



**“ANALISIS PROSEDUR PENGGANTIAN KRU KAPAL GUNA
MEMPERLANCAR *CREWING* MANAGEMENT DI PT. AMAS SAMUDRA
JAYA”**

SKRIPSI

**Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Terapan Pelayaran Pada
Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang
Oleh**

YOGA ARDIANSYAH

551811337036 K

**PROGRAM STUDI TALK DIPLOMA IV
POLITEKNIK ILMU PELAYARAN SEMARANG
2024**

HALAMAN JUDUL



**“ANALISIS PROSEDUR PENGANTIAN KRU KAPAL GUNA
MEMPERLANCAR *CREWING* MANAGEMENT DI PT. AMAS SAMUDRA
JAYA”**

SKRIPSI

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

Oleh

YOGA ARDIANSYAH

551811337036 K

**PROGRAM STUDI TALK DIPLOMA IV
POLITEKNIK ILMU PELAYARAN SEMARANG**

2024

HALAMAN PERSETUJUAN**ANALISIS PROSEDUR PENGGANTIAN KRU KAPAL GUNA
MEMPERLANCAR *CREWING* MANAGEMENT DI PT. AMAS SAMUDRA
JAYA**

DISUSUN OLEH:

YOGA ARDIANSYAH
NIT. 551811337036 K

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

Dosen Pembimbing I
Materi

Dosen Pembimbing II
Metodologi dan Penulisan

Fajar Transelasi, S.Tr., M.A.P
Penata Tingkat I (III/d)
NIP. 19760310 201012 1 001

Dr. Muh. Harliman Saleh, M.Pd. M.Mar. E
Pembina Tk.I (IV/b)
NIP. 19641126 199903 1 002

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

Fajar Transelasi, S.Tr., M.A.P
Penata Tingkat I (III/d)
NIP. 19760310 201012 1 001

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “Analisis Prosedur Penggantian Kru Kapal guna Memperlancar *Crewing* Management di PT Amas Samudra Jaya” karya,

Nama : Yoga Ardiansyah

NIT : 551811337036 K

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

Telah dipertahankan di hadapan Penguji Program Studi Tata Laksana Angkutan Laut dan Kepelabuhan (TALK), Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang, pada hari, tanggal 2025.

Semarang, 2025

PENGUJI

Penguji I : **Sri Purwantini, SE, S.Pd, MM**
Penata Tk. I (III/d)
NIP. 19661217 198703 2 002

Penguji II : **Fajar Transelasi, S.Tr., M.A.P**
Penata Tingkat I (III/d)
NIP. 19760310 201012 1 001

Penguji III : **Capt. H. Suherman, M.Si., M.Mar.**
Pembina (IV/a)
NIP. 19660915 199903 1 001

Mengetahui,
 Direktur Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang

Dr. Ir. Mafrisal, M.T., M.Mar. E
Pembina Utama Muda (IV/c)
NIP. 19730205 199903 1 002

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : YOGA ARDIANSYAH

NIT : 551811337036 K

Program Studi : TALK

Skripsi dengan Judul : “ANALISIS PROSEDUR PENGGANTIAN KRU
KAPAL GUNA MEMPERLANCAR *CREWING*
MANAGEMENT DI PT. AMAS SAMUDRA
JAYA”.”

Dengan ini saya menyatakan bahwa yang tertulis dalam skripsi ini benar benar hasil karya (penelitian dan tulisan) sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Atas pernyataan ini saya siap menanggung resiko/sanksi yang dijatuhkan apabila ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam karya ini.

Semarang,2024

Yang membuat pernyataan,

YOGA ARDIANSYAH
NIT. 551811337036 K

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“Sesudah kesulitan pasti ada kemudahan” Jika saat ini terasa sulit karena masalah dan ujian hidup yang sedang dijalani, maka yakinlah bahwa setelah kesulitan pasti ada kemudahan. Bahkan ada dua kemudahan yang dijanjikan dalam satu kesulitan. “Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.” (QS Al-Insyirah 5-6).

Persembahan;

1. Ibu penulis, Miftahun Nadiroh dan kakek penulis, Mustofa, kakak penulis, Ana Fitria, yang sudah *mensupport* penulis
2. Kepada Civitas Akademika Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang yang telah banyak bimbingan dan ilmu yang bermanfaat
3. Perusahaan PT AMAS SAMUDRA JAYA yang telah menerima penulis sebagai Cadet di perusahaan.

PRAKATA

Penulis mengucapkan rasa syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya yang melimpah, yang telah memungkinkan penyelesaian penulisan skripsi ini. Skripsi ini berjudul “ANALISIS PROSEDUR PENGGANTIAN KRU KAPAL GUNA MEMPERLANCAR *CREWING* MANAGEMENT DI PT. AMAS SAMUDRA JAYA”.

Oleh karena itu, penulis sangat menghargai setiap kritik dan saran yang membangun demi perbaikan skripsi ini. Pada kesempatan ini, penulis juga ingin menyampaikan penghargaan yang besar kepada:

1. Bapak Dr. Ir. Mafrisal, M.T., M.Mar.E selaku Direktur Politeknik Ilmu Pelayaran. Yang telah memberi kemudahan dalam mendapatkan ilmu di politeknik ilmu pelayaran Semarang
2. Bapak Fajar Transelasi, S.Tr., M.A.P selaku Ketua Program Studi TALK yang telah membantu dan mempermudah peneliti dalam menyusun skripsi ini.
3. Bapak Fajar Transelasi, S.Tr., M.A.P selaku dosen pembimbing teori yang telah mengarahkan dengan sabar dan penuh tanggungjawab dalam penyusunan skripsi.
4. Bapak Dr. Muh. Harliman Saleh, M.Pd selaku dosen pembimbing penulisan yang telah membantu dan mengarahkan dengan teliti dan sabar dalam memberikan pengarahan dan bimbingan skripsi ini.
5. Orang tua dan keluarga yang telah mendukung dan mendoakan, memberi semangat, motivasi serta cinta yang penuh tanpa henti.

6. TOP 3 perwira dan staf PT. AMAS SAMUDRA JAYA yang telah menagajarkan ilmu yang sangat berharga dalam pembuatan skripsi ini.

Demikian dengan rendah hati, penulis mengundang kritik dan saran yang membangun dari para pembaca untuk meningkatkan kualitas makalah ini. Terakhir, penulis berharap agar artikel ini bermanfaat bagi masyarakat maritim.

Semarang,.....2024
Penulis

YOGA ARDIANSYAH
551811337035 K

ABSTRAK

Ardiansyah,Yoga 2024 “*Analisis Prosedur Penggantian Kru Kapal guna Memperlancar Crewing Management di PT Amas Samudra Jaya*”
Skripsi. Program Diploma IV, Program Studi TALK, Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang, Pembimbing I: Fajar Transelasi, S.Tr., M.A.P. Pembimbing II: Dr. Muh. Harliman Saleh, M.Pd

PT. Amas Samudra Jaya merupakan perusahaan *crew manning agency* yang memiliki peran penting dalam penempatan awak kapal Indonesia ke kapal-kapal asing. Dalam menjalankan tugas tersebut, perusahaan menghadapi tantangan dalam pelaksanaan prosedur penggantian kru kapal, seperti sistem pengarsipan manual, kendala dalam pengendalian *waiting list*, serta permintaan kru mendadak yang dapat menghambat kelancaran *crewing management*. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis kendala dalam prosedur penggantian kru kapal dan merumuskan upaya strategis guna memperlancar proses *crewing management* di PT. Amas Samudra Jaya.

