



**ANALISIS PELANGGARAN DISIPLIN KRU KAPAL
PADA PT INKOR DUNIA SAMUDERA**

SKRIPSI

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

Oleh

Fatimahtul Zahro

NIT. 592211318392 K

**PROGRAM STUDI DIPLOMA IV
TATALAKSANA ANGKUTAN LAUT DAN KEPELABUHAN
POLITEKNIK ILMU PELAYARAN
SEMARANG
TAHUN 2026**

HALAMAN PERSETUJUAN
ANALISIS PELANGGARAN DISIPLIN KRU KAPAL
PADA PT INKOR DUNIA SAMUDERA

Disusun Oleh:

FATIMAHTUL ZAHRO
NIT. 592211318392 K

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

Semarang, 06 April 2026

Dosen Pembimbing I



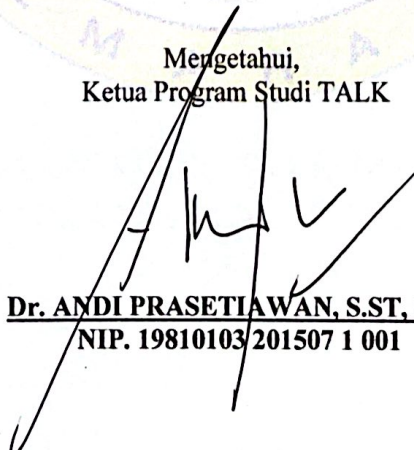
OKVITA WAHYUNI, S.ST., M.M.
NIP. 19781024 200212 2 002

Dosen Pembimbing II



FITRI ZUHRIYAH, S.Psi., M.Sc.
NIP. 19840517 200912 2 001

Mengetahui,
Ketua Program Studi TALK



Dr. ANDI PRASETIAWAN, S.ST, M.M
NIP. 19810103 201507 1 001

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “ANALISIS PELANGGARAN DISIPLIN KRU KAPAL PADA PT INKOR DUNIA SAMUDERA”

Nama : FATIMAHTUL ZAHRO

NIT : 592211318392 K

Program Studi : Tata Laksana Angkutan Laut dan Kepelabuhan

Telah dipertahankan di hadapan panitia penguji skripsi prodi TALK, Politeknik

Ilmu Pelayaran Semarang pada hari Selasa, tanggal 14 April 2026.

Semarang, 14 April 2026

PENGUJI

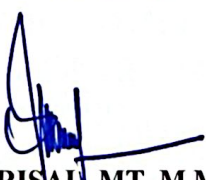
Penguji I : JOSE BENO, S.ST., M.Si.
NIP. 19750912 200212 1 002

Penguji II : OKVITA WAHYUNI, S.ST., M.M.
NIP. 19781024 200212 2 002

Penguji III : TARUGA RUNADI, M.Si.
NIP. 19910601 202012 1 009

Mengetahui,

Direktur Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang


Dr. Ir. MAFRISAL, MT, M.Mar.E., I.P.U.
NIP. 19730205 199903 1 002

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fatimahtul Zahro

NIT : 592211318392 K

Program Studi : Tatalaksana Angkutan Laut dan Kepelabuhan

Skripsi dengan judul “Analisis Pelanggaran Disiplin Kru Kapal pada PT Inkor Dunia Samudera”

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 etika ilmiah. Atas pernyataan ini saya siap menanggung risiko/sanksi yang dijatuhkan apabila ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam karya ini.

Semarang, 06 April 2026

Yang membuat pernyataan,



FATIMAHTUL ZAHRO
NIT. 592211318392 K

MOTO DAN PERSEMBAHAN

Moto:

1. “Do your best, and let God do the rest”- Fatim
2. “Tiada suatu pemberian yang lebih utama dari orang tua kepada anaknya selain pendidikan yang baik” – HR. Al Hakim :7679
3. “Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya” – Al-Baqarah ayat 286
4. “Setetes keringat orang tuaku yang keluar, ada seribu langkahku untuk maju”- Fatim

PERSEMBAHAN :

1. Keluarga peneliti: Bapak Samhadi Dan Ibu Puji Rahayu, dan saudari peneliti, Septiyani Supriyati, S.Pd.
2. Almamater peneliti, Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang.
3. Rekan-rekan peneliti Angkatan LIX yang selalu mendukung dan memberikan semangat.
4. Teruntuk Edgar Wira Celesta, S.Tr.Pel yang selalu memberikan dorongan semangat dan motivasi serta selalu mengupayakan yang terbaik untuk peneliti.

PRAKATA

Puji syukur ke hadirat Allah SWT Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang karena berkat limpahan berkat-Nya, peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Analisis Pelanggaran Disiplin Kru Kapal pada PT Inkor Dunia Samudera”**.

Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi persyaratan meraih gelar Sarjana Terapan Pelayaran (S.Tr. Pel), serta syarat untuk menyelesaikan program pendidikan Diploma IV Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang. Dalam usaha menyelesaikan penulisan skripsi ini, peneliti juga banyak mendapat bimbingan dan arahan dari pihak yang sangat membantu dan bermanfaat, oleh karena itu dalam kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Ir. Mafrisal, MT, M.Mar.E. selaku Direktur Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang yang telah memberikan kemudahan dalam menuntut ilmu di Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang.
2. Bapak Dr. Andi Prasetiawan, S.ST., M.M. selaku Ketua Program Studi TALK.
3. Ibu Okvita Wahyuni, S.ST., M.M. selaku Dosen Pembimbing Materi Penulisan Skripsi dan Ibu Fitri Zuhriyah, S.Psi., M.Sc. selaku Dosen Pembimbing Metode Penulisan Skripsi.
4. Bapak Jose Beno, S.ST., M.Si. , Ibu Okvita Wahyuni, S.ST., M.M. , dan Bapak Taruga Runadi, M.Si. selaku Dosen Penguji Skripsi.
5. Bapak dan Ibu Dosen serta seluruh Civitas Akademika Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama empat tahun menjadi taruna Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang.

6. Seluruh pegawai dan staf Direktorat Perkapalan dan Kepelabuhanan Kementerian Perhubungan yang telah memberikan tempat kepada peneliti untuk berkembang dan belajar selama masa Praktik Darat (Prada).
7. Seluruh staf PT Inkor Dunia Samudera yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk melaksanakan Praktik Darat (Prada) dan membantu dalam melakukan observasi pada penulisan skripsi.
8. Kedua orang tua peneliti, Bapak Samhadi dan Ibu Puji Rahayu yang merupakan dua permata hati yang dititipkan Tuhan untuk membantu peneliti mengarungi deras arus kehidupan. Peneliti hadiahkan gelar S.Tr.Pel sebagai bentuk bakti dan syukur peneliti. Teruntuk Bapak dan Ibu terimakasih telah memberikan kesempatan pendidikan yang sangat mulia ini.
9. Saudari peneliti, Septiyani Supriyati, S.Pd. yang selalu memberikan motivasi dan dukungan kepada peneliti.
10. Seluruh Taruna dan Taruni Angkatan LIX Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang yang peneliti cintai dan banggakan.
11. Teruntuk Edgar Wira Celesta, S.Tr.Pel selaku senior dan kekasih peneliti yang selalu memberikan dorongan semangat, motivasi dan selalu mengupayakan yang terbaik bagi peneliti. Serta atas keterlibatan dan dukungan yang diberikan dalam suka maupun duka selama penyusunan skripsi ini.

Semoga segala bantuan yang telah diberikan kepada peneliti menjadi amalan yang akan mendapatkan balasan dari Allah SWT. Akhir kata, peneliti berharap semoga skripsi ini dapat memberikan pengetahuan yang baru serta bermanfaat bagi berbagai pihak.

Semarang, 06 April 2026

Yang membuat pernyataan,



FATIMAHTUL ZAHRO
NIT. 592211318392 K



ABSTRAKSI

Zahro, Fatimahtul. 2026. “Analisis Pelanggaran Disiplin Kru Kapal pada PT Inkor Dunia Samudera”. Skripsi. Program Diploma IV, Program Studi Tatalaksana Angkutan Laut dan Kepelabuhan, Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang, Pembimbing I: Okvita Wahyuni, S.ST., M.M., Pembimbing II: Fitri Zuhriyah, S.Psi., M.Sc.

Salah satu tantangan yang dihadapi PT Inkor Dunia Samudera sebagai perusahaan *Crew Manning Agency* (Crewing) adalah pengelolaan disiplin awak kapal, seperti perkelahian antar awak kapal yang terjadi di atas kapal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pelaksanaan pemutusan kontrak kerja laut *Able Seaman* terkait pelanggaran disiplin di atas kapal oleh PT Inkor Dunia Samudera, mengidentifikasi faktor penyebab dan upaya pencegahan agar kejadian serupa tidak terulang kembali.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Sumber data diperoleh dari data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dokumentasi, dan studi pustaka. Analisis dilakukan menggunakan pendekatan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Penelitian ini menerapkan metode triangulasi sumber data sebagai upaya untuk memastikan validitas data yang dikumpulkan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor penyebab terjadinya pelanggaran disiplin yaitu faktor manusia, pengawasan, metode penanganan disiplin, dokumen pendukung, sarana komunikasi, serta lingkungan kerja kapal yang berisiko tinggi. Pelaksanaan pemutusan kontrak kerja laut dilakukan melalui tahapan penerimaan laporan dari kapten kapal, klarifikasi dan investigasi manajemen kantor ke kapal, penurunan kru dari kapal, serta kru datang ke kantor untuk klarifikasi lanjutan serta pembuatan surat permintaan maaf. Upaya pencegahan agar kejadian serupa tidak terulang kembali yaitu dengan pelaksanaan *pre-departure briefing* secara terstruktur, pengawasan ketat terhadap konsumsi alkohol dengan kebijakan *zero tolerance*, pemberian penghargaan bagi pelaut yang disiplin, serta pembinaan berkelanjutan melalui *safety meeting* dan pelatihan manajemen konflik.

Kata Kunci : PKL, Pelanggaran, *Able Seaman*.

ABSTRACT

Zahro, Fatimahtul. 2026. "*Analysis of Disciplinary Violations by Seafarer at PT Inkor Dunia Samudera*". Thesis. Diploma IV Program, Port and Shipping Department, Merchant Marine Polytechnic of Semarang, Advisor I: Okvita Wahyuni, S.ST., M.M., Advisor II: Fitri Zuhriyah, S.Psi., M.Sc.

One of the challenges faced by PT Inkor Dunia Samudera as a crew manning agency is managing crew discipline, such as fights among crew members that occur on board the ship. This study aims to analyze the termination of the Able Seaman's maritime employment contract related to disciplinary violations on board the ship by PT Inkor Dunia Samudera, identify the contributing factors, and propose preventive measures to prevent similar incidents from recurring.

This research uses a qualitative method. Data sources are obtained from primary data and secondary data. Data collection techniques through observation, interviews, documentation and literature review. The analysis was carried out using the approach of Data Reduction, Data Presentation and Drawing Conclusions. This study applies the data source triangulation method as an effort to ensure the validity of the data collected.

The results of the study indicate that the factors contributing to disciplinary violations include human factors, supervision, disciplinary procedures, supporting documentation, communication tools, and the high-risk work environment on board the vessel. The termination of maritime employment contracts is carried out through the stages of receiving reports from the ship's captain, clarification and investigation by the office management on the ship, removal of crew members from the ship, and the crew coming to the office for further clarification and the preparation of a letter of apology. Preventive measures to prevent similar incidents from recurring include conducting structured pre-departure briefings, strict supervision of alcohol consumption with a zero tolerance policy, rewards for disciplined sailors, and ongoing guidance through safety meetings and conflict management training.

Keywords: Seafarer Employment Agreement, Violation, Able Seaman.

