rumah (saat urun kapal) dan sisanya akan dibayarkan di kapal (Berdasarkan pada Laporan Gaji Bulanan yang dikeluarkan oleh Kapten Kapal dan ditandatangani oleh masing-masing pelaut)

6. Uang Cuti [MLC R2.1.4(f)/R2.4]

- 6.1 Pelaut tersebut berhak mendapatkan uang cuti IDR3,333,333/per bulan atau pro-rata (Sekitar 6 (enam) hari per bulan untuk perwira & ABK 7 (tujuh) hari per bulan untuk peringkat gaji pokok mereka). (Untuk dikumpulkan pada saat berakhirnya kontrak dalam (2) dua minggu setelah turun dari kapal)
- 6.2 Cuti diberikan dalam kondisi sebagai berikut:
 - a) Penyakit serius dari anggota keluarga dekat pelaut
 - b) Kematian dari anggota keluarga pelaut

Definisi keluarga dekat:

 - a) Jika pelaut belum menikah: ayah dan ibu
 - b) Jika pelaut menikah: istri / suami, anak-anak dan ayah / ibu dari pihak suami / istri

7. Alokasi Gaji [MLC R2.2.4]

Pelaut harus mengisi formulir Tunjangan dan Gaji sebelum bergabung. Setiap biaya untuk alokasi tersebut harus wajar dalam jumlah dan kurs pada tingkat pasar yang berlaku atau tingkat resmi yang diterbitkan dan tidak menguntungkan bagi pelaut. Pelaut diberikan "satu kali" pengalokasian jumlah khusus, dengan persetujuan Kapten dan perusahaan, yang jumlahnya tidak boleh melebihi dari akumulasi sisa saldo diatas kapal. Beban biaya bank untuk menerima saldo tersebut ditanggung oleh pelaut dan biaya pengiriman untuk alokasi gaji ditanggung oleh perusahaan.

8. Pembayaran diatas Kapal [MLC R2.2.2]

Para pelaut akan diberikan rekening bulanan atas pembayaran-pembayaran yang jatuh tempodan jumlah yang dibayarkan termasuk gaji, pembayaran tambahan, kurs yang digunakan bila pembayaran telah dilakukan dalam mata uang atau tingkat yang berbeda dengan yang telah disepakati. Pelaut dapat memilih memberikan gaji bulanan (sebagaimana tercantum dalam bagian 7) untuk mentransfer semua atau sebagian dari penghasilannya kepada keluarga atau departemen atau penerima manfaat hukum mereka.

9. Masa Percobaan

3 (tiga) bulan pertama sebagai masa percobaan bagi pelaut yang baru bergabung untuk pertama kalinya. Jasa pelayanan pelaut dapat dihentikan tanpa pemberitahuan dahulu jika Perusahaan menilai pelaut dihentikan tanpa pemberitahuan dahulu jika Perusahaan menilai pelaut tidak kompeten, berperilaku buruk, dan melanggar aturan.

10. **Onboard Disciplines**

The seafarer should agree:

- A. To conduct himself in an orderly, faithful, honest and sober manner and at all times to be diligent in his/her respective duties, and obedient to the lawful commands of the master, or of any person who shall lawfully succeed him, and of the ship's officers and petty officers in everything relating to the said ship, its stores and cargo, whether on board, in boats or on shore. In consideration of this service being duly performed, the master acting for the Company agrees to pay each seafarer as wages the sum shown against his/her name in the crew list.
- B. That all crew shall comply with company's "Drug and Alcohol Policy".
- C. That if a seafarer considers himself aggrieved, he/she shall make his/her complaint in a quiet and orderly manner.
- D. That all stores and provisions issued to the seafarer are only for use and consumption on board ship, and any unused or unconsumed stores or provisions remain the property of the Company. The seafarer shall not take ashore, sell, destroy or give away any such stores and provisions.
- E. That the master shall be entitled to dismiss a seafarer from employment in accordance with the laws of Flag State and
 - i. If the seafarer is incompetent, or continuously incapacitated, by reason of illness or injury sustained out of a previous employment, intentionally concealed from the Company, for the duties for which he/she has been employed, or
 - ii. If the seafarer's conduct shows that his/her continued presence on board is likely to be prejudicial to the safety of the ship or those on board or to the maintenance of good order, or
 - iii. If the seafarer fails to join or rejoin the ship as and when he/she is lawfully required to do so, or
 - iv. If the seafarer organizes or engages in gambling on board.
- F. That if the seafarer through carelessness or other wrongful conduct is absent without leave or misses the sailing of the ship, his/her liability to the Company shall be as provided in the laws of Flag State.
- G. That wages will not accrue for any hours during which a seafarer refuses or neglects to work when required, or is absent without leave.
- H. The safe and efficient operation of a ship depends on the ability of seafarer and shore staff, to co-operate and work together harmoniously and communicate effectively. Good teamwork depends on mutual respect, trust, and the willingness of everyone on board and ashore to operate the ship in the most efficient way. Bullying and harassment make relationships between individuals, damages teamwork, and discourages those who are the "victims" from putting any effort into their work. In purpose to achieve the goal, companies prohibit harassment and bullying of shore staff and seafarers, each of them must be respected and valued. "Harassment and bullying whether it takes place at the office or on board the vessel or during communication between office & fleet is unacceptable and zero tolerance against such behaviors.

11. **Termination [MLC R2.1.4(g)]**

- 11.1 One month's notice of termination in writing or payment of two month's basic salary in-lieu-of to be given by the Company. A notice period shorter than minimum (one month) may be given in circumstances which are recognized under national law or regulations or applicable collective bargaining agreements as justifying termination of the employment agreement at shorter notice or without notice. In determining those circumstances, each Member shall ensure that the need of the seafarer to terminate, without penalty, the employment agreement on shorter notice or without notice for compassionate or other urgent reasons is taken into account.
- 11.2 The Company shall have the right to terminate service on any of the following: - Excessive drinking; criminal offence; possession of narcotics; embezzlement of Company's property; willful damage to ships property or cargo; gross negligence and or inadequate professional knowledge or inability to perform duties; jeopardizing safety of ships, crew and or cargo; receipt of commissions; smuggling; smoking in un-authorized places; insolence towards superiors and possession of firearms or dangerous weapons.
- 11.3 The Company reserves the right to relieve the seafarer earlier (up to maximum of one month) before expiry of the seafarer's service contract, and/or extend the period of the seafarer's service onboard up to a maximum of one month.