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi langsung, wawancara terhadap informan kunci, serta dokumentasi internal perusahaan. Informasi diperoleh dari staf yang bertanggung jawab dalam proses perekrutan dan pergantian kru kapal. Teknik analisis data dilakukan melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, dengan triangulasi sebagai metode validasi data.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kendala utama dalam pelaksanaan prosedur penggantian kru kapal meliputi kurangnya pembaruan data *waiting list*, pengarsipan dokumen yang belum terorganisir secara digital, serta seringnya permintaan kru mendadak dari *ship owner*. Dampak dari kendala ini menyebabkan keterlambatan dan ketidakefisienan dalam proses *crewing*. Upaya yang dilakukan perusahaan meliputi peningkatan kedisiplinan pengarsipan, pembaruan sistem data kru secara berkala, dan penjadwalan pelatihan serta perekrutan yang lebih terstruktur. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi untuk peningkatan manajemen pengawakan kapal yang lebih profesional.

Kata Kunci: Prosedur, penggantian kru kapal, PT Amas Samudra Jaya

ABSTRACT

Ardiansyah, Yoga 2024 "*Analysis of Ship Crew Replacement Procedures to Facilitate Crewing Management at PT Amas Samudra Jaya*" Thesis. Diploma IV Program, TALK Study Program, Semarang Shipping Science Polytechnic, Supervisor I: Fajar Transelasi, S.Tr., M.A.P. Supervisor II: Dr. Muh. Harliman Saleh, M.Pd

PT. Amas Samudra Jaya is a *crew manning agency* company that has an important role in the placement of Indonesian crew members to foreign ships. In carrying out these tasks, the company faces challenges in implementing the procedure for replacing the ship's crew, such as a manual filing system, obstacles in controlling the *waiting list*, and sudden crew requests that can hinder the smooth *management of crewing*. The purpose of this study is to analyze the obstacles in the crew replacement procedure and formulate strategic efforts to facilitate the crewing management process at PT. Amas Samudra Jaya.

This research uses a qualitative descriptive approach with data collection techniques through direct observation, interviews with key informants, and internal company documentation. Information is obtained from the staff responsible for the recruitment and replacement of the ship's crew. Data analysis techniques are carried out through data reduction, data presentation, and conclusion drawn, with triangulation as a method of data validation.

The results of the study show that the main obstacles in the implementation of the crew replacement procedure include the lack of updating of waiting list data, archiving of documents that have not been digitally organized, and the frequent sudden crew requests from *ship owners*. The impact of these constraints causes delays and inefficiencies in the crewing process. The company's efforts include improving archiving discipline, regular updates of crew data systems, and scheduling more structured training and recruitment. It is hoped that the results of this research can be an evaluation material for improving more professional ship manning management.

Keywords: Procedure, replacement of crew of ships, PT Amas Samudra Jaya.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
PRAKATA	vi
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL.....	xiii
BAB I	1
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II.....	7
A. Tinjauan Pustaka	7
B. Kerangka Pikir Penelitian	26
BAB III.....	29
A. Metode Penelitian.....	29
B. Tempat Penelitian.....	30
C. Sumber Data Penelitian/Informan.....	31
D. Teknik Pengumpulan Data.....	33
E. Instrumen Penelitian.....	36
F. Teknik Analisis Data.....	37
G. Pengujian Keabsahan Data.....	40
BAB IV	41

A. Gambaran Umum Objek Yang Diteliti	41
B. Deskripsi Data	53
C. Temuan.....	65
D. Pembahasan Hasil Penelitian	67
BAB V	77
A. Simpulan	77
B. Keterbatasan Penelitian	79
C. Saran.....	79
DAFTAR PUSTAKA	80
DAFTAR LAMPIRAN	81
RIWAYAT HIDUP	84

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir.....	27
Gambar 3. 1 PT Amas Samudra Jaya.....	30
Gambar 4. 1 Surat Izin Usaha Perekrutan dan Penempatan Awak Kapal	47
Gambar 4. 2 Struktur Organisasi PT Amas Samudra Jaya	48

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Tabel Fungsi-fungsi manajemen	21
Tabel 4. 1 Penelitian Terdahulu	41
Tabel 4. 2 Perbandingan penelitian terdahulu dan penelitian sekarang	44
Tabel 4. 3 Daftar <i>Ship Owner</i> dan kapal yang ditangani perusahaan	46

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

PT Amas Samudra Jaya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa perekrutan dan penempatan awak kapal (crew Manning Agency). Perusahaan ini telah berkembang menjadi salah satu agen penyedia tenaga pelaut profesional dari Indonesia, Myanmar, dan Korea yang disalurkan ke berbagai jenis kapal. Dengan fokus pada profesionalisme, pengalaman internasional, dan kemampuan bahasa asing, PT Amas Samudra Jaya menunjukkan peran penting dalam menjembatani tenaga kerja maritim Indonesia dengan industri pelayaran global.

Perkembangan dunia pelayaran, yang awalnya eksploitasi kemudian bergerak mengarah ke perdagangan dan industri yang dipelopori oleh negara-negara yang berasal dari Benua Eropa. Seiring berjalannya waktu terdapat pergeseran di negara-negara maju, dimana mereka tidak mau menjadi pelaut dan memilih untuk menjadi pelaku usaha atau industri. Menurut Engkos Kosasih dan Hananto Soewodo (2014:134), di negara-negara maju daya tarik kerja dilaut berkurang. Hal tersebut disebabkan oleh:

1. Dengan era kontainerisasi, jumlah hari di pelabuhan sangat singkat
2. Jumlah kru di kapal semakin sedikit.
3. Gaji di kapal hampir sama dengan gaji di darat dan terpisah dari keluarga.

Dari hal tersebut perusahaan di negara-negara maju mencari Sumber Daya Manusia (SDM) pelaut ke negara-negara berkembang yang mempunyai banyak SDM pelaut termasuk Indonesia.

Banyaknya permintaan kru di negara-negara berkembang mengakibatkan munculnya perusahaan-perusahaan *Crew manning agency* sebagai perwakilan dari perusahaan pelayaran luar negeri di Indonesia yang khusus mencari SDM pelaut, seperti halnya Korea dan Jepang. Mereka membutuhkan awak kapal dengan kualitas yang baik untuk dipekerjakan di atas kapal miliknya. Salah satu perusahaan perwakilan dari perusahaan pelayaran luar negeri di Indonesia adalah PT. Amas Samudra Jaya, yang bergerak di bidang keagenan awak kapal (*crew manning agency*) . *Crew Manning Agency* adalah perusahaan yang hanya mengurus pengawakan kapal untuk para ship owner di luar negeri. PT. Amas Samudra Adijaya banyak bekerja sama dengan perusahaan asing yaitu perusahaan-perusahaan yang berasal dari negara-negara di Asia seperti Korea, dan Jepang.