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
MOTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
PRAKATA.....	vi
ABSTRAKSI.....	ix
ABSTRACT.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Fokus Penelitian.....	5
C. Rumusan Masalah.....	6
D. Tujuan Penelitian.....	7
E. Manfaat Hasil Penelitian.....	7
BAB II LANDASAN TEORI.....	9
A. Deskripsi Teori.....	9
B. Kerangka Berpikir.....	36
BAB III METODE PENELITIAN.....	38
A. Metode Penelitian.....	38
B. Tempat Penelitian.....	39
C. Sampel Sumber Data Penelitian/Informan.....	40
D. Teknik Pengumpulan Data.....	42
E. Instrumen Penelitian.....	47
F. Teknik Analisis Data Kualitatif.....	54
G. Pengujian Keabsahan Data.....	58
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	60
A. Gambaran Konteks Penelitian.....	60
B. Deskripsi Data.....	63

C. Temuan	68
D. Pembahasan Hasil Penelitian.....	71
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	90
A. Simpulan.....	90
B. Keterbatasan Penelitian	91
C. Saran	91
DAFTAR PUSTAKA	92
LAMPIRAN.....	94
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	117



DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Pedoman Observasi.....	48
Tabel 3. 2 Pedoman Wawancara.....	51
Tabel 3. 3 Pedoman Dokumentasi	53
Tabel 4. 1 Penelitian Terdahulu	61

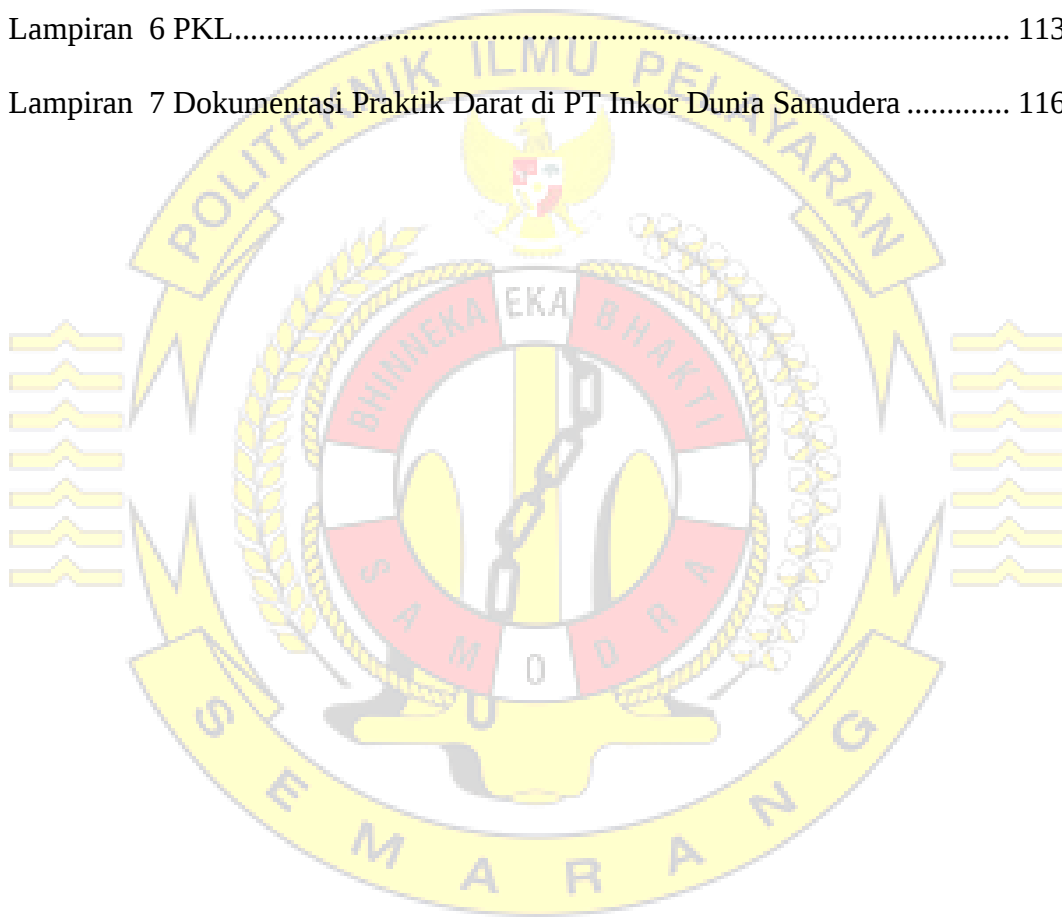


DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	37
Gambar 3. 1 Aktivitas Peneliti di PT Inkor Dunia Samudera.....	39
Gambar 3. 2 Contoh <i>Fishbone</i> Diagram	58
Gambar 4. 1 Kantor PT Inkor Dunia Samudera.....	63
Gambar 4. 2 Stuktur Organisasi PT Inkor Dunia Samudera.....	64
Gambar 4. 3 <i>Self Declaration</i>	69
Gambar 4. 4 <i>Fishbone</i> Diagram	79
Gambar 4. 5 Alur Pemutusan Kontrak Kerja Laut di PT Inkor Dunia Samudera	81
Gambar 4. 6 Kunjungan Manajemen PT Inkor Dunia Samudera ke Kapal.....	82
Gambar 4. 7 Surat Permintaan Maaf.....	84
Gambar 4. 8 Kru Datang ke Kantor PT Inkor Dunia Samudera	85

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Wawancara dengan QMR PT Inkor Dunia Samudera.....	94
Lampiran 2 Wawancara dengan <i>Head of Crewing</i> PT Inkor Dunia Samudera ...	98
Lampiran 3 Wawancara dengan <i>Able Seaman</i> yang Terlibat	102
Lampiran 4 Hasil Observasi.....	106
Lampiran 5 Berita Acara.....	108
Lampiran 6 PKL.....	113
Lampiran 7 Dokumentasi Praktik Darat di PT Inkor Dunia Samudera	116



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada tanggal 3 Maret 2025, telah terjadi pemutusan kontrak kerja laut (PKL) karena adanya pelanggaran disiplin, yaitu perkelahian antara sesama *Able Seaman* (A/B). Keputusan ini diambil berdasarkan pertimbangan bahwa tindakan perkelahian di atas kapal dapat membahayakan keselamatan seluruh kru dan bertentangan dengan kode etik serta peraturan kerja di atas kapal (Committee, 2012). Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak *Quality Management Representative* (QMR), diperoleh informasi bahwa isu terkait pelanggaran disiplin merupakan salah satu tantangan yang cukup signifikan dalam industri pelayaran, khususnya di PT Inkor Dunia Samudera. Pelanggaran seperti perkelahian antar awak kapal telah menjadi pemicu utama pada pemutusan kontrak kerja laut bagi posisi *Able Seaman* (A/B).

Insiden ini tidak hanya mengganggu kelancaran pelayaran, tetapi juga menimbulkan risiko keselamatan bagi seluruh kru dan kapal, sehingga perusahaan menerapkan sanksi pemutusan kontrak kerja sebagai langkah awal pencegahan. Hal ini menegaskan bahwa kedisiplinan awak kapal merupakan fondasi penting bagi keberhasilan operasional perusahaan dan pelanggaran tersebut dapat berujung pada kerugian. Temuan ini sejalan dengan hasil kajian yang menyebutkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia di sektor maritim memiliki kerentanan tinggi terhadap faktor manusia. Kondisi tersebut tercermin dengan lebih dari 80% insiden kecelakaan di kapal disebabkan oleh kesalahan manusia (Uflaz et al., 2023).

Sebagai perusahaan *crew manning agency*, PT Inkor Dunia Samudera bertanggung jawab untuk merekrut, menugaskan dan mengelola pelaut yang bertugas pada kapal berbendera Korea Selatan. Standar internasional seperti MLC (*Marine Labour Convention*) 2006 dalam *Regulation 1.4* mewajibkan *manning agency* untuk melakukan verifikasi menyeluruh terhadap kompetensi pelaut sebelum penempatan. Kewajiban ini tidak hanya terbatas pada aspek sertifikasi formal, tetapi mencakup kemampuan profesional, disiplin kerja dan kemampuan kolaborasi karena seluruh elemen tersebut merupakan bagian dari kompetensi yang dibutuhkan untuk bekerja secara aman dan efektif di kapal. Dalam praktiknya, kesuksesan perjalanan laut tidak hanya bergantung pada kemampuan teknis awak kapal, melainkan juga pada kedisiplinan dan hubungan harmonis antarkru. Pelanggaran aturan kerja di kapal, seperti pertengkaran fisik atau penolakan terhadap instruksi pimpinan, bisa menimbulkan konsekuensi berat bagi keamanan navigasi, efektivitas operasi, dan citra perusahaan di hadapan pemilik kapal (*principal*). Oleh karena itu, penerapan aturan disiplin yang tegas serta pemberlakuan hukuman, termasuk penghentian kontrak kerja laut jika perlu, merupakan elemen krusial dalam usaha perusahaan untuk mempertahankan standar profesionalisme dan kejujuran dalam penyediaan jasa tenaga pelaut.

Fenomena pelanggaran disiplin semacam ini mengungkap adanya kendala dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di kapal, khususnya terkait pengawasan, pembinaan kedisiplinan, dan penanganan perselisihan antarawak kapal. Lingkungan kerja di kapal yang tertutup, sempit dan melibatkan periode kerja yang lama rentan memicu perselisihan antarindividu.

Misalnya, Ertürk & Sağlam, (2021) menggambarkan kapal sebagai "tempat kerja yang sangat tidak konvensional" karena area kerja dan tempat tinggal menyatu tanpa banyak kesempatan untuk bersantai, sehingga membuat pertikaian antarawak kapal mudah terjadi. Berdasarkan kajian yang dilakukan oleh Mansyur et al. (2021) terungkap bahwa faktor-faktor seperti tekanan pekerjaan, kelelahan, perbedaan budaya dan karakter individual menjadi pemicu gesekan antar kru yang bisa berujung pada tindakan kekerasan fisik.

Pelaksanaan pemutusan kontrak kerja laut tidak dapat dilakukan secara unilateral, melainkan harus selaras dengan kerangka hukum dan ketentuan regulatif yang ditetapkan di sektor pelayaran serta ketenagakerjaan maritim. Di sini, landasan hukum yang diterapkan meliputi Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran, khususnya pada Pasal 151 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 135, Pasal 310 serta Pasal 337, yang menetapkan bahwa perusahaan pelayaran bertanggung jawab terhadap hak awak kapal (termasuk kesejahteraan, kontrak kerja, dan kualifikasi). Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2000 tentang Kepelautan, pelaut harus memiliki sijil sebelum berlayar dan sijil ini hanya bisa diterbitkan jika Perjanjian Kerja Laut telah dibuat dan disahkan serta Perjanjian Kerja Laut harus memuat hak-hak dan kewajiban dari masing-masing pihak. Selain itu, Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 59 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Usaha Jasa Terkait dengan Angkutan di Perairan menekankan bahwa hubungan kerja antara pelaut dan perusahaan harus didasarkan pada Perjanjian Kerja Laut (PKL) yang sah, dengan ketentuan yang jelas terkait disiplin kerja dan mekanisme penghentian hubungan kerja. Setiap pelanggaran disiplin serius, seperti

tindakan kekerasan fisik atau pertengkaran di kapal, wajib melalui tahap investigasi internal dan pencatatan resmi sebelum perusahaan memutuskan untuk mengakhiri kontrak. Langkah ini krusial untuk menjamin keadilan bagi pelaut, sambil memastikan perusahaan taat pada peraturan domestik dan standar global ketenagakerjaan maritim, seperti yang tercantum dalam *Maritime Labour Convention* (MLC) 2006. Dengan cara ini, pelaksanaan pemutusan kontrak kerja laut bukan hanya sebagai upaya penegakan disiplin, tetapi juga sebagai manifestasi tanggung jawab hukum perusahaan dalam mempertahankan ketertiban dan keamanan kerja di kapal.