10. **Disiplin diatas Kapal**

Pelaut harus setuju :

- A. Untuk membimbing dirinya sendiri secara tertib, setia, jujur dan sadar dan setiap saat untuk rajin dalam tugas-tugasnya, dan taat kepada perintah yang sah dari Kapten Kapal, atau setiap orang yang akan menggantikannya secara sah, dan perwira kapal dan perwira yang tingkatannya lebih rendah dalam segala hal yang berkaitan dengan kapal tersebut, perbekalan dan kargo, baik di atas kapal, di kapal kecil atau di pantai. Dengan pertimbangan atas jasa layanan ini yang sepatutnya dilakukan, Kapten Kapal Perseroan setuju untuk membayar setiap pelaut sebagaimana jumlah upah yang ditunjukkan namanya dalam daftar kru.
- B. Bahwa semua crew harus mematuhi peraturan Perusahaan mengenai "Larangan Obat dan Alkohol".
- C. Bahwa jika pelaut menganggap dirinya dirugikan, ia harus membuat keluhannya dengan cara yang tenang dan tertib.
- D. Bahwa semua perbekalan dan perlengkapan yang dikeluarkan untuk pelaut adalah hanya untuk penggunaan dan konsumsi di kapal, dan setiap perbekalan atau perlengkapan yang tidak terpakai atau tidak dikonsumsi tetap menjadi milik Perusahaan. Pelaut dilarang membawa ke darat, menjual, menghancurkan atau memberikan setiap perbekalan dan perlengkapan tersebut.
- E. Bahwa Kapten Kapal berhak untuk memberhentikan pelaut sesuai dengan hukum Negara Bendera dan
 - i. Jika pelaut tidak kompeten, atau terus-menerus tidak mampu, dengan alasan sakit atau cedera berkelanjutan keluar dari pekerjaan sebelumnya, sengaja disembunyikan dari Perusahaan, untuk tugas-tugas yang mana Perusahaan telah pekerjakaan, atau
 - ii. Jika perilaku pelaut menunjukkan bahwa kehadiran di kapal mungkin akan merugikan keselamatan kapal atau orang-orang di kapal atau untuk pemeliharaan ketertiban, atau
 - iii. Jika pelaut gagal untuk bergabung atau bergabung kembali dengan kapal dan ketika ia secara sah diwajibkan untuk melakukannya, atau
 - iv. Jika pelaut mengorganisasi atau terlibat dalam perjudian di atas kapal.
- F. Bahwa jika pelaut tidak hadir tanpa izin atau meninggalkan kapal dikarenakan berperilaku salah atau ceroboh atau lainnya, kewajibannya kepada Perusahaan diatur dalam undang-undang Bendera Negara.
- G. Bahwa upah tidak akan dihitung untuk setiap jam selama pelaut menolak atau lalai bekerja ketika diperlukan, atau mangkir.
- H. Pengoperasian kapal yang aman dan efisien tergantung pada kemampuan pelaut dan staf darat, untuk bekerja sama dan bekerja bersama secara harmonis dan berkomunikasi dengan secara efektif. Kerja tim yang baik bergantung pada rasa saling menghormati, saling percaya, dan kemauan seluruh orang yang berada diatas kapal dan darat untuk mengoperasikan kapal dengan cara yang paling efisien. Tindakan intimidasi dan pelecehan dapat merusak hubungan antar individu, merusak kerja tim, dan mematahkan semangat mereka yang menjadi "korban" untuk melakukan segala upaya dalam pekerjaan mereka.

Dalam rangka mencapai tujuan, perusahaan melarang dilakukannya tindakan pelecehan dan intimidasi terhadap staf darat dan pelaut, seluruhnya harus dihormati dan dihargai. "Pelecehan dan intimidasi baik yang terjadi di kantor atau di atas kapal atau selama komunikasi antara kantor dan armada berlangsung adalah tindakan yang tidak dapat diterima dan tidak ada toleransi terhadap perilaku tindakan semacam itu.

11. **Pemutusan [MLC R2.1.4(g)]**

- 11.1 Pemberitahuan secara tertulis dalam waktu dua bulan sebelum pemutusan kontrak atau pembayaran 1 bulan gaji pokok sebagai ganti yang diberikan oleh perusahaan. Periode pemberitahuan yang lebih pendek daripada minimum (satu bulan) dapat diberikan dalam keadaan yang diakui di bawah hukum atau peraturan atau perjanjian kerja bersama yang berlaku nasional membenarkan pemutusan perjanjian kerja dalam waktu yang lebih pendek atau tanpa pemberitahuan. Dalam menentukan keadaan itu, masing-masing anggota harus menjamin bahwa kebutuhan pelaut untuk mengakhiri perjanjian kerja tanpa dikenakan biaya, perjanjian kerja pada pemberitahuan lebih pendek atau tanpa pemberitahuan untuk alasan yang sama mendesak atau lainnya diperhitungkan.
- 11.2 Perusahaan berhak untuk menghentikan layanan pada salah satu dari berikut-Minum alkohol yang berlebihan; tindak pidana; kepemilikan narkotika; penggelapan properti Perusahaan; kerusakan yang disengaja untuk kapal properti atau kargo; kelalaian dan atau pengetahuan profesional yang tidak memadai atau ketidakmampuan untuk melakukan tugas; membahayakan keselamatan kapal, awak dan atau kargo; penerimaan komisi; penyelundupan; merokok di tempat yang dilarang; penghinaan terhadap atasan dan kepemilikan senjata api atau senjata berbahaya.
- 11.3 Perusahaan berhak untuk mengurangnya lebih cepat (hingga maksimum satu bulan) sebelum berakhirnya kontrak layanan pelaut, dan / atau memperpanjang masa layanan pelaut kapal hingga maksimal satu bulan.

12. **Repatriation**[MLC R A2.1.4(i) / R2.5]

12.1 Each seafarer is entitled to repatriation in the following circumstances:

- a) If the seafarer's employment agreement expires while he/she is abroad
- b) When the seafarer's employment agreement is terminated:
 - i. By the shipowner; or
 - ii. By the seafarer for justified reasons; and also
- c) When the seafarer is no longer able to carry out their duties under their employment agreement or cannot be expected to carry them out in the specific circumstances.