Berdasarkan data perusahaan bulan Agustus 2020, PT. Amas Samudra Jaya menempatkan sebanyak 455 kru asal Indonesia diberangkatkan untuk bekerja di kapal milik *Ship Owner*. Jumlah tersebut belum ditambahkan dengan kru *stand by* yang sedang melaksanakan masa istirahat pada turun (*sign off*) dari kapal-kapal yang ditangani oleh PT. Amas Samudra Jaya yaitu yang berjumlah sekitar 300 kru kapal. Hal tersebut membuat aktivitas prosedur pergantian kru kapal, sangatlah padat, yaitu sebanyak 25 kali PT. Amas Samudra Jaya melaksanakan pergantian

kru kapal dalam jangka waktu sebulan. Oleh karena itu, PT. Amas Samudra Jaya dituntut dalam pelaksanaan prosedur pergantian kru kapal haruslah baik, guna untuk memperlancar *crewing management*.

Pada saat penulis melaksanakan praktek darat di PT. Amas Samudra Jaya selama kurang lebih 10 bulan dari bulan agustus sampai dengan bulan juli 2020 masih terdapat pelaksanaan prosedur pergantian kru kapal yang belum berjalan secara baik sehingga perlu perbaikan. Misalnya pengarsipan dengan sistem *filling cabinet*, *special case* permintaan pergantian kru yang mendadak, masalah pada *control waiting list* dan sedikitnya kru kapal yang bersedia bekerja dengan kru asal Korea yang dapat menghambat proses pelaksanaan prosedur pergantian kru pada perusahaan . Perusahaan sudah melakukan beberapa upaya perbaikan berkaitan dengan kendala-kendal tersebut tetapi belum memberikan hasil yang maksimal sehingga masih perlu dilakukan perbaikan. Berdasarkan latar belakang tersebut penulis tertarik membuat penelitian dengan judul

“ Analisis Prosedur Penggantian Kru Kapal guna Memperlancar Crewing Management di PT. Amas Samudra Jaya ”

B. Perumusan Masalah

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

1. Apa saja kendala prosedur penggantian kru kapal guna memperlancar *crewing management* di PT Amas Samudra Jaya?
2. Apa saja dampak dari terlambatnya *crewing management* dalam pelaksanaan prosedur pergantian kru kapal di PT Amas Samudra Jaya ?
3. Bagaimana upaya dalam mengatasi kendala yang di hadapi dalam melaksanakan prosedur penggantian kru kapal ?

C. Tujuan Penelitian

Pada umumnya, penelitian didasari dengan tujuan yang ingin dicapai. Tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui kendala kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan prosedur pergantian kru kapal guna memperlancar *crewing management* di PT Amas Samudra Jaya.
2. Untuk mengetahui dampak yang terjadi akibat dari terlambatnya *crewing management* dalam pelaksanaan prosedur pergantian kru kapal di PT Amas Samudra Jaya.
3. Untuk mengetahui upaya yang dilakukan untuk mengatasi kendala – kendala yang di hadapi dalam pelaksanaan prosedur pergantian kru kapal guna memperlancar *crewing Management* di PT Amas Samudra Jaya

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian mengenai “Analisis prosedur pergantian kru kapal guna memperlancar *Crewing Management* di PT Amas Samudra Jaya” ini diharapkan dapat bermanfaat bukan hanya bagi penulis tetapi juga para pembaca. Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis:

- a. Sebagai tambahan pengetahuan di kampus Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang mengenai manajemen perusahaan *crew manning agency* beserta permasalahan yang dihadapinya.
- b. Sebagai tambahan informasi dan pengetahuan bagi para pembaca termasuk instansi terkait dan di harapkan peneliti ini dapat memberikan masukan yang dapat berguna untuk pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dan kualifikasi sehingga siap menghadapi dunia kerja atau bisnis yang bergerak di *crew manning agency* dan menjadikanya sebagai modal.

2 Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat nyata kepada berbagai pihak untuk menambah ilmu tentang pengelolaan manajemen *crew manning agency*, diantaranya:

- a. PT Amas Samudra jaya agar dapat lebih baik dalam pelaksanaan prosedur pergantian kru kapal, Karena hal ini sangat berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan.
- b. Sebagai referensi untuk melakukan perbaikan dan koreksi bagi PT.Amas Samudra Jaya dalam berkiprah di dunia bisnis yang bergerak di bidang *crew manning agency*.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Tinjauan Pustaka

1. Pengertian Prosedur

Prosedur merupakan proses, langkah-langkah atau tahapan-tahapan dari serangkaian kegiatan yang saling berhubungan satu dengan lainnya, prosedur juga biasanya melibatkan beberapa orang dalam suatu departemen didalam perusahaan. Pengertian prosedur menurut Ida Nuraida (2018:35), yang menyatakan bahwa “prosedur menunjukkan cara pelaksanaan pekerjaan dari suatu tugas yang terdiri atas satu atau lebih kegiatan yang bersifat tulis-menulis oleh seorang pegawai sehingga serangkaian metode yang disatukan akan membentuk suatu prosedur”. Pendapat Ida Nuraida tersebut jika dipahami, bahwa prosedur adalah suatu cara, dimana pembuatan cara tersebut dipersiapkan untuk jangka waktu mendatang dan bisa jadi akan digunakan secara terus menerus jika cara tersebut dapat dipergunakan secara efektif dan efisien. Suatu cara di atas berisikan aturan atau pedoman untuk melakukan aktivitas-aktivitas pekerjaan dalam rangka untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Menurut

(Soemohadiwidjojo,2017). *Standar Operating Procedure* (SOP),atau disebut juga sebagai prosedur adalah dokumen yang lebih jelas dan rinci untuk menjabarkan metode menyatakan bahwa pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan

meningkatkan ketrampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik dari pada teori. Sementara itu ketrampilan adalah meliputi pengertian *physical skill*, *intelektual skill*, *managerial skill* dan lain-lain.

Dari dua pengertian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa prosedur adalah suatu rangkaian tahap atau urutan yang sudah menjadi pola tetap dalam melakukan pekerjaan atau aktivitas yang dipakai dalam pelaksanaan penggantian kru kapal guna memperlancar *crewing management* di PT. Amas Samudra Jaya.