Meskipun isu pelanggaran disiplin di kapal telah banyak dibahas oleh penelitian sebelumnya, masih terdapat kesenjangan yang signifikan terkait pemutusan kontrak kerja laut akibat pelanggaran disiplin khususnya kru kapal pada posisi *Able Seaman* (A/B) di PT Inkor Dunia Samudera. Kajian sebelumnya lebih menekankan pada aspek kesejahteraan pelaut, keselamatan kerja dan performa kru kapal, sehingga proses penghentian kontrak, prosedur internal serta landasan hukumnya kurang mendapat sorotan. Padahal, perusahaan pelayaran wajib memastikan bahwa setiap penghentian kontrak kerja awak kapal yang dilakukan harus sesuai dengan hukum nasional dan standar internasional, termasuk UU Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran, Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2000 tentang Kepelautan, PM 59 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Usaha Jasa Terkait dengan Angkutan di Perairan dan MLC 2006, agar hak awak kapal tetap terlindungi dan risiko perselisihan kerja diminimalkan. Selain itu, penelitian yang membahas mengenai strategi atau langkah pencegahan pelanggaran disiplin di kapal masih minim, misalnya

Hanik et al. (2024) menemukan bahwa kedisiplinan kru berpengaruh signifikan terhadap kecelakaan kerja di KM Lawit, tapi fokus penelitian lebih pada pengukuran hubungan disiplin dengan kerja bukan langkah pencegahan. Selain itu, Mardiana et al. (2025) dalam studi pada KMP Bambit menunjukkan bahwa nahkoda menerapkan strategi kepemimpinan melalui komunikasi efektif, pelatihan rutin serta penghargaan dan sanksi untuk menjaga kedisiplinan kru. Dengan demikian, meskipun ada penelitian yang mengaitkan disiplin dengan kinerja atau keselamatan, penelitian tentang pelaksanaan pemutusan kontrak kerja laut terkait pelanggaran disiplin di kapal secara spesifik masih terbatas.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, penelitian ini berfokus pada pemahaman mengenai **“Analisis Pelanggaran Disiplin Kru Kapal pada PT Inkor Dunia Samudera”**. Penelitian ini memberikan gambaran mengenai faktor penyebab pelanggaran disiplin di atas kapal, prosedur yang ditetapkan perusahaan dalam pelaksanaan pemutusan kontrak kerja serta upaya pencegahan yang bisa dilakukan perusahaan sehingga dapat menjadi panduan praktis bagi perusahaan dan sumbangan akademik bagi bidang manajemen sumber daya manusia serta hukum ketenagakerjaan maritim.

B. Fokus Penelitian

Sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2022), fokus penelitian adalah pembatasan yang mendefinisikan ruang lingkup masalah yang diteliti secara mendalam, membantu peneliti tetap pada tujuan utama dan menjaga penelitian terarah serta spesifik. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini berfokus pada pelaksanaan pemutusan kontrak kerja laut akibat pelanggaran disiplin berupa perkelahian antar awak kapal (*Able Seaman*) pada PT Inkor

Dunia Samudera. Peneliti juga berfokus pada faktor penyebab pelanggaran disiplin di atas kapal serta upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan agar permasalahan pelanggaran disiplin tidak terjadi lagi dan kegiatan pelayaran berjalan lancar.

C. Rumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan pertanyaan pada penelitian yang dirancang untuk dijawab melalui proses pengumpulan dan analisis data. Fungsi utamanya yaitu untuk membatasi cakupan penelitian agar pembahasannya lebih terarah dan terfokus (Sugiyono, 2022). Berdasarkan penjelasan di atas, penelitian ini difokuskan untuk menjawab beberapa pertanyaan utama, yaitu:

1. Apa saja faktor yang menyebabkan terjadinya pelanggaran disiplin yang berujung pada pemutusan kontrak kerja laut *Able Seaman* di PT Inkor Dunia Samudera?
2. Bagaimana pelaksanaan pemutusan kontrak kerja laut *Able Seaman* karena pelanggaran disiplin berupa perkelahian di atas kapal pada PT Inkor Dunia Samudera?
3. Apa upaya penyelesaian yang dapat dilakukan untuk mencegah terulangnya pelanggaran disiplin di atas kapal yang berakibat pada pemutusan kontrak kerja?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dijabarkan, arah dari penelitian ini difokuskan pada tujuan :

1. Untuk mengetahui faktor yang menyebabkan terjadinya pelanggaran disiplin yang berujung pada pemutusan kontrak kerja laut *Able Seaman* (A/B) di PT Inkor Dunia Samudera,
2. Untuk mengetahui pelaksanaan pemutusan kontrak kerja laut *Able Seaman* (A/B) karena pelanggaran disiplin berupa perkelahian di atas kapal pada PT Inkor Dunia Samudera,
3. Untuk mengetahui upaya penyelesaian yang dapat dilakukan untuk mencegah terulangnya pelanggaran disiplin di atas kapal yang berakibat pada pemutusan kontrak kerja.

E. Manfaat Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini mampu memberikan kontribusi bagi pembaca, baik dalam aspek teoritis maupun praktis. Berikut adalah beberapa manfaat penelitian tersebut :

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis, temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan di bidang hukum ketenagakerjaan maritim, khususnya terkait pelaksanaan pemutusan kontrak kerja laut akibat pelanggaran disiplin di lingkungan kerja kapal.

2. Manfaat praktis

Secara praktis, peneliti berharap temuan penelitian ini dapat menjadi bahan acuan evaluasi untuk memperbaiki pengawasan, pembinaan disiplin, dan penyelesaian perselisihan di antara awak kapal.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

Deskripsi teori merupakan penjelasan sistematis mengenai teori terkait penelitian (bukan hanya pendapat pribadi para ahli atau penulis buku) serta temuan penelitian yang berkaitan dengan variabel yang akan dibahas (Sugiyono, 2022). Maka diperlukan teori ataupun penjelasan yang bersinambungan dengan pembahasan skripsi guna mempermudah penulisan skripsi ini.

1. Perjanjian Kerja Laut

a. Pengertian Perjanjian Kontrak Laut

Berdasarkan Undang–Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat (14) tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang memuat syarat-syarat, hak, serta kewajiban para pihak”. Tercantum dalam Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 59 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Usaha Jasa Terkait dengan Angkutan di Perairan pada Pasal 1 ayat (33) menyatakan bahwa “Perjanjian Kerja Laut (PKL) adalah perjanjian kerja perseorangan yang dibuat oleh perusahaan angkutan laut atau badan usaha keagenan awak kapal dengan pelaut yang akan dipekerjakan sebagai awak kapal”. Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 59 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Usaha Jasa Terkait dengan Angkutan di Perairan dengan

jelas menetapkan bahwa Perjanjian Kerja Laut (PKL) adalah dokumen resmi yang menjadi landasan hubungan kerja antara pelaut dan perusahaan pelayaran atau perusahaan yang memanfaatkan jasa awak kapal. Perjanjian ini mencakup hak, kewajiban, dan tanggung jawab kedua belah pihak selama on board atau masa kontrak di kapal, sehingga bersifat mengikat sebagai kesepakatan yang sah dan harus dijalankan secara konsisten oleh semua pihak yang terlibat. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2000 tentang Kepelautan diatur bahwa Perjanjian Kerja Laut merupakan kontrak kerja pribadi yang ditandatangani oleh pelaut bersama dengan pengusaha angkutan di laut dan setiap pelaut harus memiliki sijil disertai dengan Perjanjian Kerja Laut (PKL) yang memuat hak – hak dan kewajiban dari semua pihak. Dengan demikian, Perjanjian Kerja Laut bukan hanya menjadi landasan hubungan kerja pelaut, tetapi juga menjadi syarat administratif resmi awak kapal untuk penempatan kru di kapal. Sehingga perjanjian kerja laut memainkan peran penting dalam memastikan keselamatan, kesejahteraan, dan kejelasan hukum bagi semua pihak yang terlibat dalam kegiatan pelayaran serta harus mematuhi peraturan internasional seperti *Maritime Labour Convention* (MLC) 2006.

b. Unsur – Unsur Wajib dalam Perjanjian Kerja Laut

Berdasarkan Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 59 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Usaha Jasa Terkait dengan Angkutan di Perairan pada Pasal 108, diatur bahwa Perjanjian Kerja Laut (PKL) wajib

ditandatangani oleh Pelaut dan Pemilik atau Operator Kapal atau Agen Awak Kapal serta diketahui oleh Direktur Jenderal atau pejabat yang ditunjuk serta salinan PKL wajib dimiliki oleh para pihak dan nakhoda di atas kapal. Tercantum dalam Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 59 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Usaha Jasa Terkait dengan Angkutan di Perairan pada Pasal 107 menyatakan bahwa “PKL dapat dilakukan untuk ketentuan pekerjaan 1 (satu) perjalanan atau lebih, waktu tertentu, dan waktu tidak tertentu atau sampai pemutusan PKL”. Serta PKL harus mencantumkan hal-hal berikut:

- 1) Identitas pelaut mencakup nama lengkap pelaut, tempat dan tanggal lahir, kode pelaut, serta jabatan yang akan diemban di kapal.
- 2) Identitas perusahaan mencakup nama pemilik dan alamat pemilik.
- 3) Identitas kapal mencakup nama kapal, jenis kapal, dan bendera kapal.
- 4) Identitas agen kapal mencakup nama agen awak kapal dan alamat agen awak kapal.
- 5) Jangka waktu kontrak kerja harus disebutkan, baik yang berdasarkan waktu tertentu maupun berdasarkan perjalanan kapal.
- 6) Hak pelaut yang harus dicantumkan meliputi gaji pokok dan tunjangan, jam kerja serta waktu istirahat, hak cuti, fasilitas makan, akomodasi dan perlindungan kesehatan.
- 7) Kewajiban pelaut juga harus dijelaskan, seperti kepatuhan terhadap perintah atasan, prosedur keselamatan, serta kode etik di atas kapal.

- 8) Kewajiban dan tanggung jawab perusahaan, termasuk aspek keselamatan kerja, jaminan sosial, dan repatriasi.
- 9) Ketentuan tentang penghentian dan pemutusan kontrak perlu diatur, baik atas permintaan pelaut sendiri maupun akibat pelanggaran disiplin.

Elemen-elemen ini bertujuan untuk memastikan bahwa hubungan kerja memiliki batasan yang jelas dan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum.

2. Tenaga Kerja Laut (*Seafarers*)

a. Pengertian Tenaga Kerja Laut (*Seafarers*)

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran pada Pasal 1 ayat (40) menyatakan bahwa “Awak kapal adalah orang yang bekerja atau diperkerjakan di atas kapal oleh pemilik atau operator kapal untuk melakukan tugas di atas kapal sesuai dengan jabatannya yang tercantum dalam buku siji”. Tercantum dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2000 tentang Kepelautan pada Pasal 1 ayat (3) menegaskan bahwa “Pelaut adalah setiap orang yang mempunyai kualifikasi keahlian atau keterampilan sebagai awak kapal”. Selain itu, dalam *Maritime Labour Convention* (MLC) 2006, *seafarers* didefinisikan sebagai setiap orang yang bekerja atau diperkerjakan dalam kapasitas apapun di atas kapal serta patuh pada konvensi ini. Dengan demikian, tenaga kerja laut (*seafarers*) adalah individu yang bekerja di atas kapal dengan memiliki kualifikasi keahlian atau keterampilan khusus serta

menjalankan tugas sesuai dengan jabatan yang telah ditentukan. Tenaga kerja laut tidak terbatas pada awak kapal secara struktural, melainkan mencakup seluruh individu yang terlibat dalam operasional kapal, yang terikat dalam hubungan kerja dengan pemilik atau operator kapal dan diwajibkan mematuhi ketentuan hukum serta standar keselamatan yang berlaku.

b. Klasifikasi Awak Kapal

Termuat dalam Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2022 tentang Pengawakan Kapal pada Pasal 3 menyatakan bahwa susunan pengawakan kapal niaga meliputi :

1) Nakhoda

Nakhoda adalah seseorang dari awak kapal yang menjadi pemimpin tertinggi di kapal dan mempunyai wewenang dan tanggung jawab tertentu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

2) Perwira

Perwira (*Officer*) adalah awak kapal selain nakhoda yang ditetapkan dalam ketentuan peraturan perundang-undangan sebagai perwira.