12.2 Where a seafarer completes his/her contract period, he/she shall be repatriated at free cost, his transport, hotel etc. will be borne by the shipowner. A seafarer discharged for any reason, at a port abroad, shall be accommodated ashore when necessary and where it is not intended that he/she should rejoin his/her ship, shall be repatriated by air or otherwise as may be directed by the ship's Master and / or his/her agent, to the place of his/her home country

12.3 The costs to be borne by the shipowner for repatriation shall also include:

- a) the basic pay from the moment the seafarer leave the ship until he/she reach the repatriation destination;
- b) the transportation of 30kg (maximum) of seafarer's personal luggage to the repatriation destination; &
- c) the medical treatment when necessary until the seafarers are medically fit to travel to the repatriation destination.

12.4 Where dismissal, resignation and desertion, the seafarer shall bear the cost of repatriation as follows:

- a) One way airfares and all repatriation cost for service onboard exceeding three month;
- b) Two ways' airfares and all repatriation cost for less than three months' service onboard.

12.5 The vessel shall be under P&I cover to include illness, injuries, disability, death, shipwreck, loss of effect, distressed, & repatriation.

13. **Shore leave & Failure to join ship**

No shore leave shall be granted and seafarer is not allowed to leave the ship without the consent of the Master or his deputy and the local authorities, but such leave will be permitted where possible on completion of a seafarer's normal working hours.

Shall the seafarer fail to join the vessel at the time and place specified or join and then leave the vessel without the master's permission, he/she shall be considered to have terminated this agreement without notice his/her repatriation and his/her replacement expenses shall be at seafarer's own account.

14. **Income Tax**

Income Tax on remuneration if payable shall be fully borne by the seafarer.

15. **Health, Social Security Benefits**[MLC R2.1.4(h)]

15.1 Company shall bear the costs for care and treatment of Seafarer for illness or injury while on board the Vessel.

15.2 Seafarer who are ill or injured due to accidents causing disability to work or must be treated, Company other than being obliged to pay for care and treatment, shall also be obliged to pay full salary if the Seafarer remains in or treated on board.

15.3 If crews as referred to in paragraph (2) must be off the ship for treatment ashore, the Company, other than being obliged to pay for care and treatment, shall also pay 100% of the minimum salary every month in the first month and 80% from the minimum salary every month in the following month, until the person recovers according to a medical officer certificate, provided that no more than 6 (six) months for illness and no more than 12 (twelve) months for injury due to accident.

15.4 If crews is discharged and treated abroad, in addition to the cost of care and treatment, the Company shall also bears repatriation cost.

12. **Pemulangan**[MLC RA2.1.4(i)/R2.5]

12.1 Setiap pelaut berhak untuk pemulangan dalam situasi berikut:

- a. Jika perjanjian kerja pelaut akan berakhir saat ia di luar negeri.
- b. Ketika perjanjian kerja pelaut itu diakhiri:
 - i. Oleh pemilik kapal; atau
 - ii. Oleh pelaut untuk alasan yang dibenarkan; dan juga
- c. Ketika pelaut tersebut tidak lagi mampu menjalankan tugasnya berdasarkan perjanjian kerja mereka atau tidak dapat diharapkan untuk mengerjakannya dalam keadaan tertentu.

12.2 Apabila pelaut telah berakhir masa kontraknya, ia akan dipulangkan dengan biaya gratis, termasuk transportasi, hotel dll akan ditanggung oleh pemilik kapal. Pelaut yang diturunkan dengan alasan apapun, di sebuah pelabuhan di luar negeri, harus ditampung di darat bila diperlukan dan apabila dimana tidak dimaksudkan bahwa ia harus bergabung kembali ke dalam kapal, maka akan dipulangkan melalui udara atau sebagaimana diarahkan oleh KaptenKapal dan / atau agennya, ke tempat / negara asalnya.

12.3 Biaya yang harus ditanggung oleh pemilik kapal untuk pemulangan juga meliputi:

- a. Gaji Pokok dari saat pelaut tersebut meninggalkan kapal sampai ia / dia mencapai tujuan pemulangan;
- b. 30kg (maksimum) bagasi pribadi pelaut ke tujuan pemulangan;
- c. perawatan medis bila diperlukan sampai pelaut sehat dan bugar untuk melakukan perjalanan ke tujuan pemulangan.

12.4 Dimanaterjadi pemecatan, pengunduran diri dan desersi, pelaut tersebut harus menanggung biaya pemulangan sebagai berikut:

- a. harga tiket pesawat satuarahdan semua biaya pemulangan untuk layanan kapal melebihi tiga bulan;
- b. harga tiket pesawatdunarahdan semua biaya pemulangan untuklayanan kapal selama kurang dari tiga bulan.

12.5 kapal harus berada di bawah perlindunganP & I yang meliputi, penyakit, cedera, cacat, kematian, kapal karam, kehilangan barang milik pribadi, tertekan, & pemulangan.

13. **Cuti di Darat & Kegagalan Untuk Bergabung dengan Kapal**

Tidak diberikan cuti di darat dan pelaut tidak diperbolehkan untuk meninggalkan kapal tanpa persetujuan dari Kapten Kapal atau wakilnya dan peminat setempat, tetapi cuti tersebut dimungkinkan apabila jam kerja pelaut sudah terpenuhi.

Apabila pelaut tersebut gagal untuk bergabung dengan kapal di waktu dan tempat yang ditentukan atau bergabung dan kemudian meninggalkan kapal tanpa izin Kapten Kapal, ia akan dianggap telah mengakhiri perjanjian ini tanpa pemberitahuan mengenai pemulangan dan / biaya penggantinya ditanggung oleh rekening pelaut sendiri.

14. **Paik Penghasilan**

Paik Penghasilan atas penghasilan jika terutang maka akan ditanggung sepenuhnya oleh pelaut.