2. **Penggantian**

Menurut Engkos Kosasih dan Hananto Soewodo (2014:131-133), ada perusahaan pelayaran yang menganut system pengawakan sebagai laut tetap, seperti umumnya di Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Namun banyak perusahaan yang menganut system secara kontrak seperti umumnya pada perusahaan swasta, khusus untuk perusahaan 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 pengganti (mutasi naik atau turun), ABK cuti, sakit, Pendidikan, dan sebagainya.

a. Syarat untuk dapat bekerja di kapal adalah memiliki;

- 1) Sertifikat Keahlian Pelaut dan Sertifikat Ketrampilan Pelaut

- 2) Perjanjian Kerja Laut (PKL) antara perusahaan pelayaran dengan awak kapal yang disahkan oleh syahbandar
 - 3) Sijil Awak Kapal.
 - 4) Setifikat Kesehatan Pra Berlayar.
 - 5) Buku pelaut.
- b. Terjadinya pergantian awak kapal di atas kapal (mutase naik turun) di beberapa kemungkinan yaitu:
- 1) Cuti
 - 2) Atas permintaan Sendiri
 - 3) Menunggu penempatan dan *stanby*
 - 4) Sakit
 - 5) Habis masa kontrak dan sebagainya
 - 6) Pemeriksa kesehatan sampai mendapat surat sehat
 - 7) Mengikuti diklat kepelautan
 - 8) Mengurus surat-surat yang habis masa berlakunya atau revalidasi
(*Passport* ,buku pelaut , sertifikat ketrampilan dan sebagainya).

Berdasarkan penjelasan di atas dapat di simpulkan bahwa penggantian Kru merupakan salah satu kegiatan paling penting pada perusahaan *crew manning agency* dikarenakan kru kapal kru kapal memiliki batasan waktu dalam satu kontrak kerja diatas kapal. Kegiatan tersebut memerlukan perhatian khusus dalam perusahaan *crew manning agency* karena melibatkan banyak pihak yaitu *ship owner*, Nahkoda (sebagai perwakilan

dari kapal) dan kru kapal yang akan di gantikan ataupun yang akan mengantikannya.

3. Awak Kapal

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

Dengan demikian dapat dapat di simpulkan bahwa kru kapal adalah seseorang yang bekerja atau dipekerjakan di atas kapal oleh pemilik atau operator kapal untuk melakukan tugas sesuai dengan jabatannya yang tercantum dalam buku siji yang dibagi menjadi dua bagian kedudukan yaitu perwira kapal dan Anak Buah Kapal (ABK) sebagai berikut:

- a. Perwira kapal, terdiri dari *Captain*, *Chief officer*, *Second officer*, dan *Third officer* untuk bagian *deck*. Sedangkan untuk bagian *engine* adalah *Chief Enginer* , *Second enginer* , dan *Third enginer*.

- b. Anak buah kapal, terdiri dari *Bosun, Able seaman (AB), Ordinary seaman (OS), Mess Boy, Chief Cook* untuk bagian *deck*. Sedangkan untuk bagian *engine Oiler* dan *Wiper*.

Berdasarkan *Standart Operating Procedure (SOP)* PT. Amas Samudra Jaya persyaratan untuk menjadi kru kapal ,yaitu:

- a. Untuk bagian *deck* harus memiliki *Seaman Book, passport, Operator Radio Umum (ORU) , Yellow Book, Basic Safety Training (BST), Survival Craft & Resque Boats (SCRB), Advance fire fighting (AFF), Medical First Aid (MFA), Medical Care (MC), RADAR, ARPA, Electronic Chart Display and Informasi (ECDIS), Global Maritime Distress dan Keselamatan Sistem (GMDSS), Ship Security Officer (SSO), Bride Resourse Management (BRM), Security Awarness Training (SAT), Seafarer with Designated Serurity Duties (SDSD)* dan Ijaza Pelaut kelengkapan sertifikat menyesuaikan tingkat jabatan.
- b. Untuk bagian *engine* harus memiliki *Seaman Book, Passport, Yellow Book, Basic Safety Training (BST), Survival Craft & Resque Boats (SCRB), Advance fire fighting (AFF), Medical First Aid (MFA), Medical Care (MC), Engine Romm Management (ERM), Security Awarness Training (SAT), Seafarer with Designated Serurity Duties (SDSD)*, dan Ijaza pelaut kelengkapan sertifikat menyesuaikan tingkat jabatan.

Setiap Kru kapal memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda-beda, Tugas tanggung jawab Kru kapal bagian Deck adalah:

a. Captain atau Nahkoda

- 1) Melengkapi kapalnya.
- 2) Mengawaki kapalnya secara layak sesuai prosedur atau aturan
- 3) Membuat kapalnya layak laut (seaworthy)
- 4) Bertanggung jawab atas keselamatan pelayaran
- 5) Bertanggung jawab atas keselamatan para pelayar yang ada di atas kapalnya
- 6) Mematuhi perintah pengusaha kapal selama tidak menyimpang dari peraturan perundang-undangan yang berla

b. *Chief Officer*

- 1) Pemeliharaan seluruh kapal seluruh kapal kecuali kamar mesin
- 2) Muat bongkar muat di palka-palka dan lain-lain.
- 3) Pekerjaan administrasi yang berhubungan dengan pengangkutan muatan.
- 4) Pengganti Nahkoda pada waktu Nahkoda berhalangan maka *Chief Officer* memimpin kapal atas perintahnya.
- 5) Mengatur muatan persediaan air tawar ,dan mengatur arah navigasi.

c. *Second Officer*

- 1) Memelihara serta menyiapkan peta-peta laut dan buku-buku Petunjuk pelayaran.

- 2) Memelihara dan menyiapkan alat-alat pembantu navigasi non Elektrik.
- 3) Bertanggung jawab atas berkerjanya dengan baik pesawat navigasi elektronik (Radar)
- 4) Memelihara *gyro compass* serta bertanggung jawab atas pemeliharaan *autopilot*.
- 5) Memelihara *magnetic compass* serta bertanggung jawab pengisian Kompas *error register book* oleh para mualim jaga.

d. *Third officer*

- 1) Pemeliharaan dan kelengkapan *life boats, liferafts, lifebuoys* serta administrasi.
- 2) Bertanggung jawab pemeliharaan ,kelengkapan dan bekerjanya dengan baik dari botol-botol pemadam kebakaran , alat-alat pelempar tali, alat-alat semboyan bahaya, alat-alat pernafasan
- 3) Membuat sijil-sijil kebakaran, sekoci , dan orang jatuh kelaut, dan memasangnya di tempat-tempat yang telah di tentukan.
- 4) Memelihara dan menjaga kelengkapan bendera (kebangsaan , bendera bendera semboyan internasional serta Bendera perusahaan)
- 5) Mengawasi pendugaan tangki-tangki air tawar, atau *ballast* dan got-got palka serta mencatatnnya dengan *journal*.

e. Bosun

- 1) Sebagai kepala kerja ABK *deck* , memimpin atau mengarahkan ABK *deck*, mengambil inisiatif kerja.
 - 2) Membagi tugas-tugas kepada ABK dengan baik setelah menerima perintah dari *chief officer*.
 - 3) Ronda dengan teratur memelihara semua hal yang menanggung jawabnya dan melaporkannya pada Nahkoda
 - 4) Memahami sungguh-sungguh pekerjaannya dan dapat bekerja Sama dengan bagian bagian lain.
 - 5) Memelihara alat kerja yang berada di bawah tanggung jawabnya
- f. *Able Seaman* (AB)