- a) Mualim I (*Chief Mate*) adalah perwira kapal bagian dek yang jabatannya setingkat lebih rendah dari nakhoda dan yang dapat menggantikan tugas dalam hal nakhoda tidak dapat melaksanakan tugasnya.

- b) Perwira yang melaksanakan tugas jaga anjungan (*Watchkeeping Officer*) adalah perwira kapal bagian dek dengan jabatan sebagai mualim II, mualim III, atau mualim IV.
- c) Kepala Kamar Mesin (*Chief Engginer*) adalah perwira senior kapal bagian mesin yang bertanggung jawab atas penggerak mekanis kapal serta operasi dan perawatan instalasi mekanis dan listrik kapal.
- d) Masinis II (*Second Engineer Officer*) adalah perwira kapal bagian mesin yang jabatannya setingkat lebih rendah dari kepala kamar mesin (*Chief Engineer*) dan yang akan menggantikan dalam hal kepala kamar mesin (*Chief Engineer*) tidak dapat melaksanakan tugasnya.
- e) Masinis yang melaksanakan tugas jaga kamar mesin (*Watchkeeping Engineer Officer*) adalah masinis dengan jabatan sebagai masinis III, masinis IV, atau masinis V.
- f) Perwira Teknik Elektro (*Electro Technical Officer*) adalah perwira yang memiliki kualifikasi sesuai dengan ketentuan *International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers* (STCW), 1978 dan amandemennya Aturan III/6.

3) Rating

- a) Pelaut terampil bagian dek (*Able Seafarer Deck*) adalah awak kapal yang memiliki kualifikasi sesuai dengan ketentuan *International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers* (STCW), 1978 dan amandemennya Aturan II/5.
- b) Juru Mudi atau rating yang melaksanakan tugas jaga navigasi dan kemudi adalah awak kapal yang memiliki kualifikasi sesuai dengan ketentuan *International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers* (STCW), 1978 dan amandemennya aturan II/4.
- c) Rating bagian dek lainnya meliputi namun tidak terbatas pada :
 - i. Kelasi (*Ordinary Sailor*) adalah awak kapal yang bertugas untuk membantu rating pelaut terampil bagian dek (*Able seafarer deck*).
 - ii. Juru Masak Kapal (*Ship's Cook*) adalah awak kapal dari bagian pelayanan yang memiliki sertifikat keterampilan juru masak (*ship's cook certificate*) di atas kapal dan bertanggung jawab untuk mengurus perbekalan makanan dan minuman, perawatan dapur, dan memastikan kebersihan serta higienitas pada area penyiapan dan penyimpanan makanan atau minuman.

- iii. Pelayan (*Mess Boy*) adalah awak kapal yang bertugas untuk menjaga kebersihan di ruang makan dan akomodasi.
- d) Pelaut terampil bagian mesin (*Able Seafarer Engine*) adalah awak kapal yang memiliki kualifikasi sesuai dengan ketentuan *International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers* (STCW), 1978 dan amandemennya Aturan III/5.
- e) Juru minyak atau rating yang melaksanakan tugas jaga mesin adalah awak kapal yang memiliki kualifikasi sesuai dengan ketentuan *International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers* (STCW), 1978 dan amandemennya Aturan III/4.
- f) Rating teknik elektro (*Electro Technical Rating*) adalah awak kapal yang memiliki kualifikasi sesuai dengan ketentuan *International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers* (STCW), 1978 dan amandemennya Aturan III/7.
- g) Rating bagian mesin lainnya meliputi namun tidak terbatas pada :
 - i. Wiper adalah awak kapal yang bertugas untuk membantu pelaut terampil bagian mesin (*Able Seafarer Engine*).
 - ii. Plumber.

3. *Able Seaman* (AB)

Termuat dalam Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2022 tentang Pengawakan Kapal Niaga pada Pasal 1 ayat (17) menyatakan bahwa *Able Seaman* atau Juru mudi adalah rating yang melaksanakan tugas jaga navigasi dan kemudi sesuai dengan ketentuan *International Convention on Standards of Training, Certification, and Watchkeeping for Seafarers* (STCW) ,1978 dan amandemennya aturan II/4. *Able Seaman* (AB) merupakan rating pelaut yang terampil pada bagian dek. Berdasarkan Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2022 tentang Pengawakan Kapal Niaga pada Pasal 11 menyatakan bahwa *Able Seaman* harus memiliki beberapa sertifikat, antara lain :

- a. Sertifikat Keterampilan (*Certificate of Proficiency/CoP*) *rating forming part of navigational watch*,
- b. Sertifikat keterampilan dasar keselamatan (*Basic safety training*),
- c. Sertifikat keterampilan *Medical First Aid* (MFA)
- d. Sertifikat keterampilan *Survival Craft and Rescue Boats other than Fast Rescue Boats* (SCRB)
- e. Sertifikat keterampilan *Advanced Fire Fighting* (AFF),
- f. Sertifikat keterampilan *Security Awareness Training* (SAT),
- g. Sertifikat keterampilan *Security Training for Seafarers with Designated Security Duties* (SDSD),
- h. Sertifikat kesehatan,

- i. Sertifikat *Basic Oil and Chemical Tanker* atau *Basic Liquefied Gas Tanker*, untuk yang bekerja di kapal tangki minyak (*Oil Tanker*), kapal tangki bahan kimia (*Chemical Tanker*), dan kapal tangki gas cair (*Liquefied Gas Tanker*),
- j. Sertifikat *Ro-Ro Passenger Safety Training, Cargo Safety and Hull Integrity Training, Crisis Management and Human Behaviour Training* dan *Crowd Management Training*, untuk yang bekerja di kapal Ro-Ro penumpang Ro-Ro (*Ro-Ro passenger ships*),
- k. Sertifikat keterampilan *Fast Rescue Boats* (FRB) untuk yang bekerja pada Kapal yang memiliki *Fast Rescue Boats* (FRB),
- l. Sertifikat keterampilan *Basic Code of Safety for Ships Using Gases or other Low-Flashpoint Fuels (Basic IGF-Code)*, untuk yang bekerja di kapal yang menerapkan ketentuan *IGF Code*.

4. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2019), disiplin kerja merujuk pada kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi seluruh peraturan organisasi serta norma-norma sosial yang berlaku. Selain itu, menurut Mangkunegara (2017), disiplin kerja merupakan kondisi yang terbentuk melalui kepatuhan karyawan terhadap peraturan, prosedur, dan standar organisasi yang akhirnya menghasilkan perilaku kerja yang efektif. Disiplin kerja juga diartikan sebagai metode latihan yang memperkuat peraturan organisasi dengan memberikan instruksi, pembatasan, dan hukuman untuk

memastikan tindakan karyawan sesuai dengan kriteria yang ditentukan (Simamora, 2016). Dengan demikian, disiplin kerja adalah kesadaran dan kehendak pribadi untuk taat pada peraturan, prosedur, norma organisasi serta sistem kontrol tingkah laku melalui perintah dan hukuman agar perilaku pegawai selalu selaras dengan aturan yang berlaku.

b. Bentuk Disiplin Kerja

Berdasarkan uraian disiplin kerja di atas, bentuk disiplin kerja melibatkan berbagai langkah dari organisasi atau perilaku individu yang bertujuan agar pekerjaan dilakukan sesuai dengan norma dan standar yang berlaku. Menurut ahli Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Mangkunegara (2017), disiplin kerja dikelompokkan menjadi 2 bentuk utama yaitu :

1) Disiplin Preventif (*Preventive Discipline*)

Disiplin preventif adalah usaha untuk mendorong karyawan agar mematuhi pedoman dan aturan kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Tujuannya untuk membangun kedisiplinan pribadi, sehingga karyawan bisa menjaga tingkah lakunya sesuai dengan ketentuan. Pimpinan bertanggung jawab untuk menciptakan suasana organisasi yang mendukung disiplin preventif, sedangkan karyawan harus memahami semua panduan dan aturan kerja secara menyeluruh. Disiplin preventif berperan sebagai sistem yang mendukung kebutuhan

kerja di setiap bagian organisasi. Penegakan disiplin kerja akan lebih mudah apabila sistem organisasi berjalan secara baik.

2) Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*)

Disiplin korektif adalah langkah untuk membimbing karyawan agar patuh pada aturan dan panduan yang berlaku di perusahaan. Dalam pelaksanaannya, karyawan yang melanggar harus diberikan sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Pemberian sanksi ini dimaksudkan untuk memperbaiki tingkah laku pelanggar, menegakkan aturan, serta memberikan pembelajaran. Disiplin korektif memerlukan penanganan yang tepat dan mengikuti prosedur yang sesuai. Disiplin korektif harus dilakukan melalui tahapan yang tepat, yakni karyawan dianggap tidak bersalah hingga terbukti terlibat dalam pelanggaran, karyawan memiliki hak untuk memberikan penjelasan bahkan melalui wakil dalam situasi tertentu, serta putusan disiplin harus memperhitungkan seberapa besar keterlibatan karyawan dalam pelanggaran itu.

c. Pendekatan Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2017), ada tiga pendekatan disiplin yaitu disiplin modern, disiplin dengan tradisi dan disiplin bertujuan :

1) Pendekatan Disiplin Modern

Pendekatan disiplin modern melibatkan pengintegrasian sejumlah kebutuhan atau keperluan baru selain hukuman. Pada

pendekatan demikian berasumsi bahwa disiplin sebaiknya tidak menggunakan hukuman fisik. Pendekatan ini juga menekankan perlindungan terhadap tuduhan yang sah agar bisa diproses sesuai dengan hukum yang berlaku. Selain itu, pendekatan ini mendorong perbaikan keputusan yang salah atau didasarkan pada prasangka melalui penyelidikan fakta. Pendekatan ini juga menangani kasus disiplin secara adil tanpa memihak.

2) Pendekatan Disiplin dengan Tradisi

Pendekatan disiplin dengan tradisi merupakan metode yang menitikberatkan pada pemberian hukuman sebagai reaksi terhadap pelanggaran. Pendekatan ini memandang bahwa keputusan dari atasan bersifat mutlak dan tidak dapat diubah. Hukuman yang diberikan harus sesuai dengan tingkat pelanggarannya. Pelanggaran yang lebih serius memerlukan sanksi yang lebih berat. Pegawai yang melakukan pelanggaran berulang harus diberi hukuman yang lebih keras.

3) Pendekatan Disiplin Bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan untuk memastikan bahwa disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua karyawan. Pada pendekatan ini, disiplin kerja tidak dipandang sebagai hukuman melainkan upaya membentuk perilaku yang baik. Melalui pendekatan ini, disiplin diarahkan untuk mendorong perubahan positif dan menumbuhkan tanggung jawab pegawai atas tindakannya.

d. Pelaksanaan Sanksi Pelanggaran Disiplin

Menurut Mangkunegara (2017), sanksi terhadap pelanggar disiplin harus dilakukan dengan memberikan peringatan, harus segera, konsisten, dan impersonal.

1) Pemberian Peringatan

Karyawan yang melanggar disiplin kerja harus diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga. Tujuan dari pemberian peringatan ini adalah agar karyawan tersebut menyadari pelanggaran yang telah dilakukannya.

2) Pemberian Sanksi Harus Segera

Pemberian sanksi yang sesuai dengan peraturan organisasi harus dilakukan dengan segera kepada karyawan yang melakukan pelanggaran disiplin. Tujuannya adalah agar karyawan yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku di perusahaan. Pemberian sanksi yang lalai akan melemahkan disiplin yang ada.