15. **Kesehatan, Keuntungan Jaminan Sosial** [MLC R2.1.4(h)]

15.1 Selama masa bekerja pelaut berhak untuk menerima perawatan medis secara gratis, cepat dan memadai termasuk perawatan gigi, perawatan di atas kapal dan perlindungan kesehatan kerja yang relevan dengan tugas-tugas di kapal. Kapal dilindungi oleh P&I untuk klaim sehubungan dengan kesehatan pelaut, rumah sakit, & kompensasi lainnya yang tercantum dalam Himpunan Peraturan P&I.

15.2 Dalam kasus luka/cidera serius atau penyakit serius di kapal, perusahaan harus mengupayakan deviasi kapal atau mengevakuasi korban yang terluka / pelaut sakit sejauh yang dapat dilakukan.

15.3 Dalam hal "Tidak layak untuk bekerja" yang sudah dibenarkan oleh dokter yang berada di darat / konsultan medis, pelaut berhak dipulangkan jika "Siap untuk melakukan perjalanan" yang dibenarkan oleh dokter yang berjaga di pantai / konsultan medis. Jika tidak, pelaut akan mendapat perawatan medis setempat sampai ia "Siap untuk melakukan perjalanan".

15.4 Cuti sakit hanya diberikan berdasarkan rekomendasi dari dokter yang ditunjuk Perusahaan. Dalam keadaan darurat, Perusahaan dapat menerima surat sakit dari seorang dokter medis yang terdaftar selain dokter yang ditunjuk Perusahaan. Upah selama sakit akan dibayarkan sesuai dengan CBA dan atau maksimum 6 bulan untuk cidera dan maksimum 3 bulan untuk sakit

16 Compensation For Loss of Life [MLC R2.6]

- 16.1. The Company shall, as a condition of employment, arrange insurance for its liabilities towards Seafarers serving under this Agreement, with regard to:
- crew's effects
 - personal accident
 - loss of life / death in service
- 16.2. For loss and / or damage of crew's effects, due to ships accident, the maximum benefit amounts to US\$3 000. (three thousands US Dollar). This benefit does not cover money and securities. Benefit will be calculated according the actual value of the object loss or damaged.
- 16.3. Accident

- A Seafarer who suffered permanent 100% disability resulting of an accident during his contract period will be entitled to compensation of US\$80,000 (eighty thousands US Dollar) for officer and US\$ 60,000 (sixty thousands US Dollar for rating)
- In case of permanent partial disability the amount of the compensation will be calculated according the following table:

	Comps X per cent
Loss of one arm	40%
Loss of two arms	100%
Loss of one palm	30%
Loss of two palms	80%
Loss of one leg from the thigh	40%
Loss of two legs from the thigh	100%
Loss of one foot	30%
Loss of two foets	80%
Loss of one eye	30%
Loss of two eyes	100%
Loss hearing of one ear	15%
Loss hearing of two ears	40%
Loss of one finger	10%
Loss of one toe	5%

As to any permanent partial disability not specified in this table the appropriate percentage shall be determined by the company's Medical Director taking into account the seriousness of disability related to the seriousness of the disabilities specified in this table.

- In case of loss of several members / parts of the body, the amount of the compensation will be determined by adding the respective percentages, however the compensation shall not exceed the amount as in table above.
- 16.4. Loss of life / death in service
- In case an accident including accident occurring whilst travelling to and from the vessel, caused the death of a seafarer, his next of kin, i.e his lawful wife or children or parents or family shall receive a compensation of US\$60 000. (sixty thousands US Dollars).
 - Upon the request of the Seafarer's next of kin, the Company will assume the obligation for, and bear all cost for, the returning of the body of a deceased seafarer to the seafarer's home, subject to any contravening government regulations; and also to return the body of the deceased seafarer who dies at sea, unless the Master determines that this would impair the health and welfare of the other crew onboard and burial at sea is indicated.

16. Kompensasi Untuk Kehilangan Nyawa [MLC R2.6]

- 16.1. Perusahaan wajib, sebagai syarat ketenagakerjaan, mengadakan asuransi untuk kewajibannya terhadap Pelaut yang melayani berdasarkan Perjanjian ini, sehubungan dengan:
- barang-barang pelaut
 - Kecelakaan pribadi
 - kehilangan nyawa / kematian dalam pelayanan
- 16.2. Untuk kehilangan dan / atau kerusakan barangpelaut, dikarenakan kecelakaan kapal, jumlah manfaat maksimum sebesar US \$ 80.000 (tiga puluh ribu Dolar AS). Manfaat ini tidak mencakup uang dan surat berharga. Manfaat akan dihitung sesuai dengan nilai aktual benda yang hilang atau rusak

16.3. Kecelakaan

- Pelaut yang menderita cacat permanen 100% akibat kecelakaan selama masa kontraknya berhak atas kompensasi US \$ 80.000 (delapan puluh ribu Dolar AS) untuk perwira dan US \$ 60.000 (enam puluh ribu Dolar AS untuk bukan perwira)
- Dalam hal cacat parsial permanen, jumlah kompensasi akan dihitung berdasarkan tabel berikut:

	Comps X per cent
Kehilangan satu lengan	40%
Kehilangan dua lengan	100%
Kehilangan satu telapak tangan	30%
Kehilangan dua telapak tangan	80%
Kehilangan satu kaki dari paha	40%
Kehilangan dua kaki dari paha	100%
Kehilangan satu kaki	30%
Kehilangan dua kaki	80%
Kehilangan satu mata	30%
Kehilangan dua mata	100%
Gangguan pendengaran pada satu telinga	15%
Kehilangan pendengaran dua telinga	40%
Kehilangan satu jari	10%
Kehilangan satu jari kaki	5%

Sedangkan untuk cacat parsial permanen yang tidak ditentukan dalam tabel ini, persentase yang sesuai wajib ditentukan oleh Direktur Medis perusahaan dengan mempertimbangkan keseriusan cacat terkait dengan keseriusan cacat yang telah ditentukan dalam tabel ini.