- 1) Melaksanakan tugas jaga di anjungan jaga tangga (*gangway*) Pegang kemudi, dan pengintaian (look-out).
- 2) Menyiapkan bendera-bendera, alat pemadaman di *deck*
- 3) Keberishan anjungan dan *gangway*, menunaikan perintah dari perwira *deck* yang bertugas sewaktu perawatan kapal atau penggunaan alat-alat navigasi, dan peralatan anjungan lainnya.

g. *Ordinary Seaman* (OS)

- 1) Merawat lambung kapal.
- 2) Membantu penanganan muatan
- 3) Dan melaksanakan pekerjaan-pekerjaan lain yang diperintahkan kepadanya.

h. *Mess Boy*

- 1) Membantu semua kegiatan yang diperintahkan
- 2) Menjaga kebersihan di dapur
- 3) Menjaga kebersihan di area *deck* atau *Mess Room*

Tugas dan tanggung jawab pada bagian Engine, adalah:

a. *Chief Engineer*

- 1) Memastikan bahwa semua personil departemen mesin dibiasakan dengan prosedur yang relevan
- 2) Mengeluarkan perintah yang jelas dan ringkas untuk insinyur dan lain-lain di departemen mesin.
- 3) Menyesuaikan jam tangan runag mesin untuk memastikan bahwa semua menonton penjaga cukup beristirahat dan cocok untuk tugas.
- 4) Pastikan bahwa awak departemen mesin menjaga disiplin kebersihan dan mengikuti praktek kerja yang aman
- 5) Evaluasi junior dan laporan kinerja kepada Nahkoda.
- 6) Mengidentifikasi potensi bahaya yang berhubungan dengan operasi mesin dan bertindak sesuai untuk menghilangkan mereka

b. *First Enginer*

- 1) Mengatur kegiatan pemeliharaan dan berkonsultasi dengan *Chief Engine*.
- 2) Mengalokasikan pemeliharaan dan perbaikan untuk insinyur dan mengawasi yang sama

- 3) Menjaga buku catatan ruang mesin
- 4) Memantau jadwal pemeliharaan untuk mesin utama mesin bantu kompresor, pembersih, pompa dan peralatan lainnya.
- 5) Membantu *Chief Enginer* dalam mempertahankan persediaan suku cadang

c. *Second Enginer*

- 1) Menjaga tambahan mesin, generator air tawar, mesin kerek, peralatan tambat, sekoci motor, darurat kompresor, pompa kebakaran darurat.
- 2) Menganalisis air dan pengelolaan kimia untuk pendingin mesin sistem air utama.
- 3) Melakukan pemeliharaan preventif pemadam kebakaran dan peralatan keselamatan dalam ruang ruang mesin, dan menginformasikan *Chief Enginer* dari setiap kekurangan.
- 4) Menjaga catatan diperbarui pemeliharaan preventif rencana yang berkaitan dengan kompresor, generator.
- 5) Melakukan tugas-tugas lainnya yang diberikan oleh *Chief Enginer*.

d. *Third Enginer*

- 1) Membantu *Chief Enginer* selama *menover* kapal.
- 2) Menjaga bahan bakar minyak dan pemurni minyak pelumas dan filter.

- 3) Menjaga sistem bahan bakar transfer dan pabrik limbah
- 4) Menjaga peralatan lainnya atau mesin di ruang mesin seperti yang diperintahkan oleh *Chief Enginer*
- 5) Melakukan tugas-tugas lainnya yang diberikan oleh *Chief Enginer*

e. Oiler

- 1) Mencatat pemasukan atau pengeluaran bahan bakar dan minyak lumas.
- 2) Melaporkan kepada Masinis Jaga apabila ada kelainan pada pesawat-pesawat indikator minyak.

f. Wiper

Seorang *wiper* adalah awak yang paling junior di ruang mesin kapal. Peran *wiper* terdiri dari membersihkan ruang mesin dan mesin dan membantu para masinis seperti yang diarahkan.

4. Crewing atau Pengawakan

Menurut Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomer 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 yang dimaksud dengan :

- a. Perusahaan Angkutan Laut adalah perusahaan angkutan laut di wilayah perairan Indonesia dan atau dari dan ke Pelabuhan di luar negeri .
- b. Usaha Keagenan Awak Kapal (*Ship Manning Agency*) adalah usaha jasa keagenan awak kapal yang terbentuk badan hukum yang bergerak di bidang rekrutmen dari penempatan awak kapal di atas kapal sesuai kualifikasi.
- c. Serikat Pekerja adalah organisasi pekerja yang sesuai dengan ketentuan nasional dan atau organisasi pekerja internasional dengan serikat pekerja atau serikat buruh internasional.

Dalam kegiatan pengawakan kapal, hal yang sangat penting adalah rekrutmen. Menurut Edward (2016;23) rekrutmen adalah Upaya penncarian sejumlah calon pegawai yang memenuhi syarat tertentu dalam jumlah tertentu, sehingga perusahaan dapat menyeleksi orang-orang yang paling sesuai untuk mengisi lowongan pekerjaan yang ada. Akibatnya rekrutmen menarik minat seseorang untuk mendaftar atau melamar di perusahaan tersebut.

Menurut (Simamora,2015;212) Rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna

menyimpan kekurangan yang identifikasi dalam perencanaan kepegawaian.

Tujuan Aktivitas Rekrutmen Program rekrutmen yang baik perlu melayani banyak tujuan yang kadangkala bertengangan. Tujuan utama rekrutmrn adalah menentukan pelamar-pelamar berkualifikasi yang akan tetap bersama perusahaan dengan biaya yang paling sedikit.

b. Proses Rekrutmen

Rekrutmen sering diberlakukan seolah-olah sebagai sebuah proses satu arah sesuatu yang dilakukan perusahaan untuk mencari calon karyawan. Pendekatan ini di sebut teori rekrutmen pencarian. Sesungguhnya demikian dalam praktiknya calon karyawan dan manajer mencari organisasi sebagaimana organisasi mencari mereka. Pandangan ini yang disebut teori rekrutmen pasangan, terkesan lebih realistik. Keberhasilan rekrutmen, dan keberhasilan pencari pekerjaan keduanya. Secara kritis tergantung pada penentuan pada penentu saatnya. Manakala terjalin kesesuaian antara upaya rekrutmen organisasional dengan upaya pencarian kerja pelamar, maka kondisinya matang untuk bertemu.

c. Sumber Rekrutmen

Ada dua sumber utama rekrutmen yang dapat digunakan sumber internal dan sumber eksternal,, sumber internal (*internal*

sources) berkenaan dengan karyawan-karyawan yang ada saat ini dalam organisasi dan sumber eksternal (*external sources*) adalah individu yang saat ini tidak karyawan oleh organisasi. Perusahaan dapat memperoleh orang yang di rekrut dari kedua sumber ini.

Dari beberapa pendapat diatas dapat di tarik kesimpulan bahwa untuk mendapatkan sumber daya yang berkualitas, prima, maka proses pembinaanya tidak bisa hanya sebatas selama masa kerja, melainkan harus dimulai sejak proses rekrutmen. Rekrutmen yang tepat akan memudahkan proses penempatan dan pada akhirnya akan melancarkan pencapaian tujuan organisasi, oleh karena itu, masalah-masalah dan kendala-kendala yang dihadapi pada tingkat rekrutmen harus diantisipasi dan dipecahkan secara memuaskan dengan tetap berorientasi kepada tujuan organisasi.