3) Pemberian Sanksi Harus Konsisten

Pemberian sanksi kepada pelanggar disiplin harus dilakukan secara konsisten. Tujuannya adalah agar karyawan yang bersangkutan sadar dan menghargai peraturan yang berlaku di perusahaan. Jika pemberian sanksi tidak konsisten, karyawan dapat merasa ada diskriminasi, sanksi terlalu ringan, dan disiplin diabaikan.

4) Pemberian Sanksi Harus Impersonal

Pemberian sanksi harus dilakukan secara adil tanpa memandang perbedaan latar belakang, seperti gender dan usia. Pemberian sanksi harus diterapkan secara konsisten sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuannya adalah agar karyawan memahami bahwa disiplin kerja berlaku untuk setiap individu dan sanksi diberikan sesuai dengan ketentuan perusahaan.

5. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

a. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut Wulandari (2022), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan rangkaian proses yang berkaitan dengan tenaga kerja di sebuah perusahaan mulai dari penyusunan rencana, pengadaan dan pemilihan kandidat, pembinaan serta peningkatan kemampuan, evaluasi kinerja pegawai, pemberian imbalan serta pemutusan hubungan kerja. Menurut Iskandar & Puspikasari (2024), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) diartikan sebagai pendekatan strategis untuk mengembangkan elemen manusia dalam sebuah organisasi. MSDM mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian berbagai aktivitas yang terkait dengan sumber daya manusia guna mencapai tujuan organisasi. Sehingga dapat disimpulkan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan proses strategis dalam mengelola dan

mengembangkan tenaga kerja untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi.

b. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya

Menurut Jannani et al. (2024), ruang lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di dalam suatu organisasi meliputi beragam aspek yang perlu ditangani secara efektif agar karyawan atau tenaga kerja mampu memberikan kontribusi maksimal. Menurut Wulandari (2022) lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) terbagi menjadi :

- 1) Fungsi perencanaan adalah fungsi yang melibatkan pelaksanaan tugas-tugas meliputi perencanaan kebutuhan tenaga kerja, mengadakan tenaga kerja, mengembangkan dan melatih serta memelihara tenaga kerja.
- 2) Fungsi pengorganisasian adalah fungsi yang melibatkan penyusunan organisasi, perancangan struktur, penjelasan keterkaitan antara tugas-tugas yang akan ditangani oleh tenaga kerja serta penentuan peran-peran dalam organisasi.
- 3) Fungsi pengarahan adalah fungsi yang mendorong karyawan agar melaksanakan tugas sesuai dengan visi, misi, dan tujuan organisasi dengan cara yang efektif serta efisien.
- 4) Fungsi kepemimpinan merupakan peran yang dijalankan oleh seorang pemimpin dalam mengarahkan, memotivasi, dan mendorong bawahan untuk menyelesaikan pekerjaan, melakukan perubahan serta bekerja lebih keras dari yang diharapkan.

5) Fungsi pengendalian adalah proses mengukur kegiatan yang telah dilakukan dan membandingkannya dengan standar yang telah ditetapkan, khususnya dalam bidang tenaga kerja.

c. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Industri Maritim

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam industri maritim adalah proses strategis untuk mengelola awak kapal dan pekerja maritim secara profesional, sistematis, dan sesuai dengan regulasi nasional dan internasional. Pengelolaan awak kapal di industri maritim mengalami tantangan yang kompleks karena awak kapal tidak hanya menghadapi tuntutan fisik dan teknis, tetapi juga stres psikososial yang intens akibat lingkungan kerja laut yang terisolasi, keterasingan sosial, jadwal kerja yang panjang dan beban tugas yang berat. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Brooks & Greenberg (2022), awak kapal/pelaut rentan mengalami stres fisik dan mental akibat kondisi kerja di laut. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Baygi et al. (2022) menunjukkan bahwa gangguan tidur dan kurangnya interaksi sosial di atas kapal adalah penyebab stres utama, yang bisa berdampak terganggunya kinerja dan keselamatan pelayaran. Selain itu, temuan dari Rusilowati et al. (2023) menunjukkan bahwa konflik antara pekerjaan dan keluarga serta tekanan kerja tidak hanya memengaruhi kesehatan dan kenyamanan awak kapal, tetapi juga menurunkan kinerja awak kapal sehingga meningkatkan bahaya dalam operasional. Oleh karena itu, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di industri maritim

memerlukan perlakuan yang spesifik dibandingkan dengan sektor industri lainnya. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di industri maritim juga harus mempertimbangkan aspek manusia, bukan hanya kompetensi teknis, tetapi juga kesejahteraan fisik dan psikologis agar pengelolaan awak kapal tetap sejalan dengan standar keselamatan internasional dan menjaga efektivitas operasional.

Berdasarkan ruang lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang telah dijabarkan, pada industri maritim MSDM mencakup proses perekrutan, seleksi, penempatan, pelatihan, penilaian kinerja, pengelolaan disiplin kerja hingga pemutusan kontrak awak kapal. Berdasarkan temuan dari Arif et al. (2025), kinerja awak kapal dipengaruhi oleh optimalisasi Sumber Daya Manusia (SDM) yang mencakup peningkatan kompetensi teknis, pelatihan soft skill, manajemen waktu kerja dan aspek motivasi / lingkungan kerja. Oleh karena itu, perusahaan *crew manning agency* memiliki peran untuk memastikan seluruh kru kapal memenuhi persyaratan sertifikasi, kompetensi serta kondisi mental dan fisik yang sesuai dengan ketentuan *International Maritime Organization* (IMO) dan *Maritime Labour Convention* (MLC).

Salah satu elemen penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di industri maritim yaitu kepatuhan pada standar internasional meliputi *Maritime Labour Convention* (MLC) 2006 dan *Seafarer of Training, Certification, and Watchkeeping* (STCW) 2010.

Dalam *Marine Labour Convention* (MLC) 2006 berfokus pada perlindungan hak dan kesejahteraan awak kapal sebagai pekerja yang mencakup :

- a) Rekrutmen dan penempatan yaitu proses perekrutan harus transparan tanpa adanya biaya tambahan dan melalui agen yang terdaftar secara resmi.
- b) Perjanjian kerja laut (*Seafarer Employment Agreement/SEA*) harus jelas yang memuat hak, kewajiban, gaji, durasi kontrak, dan kondisi pemutusan kerja.
- c) Kondisi kerja yang mengatur jam kerja dan istirahat untuk mencegah kelelahan (*fatigue*) yang berpengaruh langsung pada keselamatan.
- d) Kesejahteraan dan perlindungan, termasuk akomodasi layak, makanan, layanan kesehatan, serta perlindungan sosial.
- e) Pengelolaan disiplin dan pengaduan yaitu awak kapal harus memiliki hak untuk menyampaikan keluhan tanpa tekanan dan diskriminasi.

Secara MSDM, *Marine Labour Convention* (MLC) 2006 menekankan bahwa pengelolaan tenaga kerja harus berorientasi pada *human-centered approach* yaitu memastikan keseimbangan antara produktivitas dan kesejahteraan. Sedangkan dalam *Seafarer of Training, Certification, and Watchkeeping* (STCW) 2010 berfokus pada kompetensi dan profesionalisme awak kapal.

Dalam ruang lingkup MSDM, ketentuan ini mencakup :

- a) Standar kompetensi yaitu setiap jabatan di kapal harus memiliki sertifikasi dan kualifikasi yang sesuai.
- b) Pendidikan dan pelatihan yaitu awak kapal wajib mengikuti pelatihan dasar (*basic safety training*) dan pelatihan lanjutan sesuai jabatan.
- c) Sertifikasi yaitu pengakuan resmi terhadap kemampuan teknis dan keselamatan, yang menjadi dasar dalam proses seleksi dan promosi.
- d) *Watchkeeping* (penjagaan atau pengaturan jam jaga untuk memastikan kewaspadaan dan mencegah kelelahan).
- e) Evaluasi kompetensi berkelanjutan artinya awak kapal harus terus memperbarui sertifikat dan keterampilannya.

Dengan demikian, pada persepektif Manajemen Sumber Daya Manusia, *Seafarer of Training, Certification, and Watchkeeping* (STCW) 2010 memastikan bahwa setiap individu yang direkrut dan ditempatkan sesuai dengan kompetensi. Pada hal ini, HRD perusahaan wajib menjamin bahwa semua tahapan perekrutan, perjanjian kerja, evaluasi kinerja, dan penerapan disiplin selaras dengan standar ini. Menurut Sudewo (2023), *crew management* atau proses *manning* yang sesuai dengan standar meningkatkan kinerja awak, sehingga agen *manning* harus memenuhi standar kualitas karena sistemnya memengaruhi operasional.

Selain kepatuhan terhadap regulasi, industri maritim menghadapi tantangan signifikan akibat faktor manusia (*human factor*). Temuan ini

sejalan dengan hasil kajian yang menyebutkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia di sektor maritim memiliki kerentanan tinggi terhadap faktor manusia. Kondisi tersebut tercermin dengan lebih dari 80% insiden kecelakaan di kapal disebabkan oleh kesalahan manusia (Uflaz et al., 2023). Oleh karena itu, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) tidak hanya menitikberatkan pada aspek administratif, melainkan juga pada pembangunan budaya disiplin, komunikasi, serta kolaborasi di antara kru kapal.

Manajemen disiplin menjadi bagian penting dalam industri maritim. Berdasarkan kajian yang dilakukan oleh Mansyur et al. (2021) terungkap bahwa faktor-faktor seperti tekanan pekerjaan, kelelahan, perbedaan budaya dan karakter individual menjadi pemicu gesekan antarkru yang bisa berujung pada tindakan kekerasan fisik. Oleh karena itu, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) industri maritim harus memiliki sistem pembinaan, pengawasan, serta mekanisme penanganan pelanggaran disiplin yang jelas dan konsisten. Pemutusan kontrak kerja laut juga merupakan bagian dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan harus dilakukan secara profesional, objektif, serta sesuai dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan maritim.

Dalam praktiknya, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) tidak hanya berfokus pada aspek teknis, tetapi juga harus memperhatikan aspek kesejahteraan dan dukungan psikososial bagi pelaut. Hal ini

disebabkan karena isolasi, kelelahan, dan tekanan mental terbukti memengaruhi performa dan keselamatan kerja. Menurut Brooks & Greenberg (2022), pelaut memiliki risiko tinggi dan masalah kesehatan mental karena kondisi kerja yang terisolasi. Studi lain menemukan bahwa kualitas tidur yang buruk dan tekanan psikososial berpengaruh terhadap produktivitas serta keselamatan kerja (Baygi et al., 2022). Selain itu, temuan yang dilakukan Şenbursa (2024) menunjukkan bahwa dukungan sosial dan penyediaan fasilitas kesejahteraan menjadi komponen penting dalam menjaga kondisi mental pelaut dan memastikan awak kapal dapat bekerja secara optimal. Oleh karena itu, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) harus meliputi aspek kesejahteraan dan dukungan psikososial sebagai bagian dari pengelolaan awak kapal.

Dengan demikian, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di industri maritim dapat disimpulkan sebagai kerangka kerja yang mencakup serangkaian langkah strategis seperti rekrutmen, penempatan, pelatihan, pembinaan, pengawasan, evaluasi, hingga penegakan disiplin. Rangkaian langkah tersebut dilaksanakan berdasarkan regulasi internasional untuk memastikan keamanan, kelancaran operasi, dan kesejahteraan kru kapal. Dalam hal ini, peran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menjadi elemen kunci dalam menentukan keamanan dan keberhasilan seluruh operasi pelayaran.