Dalam hal kehilangan beberapa anggota / bagian tubuh, jumlah kompensasi akan ditentukan dengan menambahkan persentase masing-masing, namun kompensasi tidak akan melebihi jumlah seperti pada tabel di atas

16.4. Kehilangan nyawa / kematian dalam pelayanan

- Dalam kasus kecelakaan termasuk kecelakaan yang terjadi saat bepergian ke dan dari kapal, menyebabkan kematian seorang pelaut, saudara terdekatnya, yaitu istri sah atau anak-anak atau orang tua atau keluarga akan menerima kompensasi sebesar US \$ 60.000. (enam puluh ribu Dolar AS).
- Atas permintaan anggota keluarga Pelaut berikutnya, Perusahaan akan memikul kewajiban untuk, dan menanggung semua biaya untuk, mengembalikan jenazah pelaut yang telah meninggal ke rumah pelaut, sesuai dengan peraturan pemerintah yang berlaku; dan juga untuk mengembalikan jenazah pelaut yang meninggal di laut, kecuali jika Nakhoda menentukan bahwa ini akan mengganggu kesehatan dan kesejahteraan awak kapal lainnya dan penguburan di laut diperlukan.

17. **Victualling / Provisions / Store**

- 17.1. Food shall be provided by the Company in accordance with IDR 75,000 / day/person to the Master. The Master shall pay attention to the food, having regard to the number of seafarers on board; their religious requirements and cultural practices as they pertain to food, shall be suitable in respect of quantity, nutritional value, quality and variety. Drinking water shall be supplied by the shipowners.
- 17.2. Bonded store will be under the management of the Master who will collect cash payment at the end of each month.
- 17.3. (3) Three sets of boiler suit and (1) one pair of safety shoes per employment contract period of service onboard.
- 17.4. Winter clothing and safety helmets will be provided and these items will remain property of Company (if trading in cold area)
- 17.5. All store and provision issued to the ship are only for use and consumption onboard the vessel and any unused or unconsummated store and provisions shall remain the property of the Company. The seafarer shall not take ashore, sell, destroy or give away such stores and provision.

18. **Transfer Clause**

The Company reserves the right to transfer the seafarer to any of the vessels under our Management. In the event where the seafarer refuse to accept such transfer, seafarer's service shall be deemed as terminated with immediate effect without any notice whatsoever in which case Clause 10 as above would apply

19. **Account of Wages**

The seafarer, not later than 24 hours before the time of discharge, shall be provided with a true account in writing of his/her wages and of all deductions there from. Where a seafarer is discharged without notice or at less than 24 hours' notice, his/her account of wages shall be provided at the time of discharge.

20. **War or Warlike Operations Allowance**

- 20.1 Where a ship is in any of the war zones or zones of warlike operations listed below, a seafarer serving thereon shall be entitled to an allowance equivalent to 100% of his/her basic wages, excluding food allowance, as long as war or warlike operations exist. The allowance shall be payable for the day of arrival in a port of the zone, for all subsequent days the ship is in port and for the day of sailing, with a minimum of 5 days, but no day shall count more than once.

War zone or zone of warlike operations:

- 21.2 Should a war zone or zone of warlike operations arise during the currency of this agreement in any country but within the ship's trading area, the seafarer shall sail the ship to and within and out of the zone, if required by the master, and a bonus not exceeding 100%, subject to negotiation, of basic wages will be paid to him. The allowance shall be payable for the day of arrival in a port of the zone, for all subsequent days the ship is in port and for the day of sailing, with a minimum of (5) five days, but no day shall count more than once.

21. **Loss of Effects or Damage by Marine Perils:**

- 21.1 When a seafarer suffers loss or damage of his/her personal effects as a result of wreck, loss, stranding or abandonment of the vessel, or as a result of fire, flooding, collision or piracy or other maritime accident or perils occurring while he/she is being transported by air or sea or land (excluding loss or damage occasioned (i) by the seafarer's own fault and (ii) by misappropriation larceny or theft, he/she shall be entitled to recover from the Company, a compensation up to a maximum USD3000.00"
- 21.2 Payment for compensation for loss of effects is conditional on production of a certificate signed by the Master or his/her Deputy that the loss was not occasioned under (i) and (ii) above. In the event of a seafarer death, compensation for loss of effects will be paid to his/her next of kin"
- 21.3 The seafarer concerned shall certify that any information provided regarding the lost property is true to the best of his/her knowledge"
- 21.4 Money and items of high value such as jewellery, watches and electronic equipments should be separately insured by seafarer themselves.

22. **Seafarer Complaint Procedure on board Ship [MLC RS.1.5]**

A seafarer who wishes to express his complaints should follow the procedure. A Crew Complaint Checklist available on board shall be made to record the complaint.

17 **Makanan / Perlengkapan / Perbekalan**

- 17.1 Makanan harus disediakan oleh Perusahaan sesuai dengan IDR 75,000 / hari / orang kepada Kapten Kapal. Kapten Kapal harus memperhatikan makanan, dengan mempertimbangkan jumlah pelaut atas kapal, kebutuhan religius mereka dan praktik kebudayaan saat mereka berhubungan dengan makanan, harus disesuaikan dalam hal kuantitas, nilai gizi, kualitas dan variasi. Air minum harus disediakan oleh pemilik kapal.

- 17.2 Bonded store akan berada di bawah manajemen dari Kapten kapal yang akan mengumpulkan pembayaran dengan uang tunai di setiap akhir bulan.

- 17.3 (3) Tiga set boiler suit dan (1) satu pasang sepatu pengaman per periode kontrak kerja atas pelayanan di atas kapal.

- 17.4 Pakain musim dingin dan helm pengaman akan diberikan dan barang-barang tersebut akan tetap menjadi milik Perusahaan, jika beroperasi di daerah dingin

- 17.5 Semua perbekalan dan perlengkapan yang dikeluarkan untuk kapal hanya untuk penggunaan dan konsumsi di atas kapal tersebut dan setiap perbekalan dan perlengkapan yang tidak terpakai atau tak dihabiskan akan tetap menjadi milik Perusahaan. Pelaut tidak boleh membawa ke darat, menjual, menghancurkan atau memberikan perbekalan dan perlengkapan.

18. **Klausul Pemindahan**

Perusahaan berhak untuk memindahkan pelaut tersebut ke salah satu kapal di bawah manajemennya. Dalam hal di mana pelaut tersebut menolak untuk menerima pemindahan tersebut, pelayanan pelaut dianggap seperti diberhentikan yang berlaku segera tanpa pemberitahuan apapun dalam hal Pasal 10 seperti di atas akan berlaku.