5. Manajemen

Menurut George R. Terry dalam buku Engkos Kosasih dan Hananto Soewodo (2014:1), manajemen adalah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya melalui usaha orang lain . Management pada sebuah perusahaan secara garis besar terdiri dari:

- a. Manajemen pemasaran
- b. Manajemen produksi
- c. Manajemen sumber daya manusia

d. Manajemen keuangan atau pembelanjaan

e. manajemen akuntansi

Penerapan manajemen pada perusahaan pelayaran dapat di gambarkan sebagai berikut :

a. Manajemen pemasaran dilaksanakan pada manajemen usaha (*commercial management*) perusahaan pelayaran

b. Manajemen produksi dilaksanakan pada manajemen armada (*fleet management*) perusahaan pelayaran

c. Manajemen keuangan atau pembelajaan atau manajemen akuntansi dilaksanakan pada manajemen keuangan perusahaan pelayaran,

d. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dilaksanakan pada manajemen umum atau personalia perusahaan pelayaran.

Fungsi manajemen mencakup fungsi *planning organizing, motivating,controlling* dan *Evaluating*, yang merupakan satu kesatuan dalam proses manajemen. Terdapatbanyak pandangan yang berbeda satu sama lain mengenai fungsi-fungsi tersebut diantaranya sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Tabel Fungsi-fungsi manajemen

Henry F	George R. Terry	Jogh F. Mee	S. Siagian
<i>Planning</i>	<i>Planning</i>	<i>Planning</i>	<i>Planning</i>
<i>Organizing</i>	<i>Organizing</i>	<i>Organizing</i>	<i>Organizing</i>
<i>Comannding</i>	<i>Actuating</i>	<i>Motivating</i>	<i>Motivating</i>
<i>Coordinating</i>	<i>Controlling</i>	<i>Controlling</i>	<i>Controlling</i>
<i>Controlling</i>			<i>Evaluating</i>

- a. Planning (perencanaan) adalah gambaran tentang apa yang akan di capai akan di capai sebagai pedoman atau garis besar yang akan dituju. Perencanaan yang baik harus bersifat realistis, dibuat oleh para ahli dan bisa menjawab pertanyaan *what-why-how-who-when-where* serta harus ada kesepakatan bersama dari pihak-pihak terkait.
- b. Organizing (pengorganisasian) adalah pengelompokan tentang tugas atau pekerjaan, jenis pekerjaan tanggung jawab, wewenang ,unit-unit kerja terkait ,siapa yang akan melakukan, apa alat-alatnya, bagaimana keuangan dan fasilitasnya.
- c. Motivating atau directing atau actuating adalah pengerakan sumber daya manusia untuk melaksanakan pekerjaan dalam mencapai tujuan dengan memberikan bimbingan, instruksi ,nasihat. Pada *commanding* cenderung hanya memerintahkan ,tidak ikut mengamati pada *directring* keterlibatan langsung dalam pelaksanaan kurang kelihatan dan pada *actuating* yaitu harus mengerakkan dengan mengikuti pelaksanaannya, bila perlu menegur untuk setiap kesalahan-kesalahan.
- d. *Controlling* (pengawasan dan pengendalian) adalah pengawasan apakah pelaksanaan sesuai rencana . rencana . Bila terdapat penyimpangan segera dapat diperbaiki atau di kendalikan.

- e. *Evaluating* (penilaian) adalah proses pengukuran dan membandingkan antara hasil yang di capai dengan hasil yang seharusnya.

Agar manajemen dapat mencapai tujuan atau sasarnya, di perlakukan alat atau sarana manajemen yang di kenaldengan 7 M berikut:

- a. *Men*, yaitu orang yang mengelola manajemen
- b. *Money*, Yaitu uang atau dana yang diperlukan untuk membiayai operasi dan investasi.
- c. *Methods* , Yaitu cara atau sistem untuk mencapai tujuan (cara berproduksi, sistem akuntansi, prosedur-prosedur, dan sebagainya).
- d. *Material*, yaitu bahan-bahan yang diperlukan (bahan baku, bahan-bahan pembantuan dan sebagainya).
- e. *Machines* , yaitu mesin atau peralatan untuk proses produksi serta alat kantor, komputer, dan sebagainya.
- f. *Market*, pasar untuk menyalurkan hasil produksi.
- g. *Mis (management information sytem)*, yaitu sistem informasi yang sangat di perlakukan untuk pengambilan keputusan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain dan sebagai sebuah proses perencanaan pengorganisasian, pengkoordinasian dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efektif dan efesien.

Dalam hal ini adalah tata kelola yang digunakan dalam pelaksanaan *crewing management* guna memperlancar penggantian kru kapal di PT. Amas Samudra Jaya.

7. Tata cara Perekrutan dan Penempatan Awak Kapal

Menurut 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. Awak kapal yang dapat di rekrut dan ditempatkan oleh perusahaan keagenan awak kapal adalah pelaut :
 - 1) Berusia minimum 18 (belas) tahun kecuali Praktek Laut(Prala)
 - 2) Yang mempunyai kualifikasi dan kompetensi sesuai dengan jabatan di atas kapal
 - 3) Yang ditempatkan di bagian *Food and catering* wajib memiliki *ship's cook certificate* yang dikeluarkan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi di bidang Pendidikan pariwisata atau maritim:
 - 4) Yang memenuhi standar kesehatan untuk melakukan pekerjaan di atas kapal dan khusus wanita tidak diperkenankan dalam keadaan hamil.

- 5) Yang memiliki buku pelaut dan dokumen kepelautan yang di persyaratkan untuk bekerja di atas kapal.
- b. Perusahaan keagenan awak kapal yang melakukan perekrutan dan penempatan pelaut wajib:
- 1) Mengurus seluruh dokumen yang di perlukan di negara tujuan atau tempat kapal bersandar
 - 2) Menjaminb. keamanan dokumen kepelautan dokumen perjalanan, dan dokumen lainnya yang terkait dengan hubungan kerja kedua belah pihak.
 - 3) Memberikan kesempatan memperoleh pekerjaan sesuai dengan kualifikasi yang dimiliki .
 - 4) Membebaskan atas pungutan biaya kepada pelaut kecuali untuk biaya dokumen perjalanan, biaya pembuatan dokumen pelaut, dan biaya pemeriksaan untuk penerbitan sertifikat kesehatan
 - 5) Menginformasikan hak-hak dan kewajiban pelaut berdasarkan Perjanjian Kerja Laut dan memberi kesempatan untuk membaca dan memahami isi perjanjian kerja laut sebelum di tandatangani.