6. Pemutusan Perjanjian Kerja Laut

Termuat dalam Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 1 ayat (25) menyatakan bahwa “pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha”. Menurut Raya et al. (2021) Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah akhir dari hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha karena alasan tertentu yang membuat hak dan kewajiban kedua pihak berhenti. PHK dapat terjadi karena 3 hal, yaitu pekerja mengundurkan diri, perusahaan memutuskan untuk memberhentikan, serta kontrak kerja yang sudah habis waktunya. Dengan demikian, pemutusan PKL merupakan berakhirnya hubungan kerja sebelum masa kontrak yang telah disepakati dalam Perjanjian Kerja Laut (PKL).

Berdasarkan Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 59 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Usaha Jasa Terkait dengan Angkutan di Perairan pada Pasal 109, dalam PKL wajib terdapat unsur pengaturan yang mengatur bahwa siapapun yang terikat dalam PKL tidak diperbolehkan untuk melakukan hal-hal berikut :

- 1) Melakukan tindakan diskriminasi (SARA),
- 2) Melakukan diskriminasi terhadap kesetaraan gender,
- 3) Melakukan intimidasi,
- 4) Melakukan pengancaman,

- 5) Melakukan penindasan,
- 6) Melakukan penganiayaan baik secara fisik maupun mental dalam segala aspek terkait pekerjaan di atas kapal.

Termuat dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja pada Pasal 154A ayat (1) disebutkan bahwa pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena berbagai alasan yang berkaitan dengan kondisi perusahaan maupun perilaku pekerja. Selain itu, pada Pasal 154A ayat (2) ditegaskan bahwa alasan lain pemutusan hubungan kerja dapat ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Dalam *Marine Labour Convention* (MLC) 2006 pada *Regulation 2.1* tentang *Seafarers Employment Agreements*, ditegaskan bahwa setiap pelaut harus terikat dalam perjanjian kerja yang jelas yang memuat hak, kewajiban, serta kondisi penghentian hubungan kerja. Dalam ketentuan tersebut dijelaskan bahwa pengakhiran hubungan kerja harus dilakukan berdasarkan alasan yang sah dan sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati dalam perjanjian kerja. Selain itu, dalam *Standard A2.1* MLC 2006 juga diatur bahwa perjanjian kerja pelaut harus mencantumkan ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja, termasuk kondisi yang memungkinkan kontrak diakhiri sebelum masa berlakunya berakhir. Hal ini menunjukkan bahwa pelanggaran terhadap kewajiban kerja, termasuk pelanggaran disiplin, dapat menjadi dasar yang sah untuk dilakukan pemutusan hubungan kerja selama telah diatur dalam perjanjian kerja tersebut.

Dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tidak boleh dilakukan dengan sewenang-wenang, tetapi harus berdasarkan alasan yang sah dan mengikuti prosedur yang diatur dalam undang-undang. Prinsip ini dimaksudkan untuk melindungi hak pekerja secara hukum serta memastikan pengusaha mendapatkan kepastian hukum. Ketentuan tersebut secara tegas diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 151 ayat (1) menegaskan bahwa “Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja”. Ketentuan ini menunjukkan bahwa PHK dipandang sebagai upaya terakhir dan bukan pilihan pertama dalam penyelesaian hubungan kerja. Selanjutnya Pasal 151 ayat (2) menyatakan bahwa jika Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) memang tidak bisa dihindari, maka tujuan dan alasan PHK harus dibicarakan terlebih dahulu antara pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja. Oleh karena itu, PHK yang dilakukan secara sepihak tanpa proses pembahasan adalah pelanggaran hukum. Untuk memastikan bahwa PHK dilakukan dengan cara yang adil dan objektif, hukum ketenagakerjaan di Indonesia mewajibkan kepatuhan tahapan prosedural tertentu. Ketentuan ini dijelaskan lebih lanjut dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Apabila terjadi pelanggaran berat di atas kapal, seperti perkelahian antarawak kapal, pemutusan kontrak kerja laut dapat dilakukan dengan tetap

memperhatikan prosedur yang berlaku. Nakhoda terlebih dahulu mengamankan situasi dan mencatat kejadian tersebut dalam log book kapal sebagai bukti administratif. Selanjutnya dilakukan pemeriksaan dan klarifikasi terhadap awak kapal yang bersangkutan untuk memastikan adanya pelanggaran yang dapat dikualifikasikan sebagai pelanggaran berat berdasarkan Perjanjian Kerja Laut dan peraturan internal perusahaan. Apabila terbukti, perusahaan atau operator kapal dapat memutus Perjanjian Kerja Laut secara tertulis dengan menyebutkan alasan dan dasar hukumnya, disertai pemenuhan hak-hak pelaut, termasuk hak pemulangan. Apabila timbul keberatan, penyelesaian dilakukan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

7. *Crew Manning Agency*

Termuat dalam Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 59 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Usaha Jasa Terkait dengan Angkutan di Perairan pada Pasal 1 ayat (12) menekankan bahwa “Usaha Keagenan Awak Kapal (*ship manning agency*) adalah usaha jasa keagenan Awak Kapal yang meliputi rekrutmen dan penempatan di kapal sesuai kualifikasi”. Badan usaha keagenan kapal yang didirikan harus memiliki beberapa persyaratan sesuai dengan ketentuan dalam Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 59 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Usaha Jasa Terkait dengan Angkutan di Perairan pada Pasal 95 ayat (1) :

- a. Memiliki surat keterangan terdaftar pada kementerian berwenang di negara masing-masing (*commercial registration*) dan wajib diketahui oleh perwakilan Indonesia,
- b. Memiliki surat penunjukan (*letter of appointment*) yang wajib diketahui oleh perwakilan Indonesia,
- c. Melampirkan surat atau sertifikat tanda kebangsaan kapal (*ships nationality*),
- d. Menyediakan bukti jaminan keuangan (*financial security*) sesuai konvensi ketenagakerjaan maritim/Maritime Labour Convention (MLC), 2006 beserta amandemennya atau surat pernyataan direktur utama perusahaan keagenan awak kapal bermaterai perihal pengurusan pemulangan awak kapal ke tempat asal, yang disahkan oleh notaris
- e. Surat pernyataan pemenuhan ketentuan tentang ketenagakerjaan maritim dan/atau Maritime Labour Convention (MLC), 2006 yang telah ditetapkan.

Dalam praktik operasional pelayaran, *crew manning agency* memiliki beberapa kewajiban sesuai dengan ketentuan yang termuat dalam Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 59 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Usaha Jasa Terkait dengan Angkutan di Perairan pada Pasal 100, yaitu :

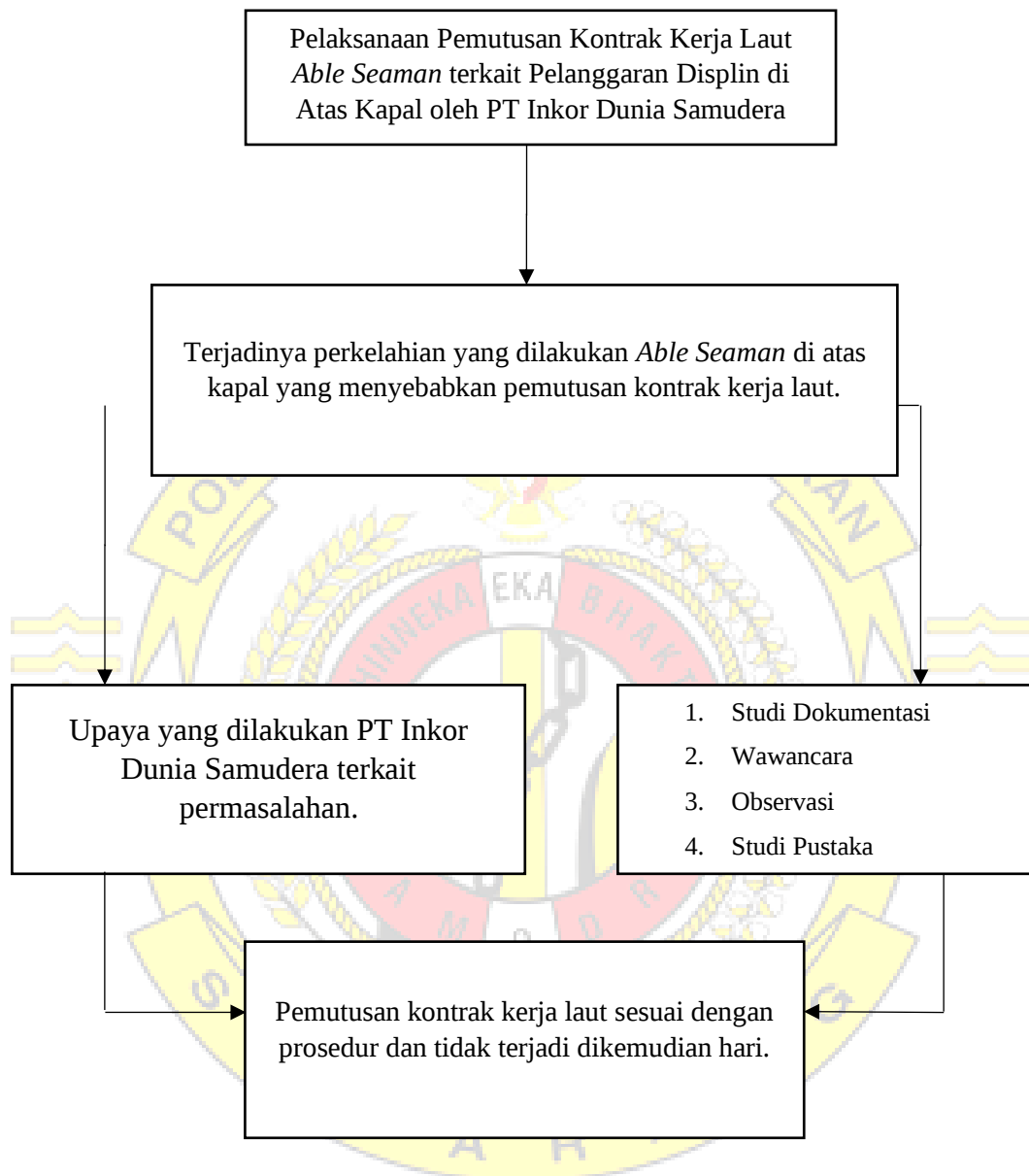
- a. Mengurus seluruh dokumen yang diperlukan di negara tujuan atau tempat kapal bersandar,
- b. Menjamin keamanan dokumen kepelautan, dokumen perjalanan, dan dokumen lainnya yang terkait dengan hubungan kerja kedua belah pihak,

- c. Memberikan kesempatan memperoleh pekerjaan sesuai dengan kualifikasi yang dimiliki,
- d. Membebaskan atas pungutan biaya kepada pelaut kecuali untuk biaya dokumen perjalanan, biaya pembuatan dokumen pelaut, dan biaya pemeriksaan untuk penerbitan sertifikat kesehatan; dan
- e. Menginformasikan hak dan kewajiban pelaut berdasarkan PKL dan memberi kesempatan untuk membaca dan memahami isi PKL sebelum ditandatangani.

Dengan demikian, *crew Manning Agency* merupakan badan usaha yang berwenang melakukan rekrutmen dan penempatan kru kapal sesuai dengan kualifikasi serta memiliki kewajiban untuk melindungi hak pelaut berdasarkan ketentuan nasional dan standar internasional.