19. **Jumlah Gaji**

Pelaut tersebut, selambat-lambatnya 24 jam sebelum waktu diberhentikan, harus dilengkapi dengan jumlah gaji yang benar secara tertulis atasupah dan semua potongan yang berkaitan dengan gaji tersebut.

20. **Tunjangan Operasi Perang atau Seperti Perang**

- 21.1 Dimana kapal berada di salah satu zona perang atau zona operasi seperti perang tercantum di bawah ini, pelaut yang melayani sesudahnya berhak atas tunjangan yang setara dengan 100% dari upah pokoknya, tidak termasuk uang makan, selama operasi perang atau seperti perang tersebut ada. Tunjangan harus dibayarkan pada hari kedatangan di pelabuhan dalam zona perang atau seperti perang tersebut, untuk hari berikutnya pada saat kapal di pelabuhan dan untuk hari berlayar, dengan minimal 5 hari, namun tidak ada hari yang dihitung lebih dari sekali.

Zona Perang atau Zona operasi berperang:

- 21.2 Jika zona perang atau zona operasi seperti perang timbul selama pelaksanaan perjanjian ini di negara manapun, namun kapal berada dalam wilayah perdagangan, pelaut harus menjatuhkan kapal ke dan sampai dan keluar dari zona tersebut, jika diperlukan oleh Kapten kapal, dan bonus tidak melebihi 100%, tergantung pada negosiasi upah pokok akan dibayarkan kepadanya. Tunjangan harus dibayarkan pada hari kedatangan di pelabuhan dalam zona perang, untuk seluruh hari berikutnya pada saat kapal di pelabuhan dan untuk hari berlayar, dengan minimal 5 hari, namun tidak ada hari yang dihitung lebih dari sekali.

21. **Kehilangan Barang Milik Pribadi, atau Kerusakan Akibat Bahaya di Laut**

- 22.1 Ketika pelaut menderita kerugian atau kerusakan atas barang-barang milik pribadinya sebagai akibat dari kecelakaan, kehilangan, terdampar atau meninggalkan kapal, atau sebagai akibat dari kebakaran, banjir, tabrakan atau pembajakan atau kecelakaan maritim lainnya atau bahaya yang terjadi sementara ia sedang dipindahkan melalui udara atau laut atau darat (tidak termasuk kerugian atau kerusakan disebabkan (i) oleh kesalahan pelaut sendiri dan (ii) oleh penyalahgunaan nencurian atau dicuri, ia berhak mendapatkan kompensasi untuk pemulihan dari Perusahaan, kompensasi tersebut maksimum USD3000.00"

- 22.2 Pembayaran kompensasi atas hilangnya barang-barang milik pribadinya adalah tergantung pada hasil sertifikat yang ditandatangani oleh Kapten kapal atau wakilnya yang menyatakan bahwa kerugian tidak disebabkan menurut (i) dan (ii) di atas. Dalam hal pelaut mengalami kematian, kompensasi atas hilangnya barang-barang milik pribadinya dibayarkan kepada keluarga terdekatnya"

- 22.3 Pelaut yang bersangkutan harus menyatakan bahwa setiap informasi yang diberikan mengenai properti yang hilang adalah benar berdasarkan pengetahuannya"

- 22.4 Uang dan barang-barang bernilai tinggi seperti perhiasan, jam tangan dan peralatan elektronik harus diasuransikan terpisah oleh pelaut sendiri.

22. **Prosedur Pengaduan oleh Pelaut di atas kapal**

Seorang pelaut yang ingin menyampaikan keluhannya harus mengikuti prosedur, Daftar Pengaduan Crew yang disediakan di kapal dibuat untuk mencatat keluhan

23. **Company Regulations**

The seafarer shall abide by the company's standing orders and Disciplinary Regulation, any other regulations which may be amended substituted or added from time to time by the company.

24. **Disputes**

In the event of any disputes, both parties agree to follow Flag state rules mitigate the disputes.

25. **Minimum Age**[MLC R1.1]

The company shall employ crews of age 18 or above. No crew of age below 18 shall be employed. None of the seafarers shall hide his/her actual age / date of birth to overcome MLC requirements.

26. **Medical Examination**[MLC R1.2]

The company in conjunction with the Manning agent shall carry out medical examination required by STCW guidelines. The medical examination shall be carried out by a qualified medical practitioner as per MLC A1.2.4 of the convention and confirming to the requirements of Flag State. The seafarers have the right to have further medical examination as stipulated in standard A1.2.5 of the convention. The medical certificate shall state the scope of health conditions of the seafarer as stipulated in standard A1.2.6 of the convention.

The validity of the medical certificate shall be (i) 2 years - in respect of a seafarer at above 18 years of age and below 55 years of age; (ii) 1 year - in respect of a seafarer at 55 years of age or above; The colour vision test certificate shall be valid for no more than 6 years.

No seafarer shall serve on board when his/her medical certificate is expired except an extension from Flag state may be obtained for maximum 3 month.

All medical certificates shall provided an English translation if written in other language.

27. **Annual Leave**

Leave day shall as per flagstate rules, the main public holidays include but not limited to New Year (01 Jan), Chinese New Year, Labour day, Eidul Fitri, Independence day, and Christmas day

28. **Glossary**

The full term of short forms used in this agreement are listed as below:

- FOT - Fixed Over Time
- IMO - International Maritime Organization
- ILO - International Labour Organization
- WHO - World Health Organization
- MLC - Maritime Labour Convention (2006)
- SMS - Safety Management System
- USD - United State Dollar
- SEA - Seafarer Employment Agreement

23. **Peraturan Perusahaan**

Pelaut tersebut harus mematuhi perintah perusahaan yang ada dan Peraturan Disiplin, peraturan lain yang dapat diubah diganti atau ditambahkan dari waktu ke waktu oleh perusahaan.

24. **Perselisihan**

Dalam hal terjadi perselisihan, kedua belah pihak setuju mengikuti peraturan negara bendera kapal untuk menyelesaikan perselisihan

25. **Batas Usia minimum**

Perusahaan mempekerjakan crew usia 18 atau lebih. Tidak ada crew yang berusia di bawah 18 akan dipekerjakan. Tak satu pun dari para pelaut akan menyembunyikan usia sebenarnya / tanggal lahir untuk memenuhi persyaratan MLC.