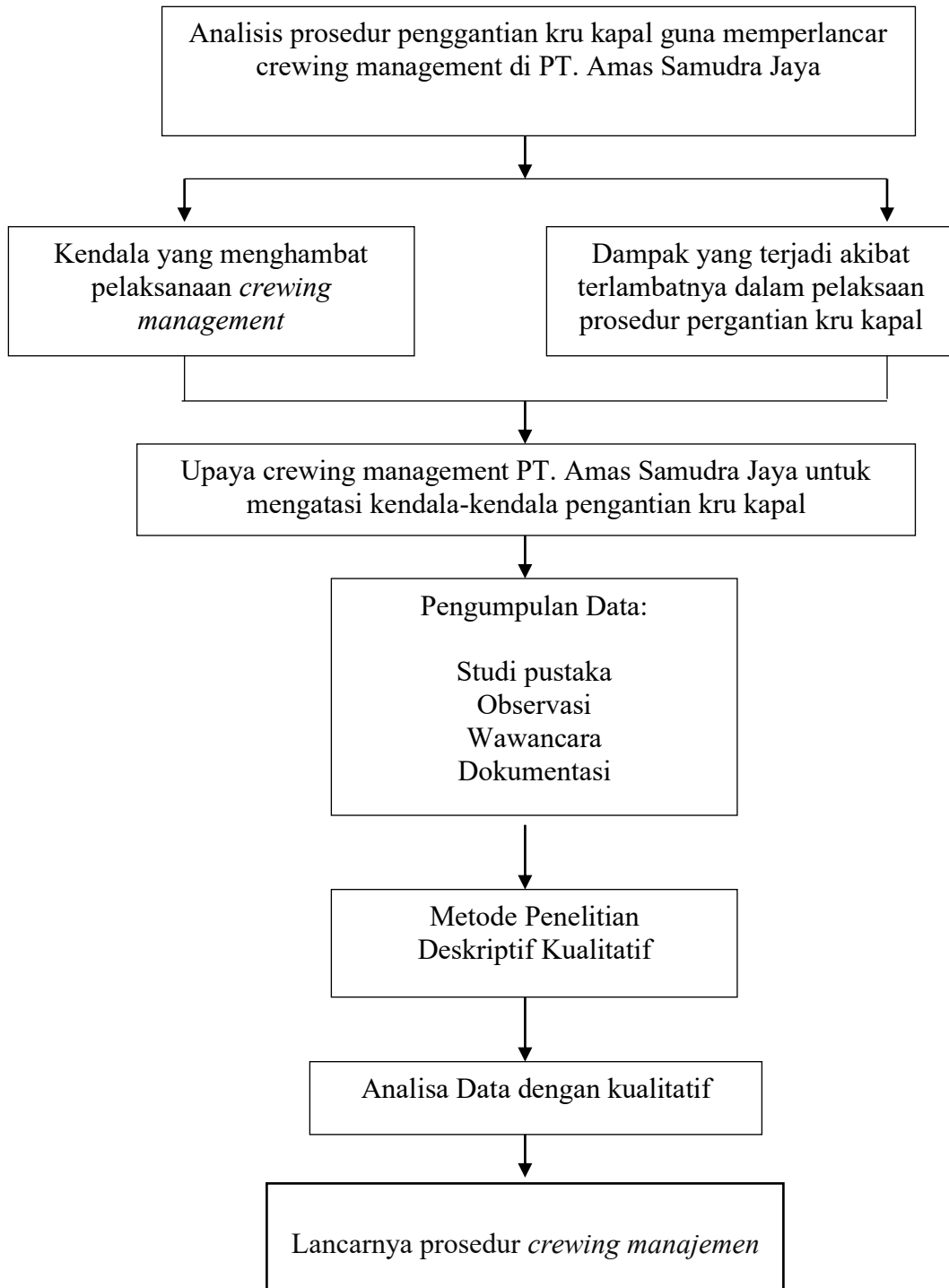
Berdasarkan penjelasa diatas maka dapat disimpulkan bahwa dalam perekrutan dan penempatan awak kapal harus sesuai peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan guna menjaga keamanan,

keselamatan dan menjaga kualitas kerja Kru kapal pada saat kerja diatas kapal .

B. Kerangka Pikir Penelitian

Penggantian kru kapal merupakan salah satu proses yang penting dalam perusahaan *crew manning agency*. Adanya kendala-kendala atau kurang efisiensi dan efektifnya dalam proses penggantian kru kapal dapat mengakibatkan kerugian untuk perusahaan dan kru kapal sehingga perlu dilakukan analisis guna meminimalisir resiko yang ada. Untuk mempermudah pembahasan penelitian mengenai analisis prosedur penggantian kru kapal guna memperlancar *crewing management* di PT. Amas Samudra Jaya, maka perlu memfokuskan data-data pada proses pelaksanaan mekanisme penggantian kru kapal untuk dapat di ambil kesimpulan dan dapat menemukan strategi guna memperlancar penggantian kru kapal di PT.Amas Samudra Jaya.

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



Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis selama melaksanakan penelitian di *crewing department* PT. Amas Samudra Jaya, maka penulis simpulkan sebagai berikut:

1. Seiring berjalanya waktu dan kondisi *control waiting list* yang belum rapi , Hal ini membuat tahap pencalonan kru kapal ke ship owner tidak berjalan secara adil. Banyak kru kapal yang mengeluh karena terlalu lama di darat menunggu panggilan on board tetapi belum mendapatkan panggilan dikarenakan kru kapal tersebut tidak terdaftar dalam waiting list crew yang dimiliki serta permintaan kru kapal yang mendadak. Serta permintaan kru kapal yang mendadak, hal ini membuat suasana dalam bekerja menjadi tidak kondusif dan mengakibatkan staf yang bertanggung jawab dalam hal itu kurang memperhatikan kualitas dari kru yang dibutuhkan karena perekrutan lebih diprioritaskan pada persyaratan administratif, seperti dokumen, pengalaman berdasarkan seaman book dan kurang memperhatikan kualitasnya.
2. Hal yang membuat keterlambatan pada saat pencalonan kru kapal ke ship owner adalah tidak rapinya olah data pada kru waiting list, Perusahaan melakukan perekrutan kru baru, padahal Perusahaan sebenarnya mempunyai stand by kru pada jabatan itu. Hanya saja karena dikarenakan tidak

diupdatanya crew waiting list, kru kapal tersebut tidak masuk ke daftar kru yang akan Perusahaan pekerjaan Kembali. Masalah tersebut mengakibatkan dampak keterlambatan proses penggantian kru di PT. Amas Samudra Jaya yang dapat merugikan pihak ship owner, kru kapal dan Perusahaan. Serta peneliti menyimpulkan bahwa permintaan kru kapal yang mendadak dari ship owner merupakan dampak yang menghambat pelaksanaan penggantian kru kapal di PT. Amas Samudra Jaya dan berpengaruh terhadap kelancaran crewing management yang dijalankan oleh PT. Amas Samudra Jaya yaitu permintaan kru kapal yang mendadak berpengaruh terhadap keterbatasan waktu dalam mempersiapkan segala sesuatu yang dibutuhkan pada saat penggantian kru kapal.