B. Kerangka Berpikir

Kerangka pikir adalah susunan konsep yang terstruktur dan saling berhubungan, yang digunakan untuk menjelaskan cara pandang peneliti terhadap permasalahan penelitian. Kerangka ini menunjukkan alur pemikiran serta keterkaitan antarvariabel yang diteliti, dan berfungsi sebagai pedoman dalam merancang serta melaksanakan penelitian secara sistematis. Kerangka pikir penelitian ini disajikan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

1. Pelanggaran disiplin kru kapal yang berujung pada pemutusan kontrak kerja laut di PT Inkor Dunia Samudera dipengaruhi oleh faktor manusia, pengawasan, metode penanganan disiplin, dokumen pendukung, sarana komunikasi, serta lingkungan kerja kapal yang berisiko tinggi sehingga memicu terjadinya konflik interpersonal dan tindakan indisipliner yang mengganggu ketertiban serta keselamatan kerja di atas kapal.
2. Pelaksanaan pemutusan kontrak kerja laut oleh PT Inkor Dunia Samudera dilaksanakan melalui tahapan verifikasi laporan nakhoda, klarifikasi lapangan, dan evaluasi manajemen. Penyelesaian kasus dilakukan dengan pemulangan kru sesuai ketentuan Perjanjian Kerja Laut (PKL) serta pembuatan pernyataan tertulis sebagai bentuk pertanggungjawaban formal.
3. Pencegahan pelanggaran disiplin di atas kapal membutuhkan strategi MSDM yang terstruktur dan berkelanjutan. *Pre-departure briefing*, pengawasan ketat, pemberian penghargaan, dan pembinaan berkelanjutan saling melengkapi dalam memperkuat disiplin, profesionalisme, dan budaya keselamatan. Integrasi langkah-langkah tersebut memungkinkan perusahaan menciptakan lingkungan kerja kapal yang aman, tertib, dan bebas dari pelanggaran disiplin.

B. Keterbatasan Penelitian

1. Peneliti hanya melakukan studi kasus pada satu perusahaan pelayaran, yaitu PT Inkor Dunia Samudera, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan untuk seluruh perusahaan pelayaran.
2. Penelitian hanya dilakukan ketika peneliti melaksanakan Praktik Darat (Prada) di PT Inkor Dunia Samudera, sehingga menyebabkan keterbatasan dalam pengambilan informasi secara langsung.
3. Peneliti memiliki keterbatasan berupa tidak tersedianya surat sanksi sebagai dokumen pendukung, karena dokumen tersebut bersifat rahasia perusahaan.

C. Saran

1. PT Inkor Dunia Samudera disarankan untuk memperkuat pembinaan awak kapal melalui *pre-departure briefing* yang terstruktur dengan penekanan pada larangan konsumsi alkohol, tindakan kekerasan, serta konsekuensi hukum pelanggaran disiplin.
2. PT Inkor Dunia Samudera hendaknya melakukan pengawasan ketat di atas kapal dengan kebijakan *zero tolerance* terhadap pelanggaran disiplin berat.
3. PT Inkor Dunia Samudera disarankan untuk memberikan penghargaan bagi pelaut yang kompeten dan disiplin.
4. PT Inkor Dunia Samudera hendaknya melakukan penguatan kesadaran disiplin dan profesionalisme pelaut melalui pembinaan berkelanjutan melalui *safety meeting*, *toolbox meeting*, serta evaluasi kinerja kru secara periodik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arif, M. D., Sohriadhana, R., Mardiana, M., Tinggi, S., Transportasi, M., Jakarta, M., Utara, J., & Laut, C. K. (2025). *Jurnal Pendidikan Manajemen Transportasi*. 5(3), 16–27.
- Baygi, F., Shidfar, F., Sheidaei, A., Farshad, A., Mansourian, M., & Blome, C. (2022). Psychosocial issues and sleep quality among seafarers : a mixed methods study. *BMC Public Health*, 22, 1–10. <https://doi.org/10.1186/s12889-022-13154-4>
- Brooks, S. K., & Greenberg, N. (2022). Mental health and psychological wellbeing of maritime personnel : a systematic review. *BMC Psychology*, 10, 1–26. <https://doi.org/10.1186/s40359-022-00850-4>
- Committee, N. M. O. H. and S. (2012). *Guidelines to Shipping Companies on Violence, Aggression, Verbal Abuse and Threats Against Staff on Passenger Ships*. https://r.search.yahoo.com/_ylt=AwrgNzUq2pFpf.4K0jZXNyoA;_ylu=Y29sbwNncTEEEcG9zAzQEdnRpZAMEc2VjA3Ny/RV=2/RE=1772375850/RO=10/RU=https%3A%2F%2Fwww.nautilusint.org%2Fglobalassets%2Fpublic-resources%2Fpdfs%2Fguidelines_to_shipping_companies_on_violence_aggr-es
- Ertürk, E., & Sağlam, B. B. (2021). Conflict related incidents on board ships: An online news content analysis. *Transactions on Maritime Science*, 10(1), 216–223. <https://doi.org/10.7225/toms.v10.n01.018>
- Hanik, K., Yulianto, A., Aini, N., & Rizqi, B. (2024). *Pengukuran Tingkat Kedisiplinan Dan Kompetensi Terhadap Kecelakaan Kerja Pada Awak Kapal*. 6(1), 46–60. <https://doi.org/10.54249/iwj>
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Iskandar, C. P., & Puspikasari, M. (2024). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia “Penempatan dan Pengembangan” terhadap Peningkatan Kinerja. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen*, 3(1), 397–402. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/index>
- Jannani, F., Jannah, F., & Jember, K. (2024). Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia dalam organisasi. *Jurnal Manajemen Modern*, 6(3), 180–188. <https://journalversa.com/s/index.php/jmm>
- Jay, H., & Barry, R. (2015). *Operations Management* (11th Editi). Pearson Education.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mansyur, M., Sagitasari, R., Wangge, G., Sulistomo, A. B., & Kekalih, A. (2021). Long working hours, poor sleep quality, and work-family conflict: determinant factors of fatigue among Indonesian tugboat crewmembers. *BMC Public Health*, 21(1), 1–7. <https://doi.org/10.1186/s12889-021-11883-6>

- Mardiana, M., Sukardi, S., Laksmana, B., Tinggi, S., Transportasi, M., Jakarta, M., Tinggi, S., Pelayaran, I., Utara, J., Kru, D., Kepemimpinan, S., & Penumpang, K. (2025). Jurnal Pendidikan Manajemen Transportasi Strategi Kepemimpinan Nakhoda dalam Menjaga Disiplin Kru Kapal Penumpang Studi pada KMP. Bambut. *Jurnal Pendidikan Manajemen Transportasi (JPMT)*, 5(3), 28–39. <https://doi.org/10.63352>
- Moleong, L. J. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif* (PT Remaja).
- Prihastanti, E., & Hastuti, E. D. (2025). *Research Methodology* (Undip Pres).
- Raya, J. P., Bahagia, G., Bahagia, G., & Balikpapan, K. (2021). *Buruh Law Enforcement Against Companies That Violate The Provisions Of Article 28 Letter A Of Law Number 21 of 2000 Artikel. III.*
- Rosyidah, M., & Fijra, R. (2021). *Metode Penelitian* (Deepublish).
- Rusilowati, U., Helmawan, W., & Pamulang, U. (2023). *Keberlanjutan : Jurnal Manajemen dan Jurnal Akuntansi*. 8(1), 32–43.
- Şenbursa, N. (2024). *Seafarer ' s Wellbeing on Board : a Scoping Review*. <https://doi.org/10.7225/toms.v13.n01.w04>
- Simamora, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.
- Sudewo, G. C. (2023). *Sustainable Ship Manning Performance in Indonesia*. 2(2), 193–204.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. ALFABETA.
https://fliphtml5.com/mymyn/gonf/Metode_Penelitian_Kuantitatif%2C_Kualitatif%2C_dan_RD_by_Prof._Dr._Sugiyono/187/#google_vignette
- Tarumingkeng, R. C. (2025). *Fishbone Diagram Definisi, Manfaat, dan Cara Penggunaan*. RUDYCT e-PRESS.
<https://rudycr.com/ab/Fishbone.Diagram.pdf>
- Uflaz, E., Akyuz, E., Arslan, O., Gardoni, P., Turan, O., & Aydin, M. (2023). Analysing human error contribution to ship collision risk in congested waters under the evidential reasoning SPAR-H extended fault tree analysis. *Ocean Engineering*, 287, 115758. <https://doi.org/10.1016/j.oceaneng.2023.115758>
- Wulandari, F. (2022). *Manajemen sumber daya manusia* (Issue February). Penerbit NEM (Nusantara Education Media).
https://www.researchgate.net/publication/358343937_MANAJEMEN_SUMBER_DAYA_MANUSIA

LAMPIRAN

Lampiran 1 Wawancara dengan QMR PT Inkor Dunia Samudera

Nama : MH

Jabatan : *Quality Management Representative* (QMR) PT Inkor Dunia Samudera

Tanggal Wawancara : 7 Oktober 2025

Peneliti : Selamat sore, Pak.

QMR : Sore Fatim, Bagaimana Kabarnya?

Peneliti : Baik Pak, Bapak bagaimana kabarnya?

QMR : Baik Fatim, Ada yang bisa saya bantu?

Peneliti : Izin pak terkait pelaksanaan pemutusan kontrak kerja laut *Able Seaman* akibat pelanggaran disiplin di atas kapal oleh PT Inkor Dunia Samudera, saya akan mengajukan beberapa pertanyaan.

QMR : Silahkan Fatim, apa yang akan ditanyakan?

Peneliti : Bagaimana kronologi awal terjadinya pelanggaran disiplin berupa perkelahian di atas kapal yang melibatkan kru *Able Seaman*?

QMR : Peristiwa tersebut terjadi saat kapal *anchor* di Pelabuhan Gresik pada terminal Maspion sekitar pukul 22.00-23.00 waktu setempat. Berdasarkan laporan dari kapten kapal, perkelahian terjadi pada saat *Able Seaman* berada di *smoking room* dalam pengaruh alkohol. Perkelahian terjadi akibat dari konflik interpersonal serta konsumsi alkohol yang menyebabkan kru *Able Seaman* kehilangan kontrol diri dan bertindak agresif.

Peneliti : Bagaimana prosedur pelaporan kejadian tersebut kepada pihak perusahaan?

QMR : Kapten kapal melaporkan kejadian kepada *ship Owner*. Kemudian *ship owner* melakukan pelaporan kepada PT Inkor Dunia Samudera sebagai pihak *crew manning agency* untuk dilakukan tindakan selanjutnya.

Peneliti : Selanjutnya, langkah apa yang dilakukan PT Inkor Dunia Samudera dalam menangani permasalahan tersebut?

QMR : Perusahaan mengirimkan perwakilan manajemen PT Inkor Dunia Samudera ke kapal yang kebetulan berada di perairan Indonesia untuk melakukan klarifikasi dan investigasi lapangan. Kunjungan ini bertujuan untuk memperoleh keterangan langsung dari kapten kapal dan kru terkait guna memastikan kebenaran informasi serta memastikan prosedur keselamatan tetap berjalan.

Peneliti : Bagaimana keputusan perusahaan terkait status kontrak kerja kru yang terlibat?

QMR : Berdasarkan hasil investigasi, perusahaan memutuskan untuk melakukan pemutusan kontrak kerja laut terhadap *Able Seaman* yang terbukti melakukan pelanggaran disiplin berat. Keputusan ini diambil karena tindakan perkelahian merupakan pelanggaran serius yang berpotensi membahayakan keselamatan awak kapal dan operasional pelayaran.

Peneliti : Bagaimana pelaksanaan pemutusan kontrak kerja tersebut?

QMR : Setelah keputusan diambil, kru yang bersangkutan diturunkan dari kapal dan dilakukan pemulangan dengan biaya ditanggung perusahaan sesuai ketentuan dalam PKL. Selanjutnya, kru diminta datang ke kantor perusahaan untuk memberikan klarifikasi resmi dan membuat surat pernyataan permintaan maaf serta pernyataan tidak mengulangi pelanggaran di masa mendatang.

Peneliti : Apa pertimbangan perusahaan dalam menjatuhkan sanksi tersebut?