26. **Pemeriksaan Kesehatan**

Perusahaan dalam hubungannya dengan agen crew kapal akan melakukan pemeriksaan medis yang diperlukan dalam ketentuan STCW. Pemeriksaan medis harus dilakukan oleh seorang praktisi medis yang memenuhi syarat sesuai MLC A1.2.4 dari konvensi dan persyaratan Negara Bendera. Para pelaut memiliki hak untuk melakukan pemeriksaan medis lebih lanjut sebagaimana diatur dalam A1.2.5 standar konvensi. Sertifikat medis harus menyatakan lingkup kondisi kesehatan pelaut tersebut sebagaimana diatur dalam A1.2.6 standar konvensi.

Validitas sertifikat medis harus (i) 2 tahun - sehubungan dengan pelaut di atas 18 tahun dan di bawah 55 tahun; (ii) 1 tahun - sehubungan dengan pelaut di usia 55 tahun atau lebih; Sertifikat uji penglihatan warna berlaku tidak lebih dari 6 tahun.

Tidak ada pelaut akan bertugas di atas kapal ketika sertifikat medisnya habis masa berlakunya kecuali perpanjangan dari negara bendera dapat diperoleh untuk maksimal 3 bulan.

Semua sertifikat medis harus diterjemahkan ke dalam bahasa Inggris jika ditulis dalam bahasa lain.

27. **Cuti Tahunan**

Hari cuti harus sesuai dengan peraturan negara bendera kapal, hari libur umum utama termasuk tetapi tidak terbatas pada Tahun Baru (01 Januari), Tahun Baru Imlek, hari Buruh, Idul Fitri, hari Kemerdekaan, dan hari Natal.

28. **Kosa Kata**

Istilah lengkap atas istilah pendek yang digunakan dalam perjanjian ini terdaftar sebagai berikut:

- FOT - Fixed Over Time
- IMO - International Maritime Organization
- ILO - International Labour Organization
- WHO - World Health Organization
- MLC - Maritime Labour Convention (2006)
- SMS - Safety Management System
- USD - United State Dollar
- SEA - Seafarer Employment Agreement

PT BROTOJOYO MARITIME

PT BROTOJOYO MARITIME

YOHANNES DONI L

REVIEWED, CONSULTED & CONFIRMED
ACCEPTANCE BY SEAFARER

Name: KASMA, E. LUDA
Passport No: C4899838
Seaman Book No: G018049

MENGETAHUI
AR. KEPALA KANTOR KESYAHBANDARAAN JIHANA TG. PRIOK
KEPALA BIDANG KESELAMATAN BERLAYAR
KEPALA SEKSI KEPELANTAN



Date of issue: 11 December 2020

Revision No.: 01

07/07

LAMPIRAN VI
TRANSKRIP WAWANCARA I

- Peneliti : Enno Oktavia
- Narasumber : Yohanes Doni L (*Crewing Manager*)
- Peneliti : Selamat Pagi pak. Mohon izin mengganggu waktunya, untuk saya dapat bertanya terkaipenelitian yang sedang saya buat
- Narasumber : Pagi det, silahkan ada yang bisa saya bantu?
- Peneliti : Baik pak, disini saya ingin membuat skripsi yang bertema penempatan anak buah kapal pak, jadi saya sudah memiliki beberapa pertanyaan yang sudah saya siapkan.
- Narasumber : Kalau begitu apa pertanyaannya, dan kalau bisa saya jelaskan saya akan bantu menjelaskan det.
- Peneliti : Izin pak, yang pertama faktor penyebab banyaknya jumlah *crew standby* di perusahaan ini apa dan bagaimana cara bapak selaku *manager crewing* di perusahaan ini dalam mengatasi hal tersebut.
- Narasumber : Baik det, faktor penyebab yang utama karena armada kita dijual hal itu membuat kru di atas kapal harus turun dan masuk ke dalam daftar *crew standby* hal ini juga tidak lama terjadi hanya beberapa bulan saja. Selain itu, *ex crew* dapat *rejoining onborad* apabila *cadet* nya di perusahaan kita maka kemungkinan besar dapat *join* kembali ke perusahaan kita karena berdasarkan pengalaman yang sudah mereka miliki, terdapat status pada *control list* yang belum di *update* yang biasanya di kelola oleh *staff creing*. Sementara hanya itu saja faktor penyebabnya det.

- Peneliti : Baik terimakasih pak, strategi apa yang perusahaan ambil dalam masalah ini pak
- Narasumber : Satu strategi yang kita lakukan yaitu merencanakan untuk menempatkan ke kapal yang *crew* nya akan habis masa kontraknya sesuai jabatannya, begitu det.
- Peneliti : Apakah ada strategi lain yang dilakukan perusahaan agar jumlah pada *crew standby* tidak bertambah
- Narasumber : Ohiya det, perusahaan tidak melakukan perekrutan *crew* selama jumlah kapal di perusahaan tidak memungkinkan untuk menerima *crew*, jadi perusahaan mengutamakan *crew* yang *standby* di perusahaan untuk *on board* ke kapal milik kita.
- Peneliti : Baik pak, jadi setiap perusahaan memiliki strategi dalam penempatan kru nya pak seperti halnya BLT.
- Narasumber : Iyaa det betul.
- Peneliti : Baik pak, mungkin baru ini saja yang ingin saya tanyakan. Terimakasih atas waktu dan kesempatannya pak, kalau ada salah kata saya mohon maaf pak, selamat pagi pak.
- Narasumber : Iyaa det sama-sama, Selamat pagi.

LAMPIRAN VII

TRANSKRIP WAWANCARA II

- Peneliti : Enno Oktaviani
- Narasumber : Muhammad Farhan Ilhamullah
(Mualim III di kapal Nolowati PT. Berlian Laju Tanker)
- Peneliti : Selamat sore mas, izin untuk bertanya-tanya terkait penempatan kru di perusahaan sebagai acuan untuk skripsi saya.
- Narasumber : Mau wawancara ya.
- Peneliti : Betul mas.
- Narasumber : Iya dek, silahkan.
- Peneliti : Untuk mas sendiri sudah berapa kali *join* diperusahaan ini? dan sekarang menjabat sebagai apa mas di kapal?
- Narasumber : Untuk *joinn* ke kapal sudah dua kali, pertama saya menjabat sebagai SDC *senior deck cadet* dan baru saja di *promote* menjadi *thrid officer*.
- Peneliti : Selama bergabung di perusahaan ini apakah pernah mengalami waktu *standby* yang lama?
- Narasumber : Setelah saya lulus sekolah, saya kembali ke perusahaan untuk laporan bahwa saya telah selesai menyelesaikan sekolah saya dan siap untuk *join* kembali. Setelah laporan itu, saya menunggu sekitar setahun lebih untuk bisa *onboard* kembali.