3. mengupdate waitinglist crew bisa berjalan dengan lancar dan akurat karena dalam proses tersebut membutuhkan data seperti berapa lama kru kapal tersebut siap untuk on board kembali ke kapal berikutnya. Diupdatanya waiting list crew secara teratur, akan mempermudah dalam memonitor crew rolling plan dan pelaksanaan mekanisme penggantian kru kapal bisa berjalan dengan baik yang berpengaruh terhadap lancarnya crewing management yang dijalankan oleh PT. Amas Samudra Jaya. Dan membuat sebuah kebijakan kepada ship owner agar permintaan penggantian kru harus dikirimkan dua bulan sebelum masa keberangkatan kru kapal pengganti

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya untuk mendapatkan hasil peneliti yang lebih baik lagi. Keterbatasan ini meliputi antara lain:

Ruang lingkup yang digunakan dalam penelitian hanya mencakup satu perusahaan yang ruang lingkupnya tidak terlalu besar dan luas, sehingga hasil penelitian tidak bisa digeneralisasikan yang lebih luas.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas disampaikan beberapa saran antara lain adalah:

1. Perusahaan sering menghimbau agar memperbarui data *control waiting list* harus dilakukan oleh *Deck/Engine Manager* selaku penanggung jawab agar *rolling plan crew* berjalan dengan lancar.
2. Perusahaan membuat kebijakan kepada ship owner agar permintaan penggantian kru kapal tidak ada yang mendadak lagi, ship owner harus menginformasikan dua bulan sebelum masa keberangkatan kru kapal pengganti, agar proses pennggantian kru kapal berjalan dengan lancar.

DAFTAR PUSTAKA

- Kamu besar Bahasa Indonesia (2014:45), <https://kbbi.web.id/analisis>
- Ida Nuraida (2018:35) <http://repository.unimar-amni.ac.id/2302/>
- Soemohadiwidjojo (2017:24) <https://repository.ubharajaya.ac.id>
- Engkos Kosasih dan Hananto Soewodo (2014:131-133) <https://ejurnal.pip-semarang.ac.id/index.php/jdb/article/view/67/33>
- Edward (2016;23) <https://www.researchgate.net/publication/373531359>
- Simamora(2015;212) <https://repository.radenfatah.ac.id>
- Engkos Kosasih dan Hananto Soewodo (2014:1)) <https://ejurnal.pip-semarang.ac.id/index.php/jdb/article/view/67/33>
- Andra Tersiana (2018:6) <https://repo.unikadelasalle.ac.id>
- Sutrisno Hadi(2020,32) <https://digilib.uin-suka.ac.id>
- Albi Anggito (2018:8) <http://repo.iain-tulungagung.ac.id/11210/10/DAFTAR%20PUSTAKA.pdf>
- Sugiyono,(2021:399)
- <http://fekbis.repository.unbin.ac.id/id/eprint/254/4/BAB%20III.pdf>
- Djam'an Satori dan Aan Komariah,(2020:94) <https://inlislite.uin-suska.ac.id/opac/detail-opac?id=29810>
- Sugiyono (2020:456) <https://anyflip.com/xobw/rfpq/basic>
- Sugiyono (2019:297) <https://repository.stiegici.ac.id/document/download/7d77a666-d987-4d4b-b241-548c1b15b7a6/penerapan-metode-variable-costing-dalam-perhitungan-harga-pokok-produksi-untuk-menentukan-harga-jual-di-kwt-mandiri?filename=bab-iii-elfin-ridoi-2421801727.pdf>
- S. Nasution(2016:113) <https://idr.uin-antasari.ac.id/18556/6/BAB%20III.pdf>

DAFTAR LAMPIRAN

HASIL WAWANCARA

Wawancara yang peneliti lakukan untuk mengetahui jumlah pelaut yang dibutuhkan PT. Amas Samudra Jaya Jakarta

Nama : Capt. Liberty Halomoan Hutabarat, S.ST., M.MTr. M.Mar

Jabatan : *Diector*

Dengan hasil wawancara sebagai berikut:

yoga : Selamat pagi Capt. Terima kasih atas waktunya bersedia di wawancarai guna melengkapi data skripsi saya.

Capt. Liberty : Selamat pagi dek, sama-sama.

Yoga : Baik langsung saja Capt. Pertama-tama berapa lama Capt. Sudah bekerja di PT. Amas Samudra Jaya Jakarta?.

Capt. Liberty : kurang 1Anash 5 tahun dek sejak tahun 2011.

Yoga : Selama 5 tahun ini berapa jumlah kapal yang diageni PT. Amas Samudra Jaya Jakarta?

Capt. Liberty : Ada sekitar 69 kapal dengan 13 *ship owner* di PT. Amas Samudra Jaya Jakarta.

Yoga : Berapakah kebutuhan *crew* kapal di PT. Amas Samudra Jaya Jakarta?

Capt. Liberty : Dari 69 kapal yang diageni, maka kebutuhan *crew* kapal di PT. Amas Samudra Jaya Jakarta sebanyak 1.621 pelaut untuk bekerja di atas kapal yang kami ageni. Jumlah tersebut terdiri dari 302

deck officer, 608 *deck rating*, 280 *engine officer*, dan 431 *engine rating* untuk bekerja di atas kapal yang diageni PT. Amas Samudra Jaya Jakarta. Jumlah tersebut termasuk dalam jumlah *crew on board* dan *standby crew*.

Yoga : Berapa jumlah pelamar di PT. Amas Samudra Jaya Jakarta?

Capt. Liberty : Rata-rata setiap bulannya ada sekitar 20 pelaut yang direkrut untuk bekerja diatas kapal yang diageni PT. Amas Samudra Jaya Jakarta, namun setiap harinya ada sekitar 100 *CV (Curriculum Vitae)* masuk di PT. Amas Samudra Jaya Jakarta, sehingga total pelamar dalam satu tahun sekitar 35.000 pelamar, sedangkan pelamar yang diterima hanya 240 pelamar setiap tahunnya atau 20 pelamar yang di terima setiap bulan oleh PT. Amas Samudra Jaya Jakarta

Yoga : Siap Capt. Terimakasih informasinya.

Capt. Liberty : Sama-sama Dek

LAMPIRAN



Dokumentasi Taruna Saat PraDa



Dokumentasi Pengantaran Kru



Dokumentasi Wawancara

RIWAYAT HIDUP

DATA DIRI

Nama : Yoga Ardiansyah

NIT : 551811337036 K

Tempat/tanggal lahir : Jombang, 18-09-1999

Alamat : Rejoslamet, Kec. MOJOWARNO, Kab. Jombang, Jawa timur



DATA ORANG TUA

Nama Bapak : Amtiusnianto

Nama Ibu : Miftahun nadhiroh

Alamat : Rejoslamet, Kec. Mojowarno, Kab. Jombang, Jawa timur

RIWAYAT PENDIDIKAN

1. TK Muslimat Rejoslamet
2. SD Rejoslamet 1
3. SMP Negri Mojowarno 2
4. SMA Negri Bareng Jombang
5. Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang (2018 - sekarang)

PENGALAMAN PRADA

1. Perusahaan Pelayaran : PT. Amas Samudra Jaya
2. Alamat Kantor : Jalan Raya Boulevard Barat, Plaza Pacific, Block B4No. 77-79, Kelapa Gading, Jakarta, Indonesia
3. Periode Praktek : 2020-2021