- Peneliti : Selama kurang lebih setahun itu mas sambil mencari perusahaan lain atau hanya menunggu panggilan dari perusahann BLT?
- Narasumber : Iya, saya sambil mencari perusahaan lain.
- Peneliti : Menurut mas, apa penyebab yang membuat lamanya waktu *standby* terjadi di perusahaan ini ?
- Narasumber : Penyebab utama yaitu Covid-19 karena tidak setiap *port* memberi izin untuk melakukan kegiatan pertukaran kru. Selain itu, antrian yang full pada suatu jabatan tertentu pada saat itu saya masih menjabat sebagai SDC *senior deck cadet*.
- Peneliti : Baik mas, jadi penyebab lamanya *crew standby* yaitu Covid-19 dan antrian pada jabatan tertentu.
- Narasumber : Betul dek.
- Peneliti : Pendapat mas pribadi, strategi apa yang harus dilakukan oleh perusahaan agar kru tidak mengalami lamanya waktu *standby*?
- Narasumber : Perbanyak kapal, *Rolling crew* harus stabil.
- Peneliti : Baik mas, terimakasih mas
- Narasumber : Sama-sama dek.

LAMPIRAN VIII

TRANSKRIP WAWANCARA III

- Peneliti : Enno Oktaviani
- Narasumber : Palmelia Handayani (*staff Crew and Development*)
- Peneliti : Selamat pagi mbak, maaf mengganggu waktunya izin bertanya terkait penempatan kru di PT. Berlian Laju Tanker guna memaksimalkan skripsi saya.
- Narasumber : Pagi enno, iya boleh
- Peneliti : Pada bulan apa kapal celosia di jual mbak?
- Narasumber : Januari 2021 enno
- Peneliti ; Baik mbak, jadi kru yang ada di kapal tersebut turun dan berstatus *crew standby* ya mbak?
- Narasumber : Iya benar.
- Peneliti : Baik, kebijakan dari perusahaan terkait pengurangan jumlah armada tersebut terhadap kru tersebut bagaimana? agar meminimalisir waktu *standby crew*.
- Narasumber : Tidak lama setelah itu, BLT membeli kapal kembali enno, dan sebagian ada yang menunggu kapa baru dan sebagian juga ada yang di *join* kan di kapal yang sesuai kru yang akan habis masa kontraknya. Dan biasanya jika masih lama *standby* perusahaan membebaskan untuk para kru mencari perusahaan lain.
- Peneliti : Baik mbak, terkait pengurangan jumlah kapal perusahaan tetap bertanggung jawab dan membuat

strategi untuk meminimalisir lamanya waktu *standby crew*.

Narasumber : Betul enno.

Peneliti ; Baik mbak, mungkin itu saja cukup mbak terimakasih atas kesempatan dan jawabannya mbak. Selamat pagi.

Narasumber : Iya enno sama-sama, pagi.



LAMPIRAN IX

TRANSKRIP WAWANCARA IV

- Peneliti : Enno Oktaviani
- Narasumber : Asep Nurwito (Mualim I kapal di Nolowati PT. Berlian Laju Tanker)
- Peneliti : Selamat sore Capt.
- Narasumber : Sore det.
- Peneliti : Izin capt, saya izin meminta waktunya untuk mewawancarai capt terkait pengurangan jumlah kapal di perusahaan.
- Narasumber : Oo iyaa boleh det
- Peneliti : Capt sebagai *captain* di kapal yang dijual oleh perusahaan kegiatan *sign off* yang dilakukan oleh perusahaan gimana capt?
- Narasumber : Kegiatan *sign off* pertama itu ditujukan kepada *rating-rating* lalu dilanjut *officer* dan terakhir baru saya det sembari menunggu orang kantor datang ke kapal det.
- Peneliti : Baik capt, selanjutnya arahan dari perusahaan gimana capt ?
- Narasumber : Arahan dari perusahaan untuk menunggu kebijakan dari perusahaan, dan dokumen kita juga di tahan oleh perusahaan.

Peneliti : Untuk capt sendiri berapa lama untuk bisa kembali *onboard* di kapal selanjutnya?

Narasumber : Untuk saya sendiri kembali *onboard* dibulan ke empat setelah saya *off* dari kapal itu bersama beberapa *crew* kapal kemarin.

Peneliti : ik capt. Terimakasih sudah memberikan waktunya capt

Narasumber : iya det, sama-sama.



DAFTAR RIWAYAT HIDUP



1. Nama : Enno Oktaviani
2. Tempat, Tanggal Lahir : Tanjung Pinang, 10 Oktober 2001
3. N I T : 561911337476 K
4. Program Studi : Kalk
5. Agama : Islam
6. Alamat : Perumahan Griya Permata Kharisma Jl. Permata
Utama No.14 Rt. 01 Rw.06 Kel. Melayu Kota
Piring Kec. Tanjung Pinang Timur
Prov. Kepulauan Riau Kota. Tanjung Pinang.
7. Nama Orang Tua
 - a. Ayah : Wariyono
 - b. Ibu : Munawaroh
8. Riwayat Pendidikan
 - a. SDIT AL-Madinah Tanjung Pinang (2007-2013)
 - b. SMP Negeri 2 Tanjung Pinang (2013 – 2016)
 - c. SMA Negeri 4 Tanjung Pinang (2016 – 2019)
 - d. Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang (2019 – 2023)

9. Pengalaman Praktik Darat (PRADA)

- a. Perusahaan : PT. Berlian Laju Tanker
- b. Alamat : Wisma BSG, Jl Abdul Muis No.40 Rt.4/Rw.8,
Petojo Utara, Jakarta Pusat, Daerah Khusus
Ibukota, Jakarta 10160.