QMR : Pertimbangan utama adalah keselamatan pelayaran dan penegakan disiplin kerja. Kapal merupakan lingkungan kerja yang berisiko tinggi sehingga setiap tindakan kekerasan dapat menimbulkan konsekuensi fatal. Oleh karena itu, perusahaan menerapkan kebijakan *zero tolerance* terhadap tindakan kekerasan dan pelanggaran disiplin berat.

Peneliti : Apa upaya perusahaan untuk mencegah terulangnya kejadian serupa?

QMR : Perusahaan akan memperkuat program *pre-departure briefing* dengan penekanan pada larangan konsumsi alkohol dan perilaku kekerasan. Selain itu, dilakukan pengawasan ketat di atas kapal oleh perwira, penerapan sanksi disiplin yang tegas, serta pembinaan berkelanjutan melalui *safety meeting* dan pelatihan manajemen konflik bagi awak kapal.

Peneliti : Apakah perusahaan juga memberikan penghargaan bagi awak kapal yang disiplin?

QMR : Ya, perusahaan menerapkan sistem penghargaan bagi awak kapal yang menunjukkan kinerja baik dan disiplin selama masa kontrak. Penghargaan dapat berupa *re-joining*, rekomendasi promosi jabatan, serta bonus. Penghargaan ini bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan membangun budaya kerja yang profesional.

Peneliti : Apakah kasus ini menjadi pembelajaran bagi perusahaan?

QMR : Ya, kasus ini menjadi lesson learned bagi perusahaan untuk memperkuat budaya keselamatan dan disiplin kerja. Perusahaan menyadari pentingnya pembinaan mental dan pengawasan perilaku awak kapal, khususnya terkait konsumsi alkohol dan manajemen konflik di lingkungan kapal.

Peneliti : Terima kasih atas waktu dan informasi yang Bapak berikan.

QMR : Sama-sama. Semoga informasi yang saya sampaikan dapat bermanfaat bagi penelitian kamu.

Lampiran 2 Wawancara dengan *Head of Crewing* PT Inkor Dunia Samudera

Nama : MZR

Jabatan : *Head of Crewing* PT Inkor Dunia Samudera

Tanggal Wawancara : 15 Oktober 2025

Peneliti : Selamat pagi, Pak.

Head Of Crewing : Pagi Fatim, Ada yang bisa saya bantu?

Peneliti : Terkait pelaksanaan pemutusan kontrak kerja laut *Able Seaman* akibat pelanggaran disiplin di atas kapal oleh PT Inkor Dunia Samudera, saya izin mengajukan beberapa pertanyaan.

Head of Crewing : Silahkan Fatim.

Peneliti : Bagaimana kronologi awal terjadinya kasus pelanggaran disiplin berupa perkelahian di atas kapal yang melibatkan *Able Seaman*?

Head of Crewing : Berdasarkan keterangan dari kapten dan *Able Seaman* yang terlibat, kejadian terjadi pada sekitar pukul 22.00-23.00 waktu setempat saat kapal *anchor* di Pelabuhan Gresik pada Terminal Maspion. Perkelahian ini terjadi karena adanya konflik interpersonal yang dipengaruhi konsumsi alkohol. Konsumsi alkohol tersebut yang menyebabkan kru *Able Seaman* tidak dapat mengontrol emosi dan bertindak agresif.

Peneliti : Bagaimana prosedur pelaporan kejadian tersebut ?

Head of Crewing : Pada saat kejadian, kapten kapal melakukan pelaporan kepada *ship owner* (KSS Line) yang kemudian diteruskan kepada PT Inkor Dunia Samudera sebagai pihak *crew manning agency* untuk dilakukan tindakan selanjutnya. Setelah itu, pihak *crewing* berkoordinasi dengan QMR untuk melakukan proses penanganan lebih lanjut. Proses yang diambil PT Inkor Dunia Samudera yaitu dengan melakukan kunjungan ke kapal untuk memverifikasi kejadian. Kunjungan tersebut illegal dengan izin kepelabuhan.

Peneliti : Selanjutnya, langkah apa yang dilakukan PT Inkor Dunia Samudera dalam menangani permasalahan tersebut?

Head of Crewing : Setelah itu, pihak *crewing* berkoordinasi dengan QMR untuk melakukan proses penanganan lebih lanjut. Proses yang diambil PT Inkor Dunia Samudera yaitu dengan melakukan kunjungan ke kapal untuk memverifikasi kejadian. Kunjungan tersebut illegal dengan izin kepelabuhan.

Peneliti : Bagaimana keputusan perusahaan terkait status kontrak kerja kru yang terlibat perkelahian?

Head of Crewing : Setelah dilakukan evaluasi, perusahaan memutuskan untuk melakukan pemutusan kontrak kerja laut terhadap kru *Able Seaman* yang terbukti melakukan pelanggaran

disiplin berat. Keputusan tersebut didasarkan pada ketentuan PKL.

Peneliti : Bagaimana pelaksanaan pemutusan kontrak kerja laut tersebut?

Head of Crewing : Pelaksanaan dilakukan dengan menurunkan kru dari kapal pada pelabuhan terdekat. Sesuai ketentuan, pemulangan dilakukan dengan biaya ditanggung perusahaan. Setelah itu, kru diwajibkan datang ke PT Inkor Dunia Samudera untuk memberikan klarifikasi serta membuat surat pernyataan permintaan maaf.

Peneliti : Apa pertimbangan perusahaan dalam menjatuhkan sanksi pemutusan kontrak kerja laut?

Head of Crewing : Pertimbangan utama adalah keselamatan pelayaran dan ketertiban operasional kapal. Tindakan perkelahian dengan dipengaruhi alkohol dapat mengganggu keselamatan pelayaran. Oleh karena itu, perusahaan menerapkan kebijakan *zero tolerance* terhadap kejadian tersebut.

Peneliti : Apa upaya yang dilakukan PT Inkor Dunia Samudera agar kejadian serupa tidak terulang kembali?

Head of Crewing : Perusahaan memperkuat program *pre-departure briefing* dengan penekanan pada larangan konsumsi alkohol dan tindakan kekerasan. Selain itu, dilakukan pengawasan ketat oleh kapten dan perwira kapal, penerapam sistem

sanksi disiplin yang konsisten, serta pembinaan berkelanjutan melalui *safety meeting* dan pelatihan manajemen konflik bagi awak kapal. Serta perusahaan perlu selektif dalam proses perekrutan khususnya terhadap psikologis pelaut.

Peneliti : Apakah perusahaan juga memberikan penghargaan bagi awak kapal yang disiplin?

Head of Crewing : Ya, perusahaan menerapkan sistem penghargaan bagi awak kapal yang menunjukkan kinerja baik dan disiplin selama masa kontrak. Penghargaan dapat berupa rejoining, rekomendasi promosi jabatan, serta bonus. Penghargaan ini bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan membangun budaya kerja yang profesional.

Peneliti : Apa pembelajaran yang diperoleh perusahaan dari kasus ini?

Head of Crewing : Kasus ini menjadi pembelajaran penting bagi perusahaan untuk memperkuat sistem pengawasan perilaku awak kapal, khususnya terkait konsumsi alkohol dan manajemen konflik. Perusahaan juga semakin menekankan pentingnya disiplin dan profesionalisme sebagai bagian dari budaya keselamatan pelayaran.

Peneliti : Terima kasih atas waktu dan informasi yang diberikan.

Head of Crewing : Sama-sama. Semoga informasi yang saya berikan dapat bermanfaat bagi penelitian kamu.

Lampiran 3 Wawancara dengan *Able Seaman* yang Terlibat

Nama : EP

Jabatan : *Able Seaman* yang terlibat

Tanggal Wawancara : 16 Oktober 2025

Peneliti : Selamat pagi, Pak ? Bagaimana kabarnya, Pak?

Able Seaman : Pagi, Bu. Alhamdulillah baik, Bu.

Peneliti : Terkait pelaksanaan pemutusan kontrak kerja laut Bapak terkait pelanggaran disiplin di atas kapal, saya akan mengajukan beberapa pertanyaan.

Able Seaman : Silahkan, apa yang akan ditanyakan.

Peneliti : Bagaimana kronologi kejadian perkelahian yang Bapak lakukan di atas kapal?

Able Seaman : Kejadian tersebut terjadi pada saat kapal *anchor* di Pelabuhan Gresik pada Terminal Maspion sekitar pukul 22.00 – 23.00. Pada saat kejadian, saya berada di *smoking area* dengan kapten dan perwira. Di dalam *smoking area* tersebut juga terdapat kru *Able Seaman*. Saat berada di *smoking area*, kru tersebut sudah dalam keadaan mabuk. Kemudian saya mengeluarkan alkohol milik saya pribadi untuk diminum secara bersama-sama. Pada saat kru tersebut hilang kendali dan akan muntah saya berikan kantong plastik. Setelah kru tersebut muntah, kru tersebut memainkan kantong plastik tersebut. Saya telah memberikan himbauan dan peringatan untuk tidak memainkan plastik muntahan tersebut. Akan tetapi, peringatan tersebut tidak

dihiraukan oleh kru tersebut. Kemudian kantong plastik tersebut tumpah dan mengenai tubuh saya. Karena merasa kesal saya melakukan pemukulan kepada kru tersebut.

Peneliti : Apa faktor utama yang menurut Bapak menjadi pemicu terjadinya konflik tersebut?

Able Seaman : Faktor utamanya yaitu karena konsumsi alkohol dan emosi yang tidak terkontrol. Konsumsi alkohol juga memengaruhi cara berpikir dan pengendalian diri saya, sehingga saya tidak mampu merespons konflik secara profesional.

Peneliti : Bagaimana reaksi kapten dan perwira kapal setelah kejadian tersebut?

Able Seaman : Kapten dan perwira segera meleraikan perkelahian dan melakukan pemeriksaan. Setelah itu saya diminta untuk memberikan keterangan dan diberi tahu bahwa tindakan yang saya lakukan melanggar aturan disiplin perusahaan.

Peneliti : Apakah Bapak mengetahui bahwa konsumsi alkohol dan perkelahian dilarang dalam Perjanjian Kerja Laut?

Able Seaman : Ya, saya mengetahui larangan tersebut. Larangan konsumsi alkohol dan kekerasan sudah tercantum dalam kontrak kerja dan disosialisasikan sebelum on board, tetapi pada saat kejadian saya tidak dapat berpikir secara rasional.

Peneliti : Bagaimana proses penurunan Bapak dari kapal dan pemulangannya ke darat?

Able Seaman : Saya diturunkan di pelabuhan terdekat sesuai intruksi perusahaan. Pemulangan dilakukan dengan biaya ditanggung oleh perusahaan. Setelah itu, saya diminta datang ke kantor perusahaan untuk klarifikasi terkait kejadian tersebut.

Peneliti : Apa yang dilakukan perusahaan saat Bapak datang ke kantor?

Able Seaman : Saya diminta menjelaskan kronologi kejadian dan membuat surat pernyataan permintaan maaf serta berjanji untuk tidak mengulangi pelanggaran.

Peneliti : Bagaimana tanggapan Bapak terhadap keputusan pemutusan kontrak kerja laut?

Able Seaman : Saya menerima keputusan tersebut karena saya menyadari bahwa tindakan saya melanggar disiplin dan membahayakan keselamatan kerja di kapal. Saya juga menyesal saat perbuatan tersebut serta memahami konsekuensinya.

Peneliti : Menurut Bapak, bagaimana dampak perkelahian terhadap keselamatan dan operasional kapal?

Able Seaman : Perkelahian dapat mengganggu kerja tim, menurunkan konsentrasi kru, dan berpotensi menyebabkan kecelakaan kapal. Di kapal, semua kru harus bekerja sama, sehingga konflik fisik sangat berbahaya bagi keselamatan pelayaran.

Peneliti : Apa pembelajaran yang Bapak peroleh dari kejadian ini?

Able Seaman : Saya belajar pentingnya menjaga profesionalisme, mengendalikan emosi, dan mematuhi aturan perusahaan. Saya

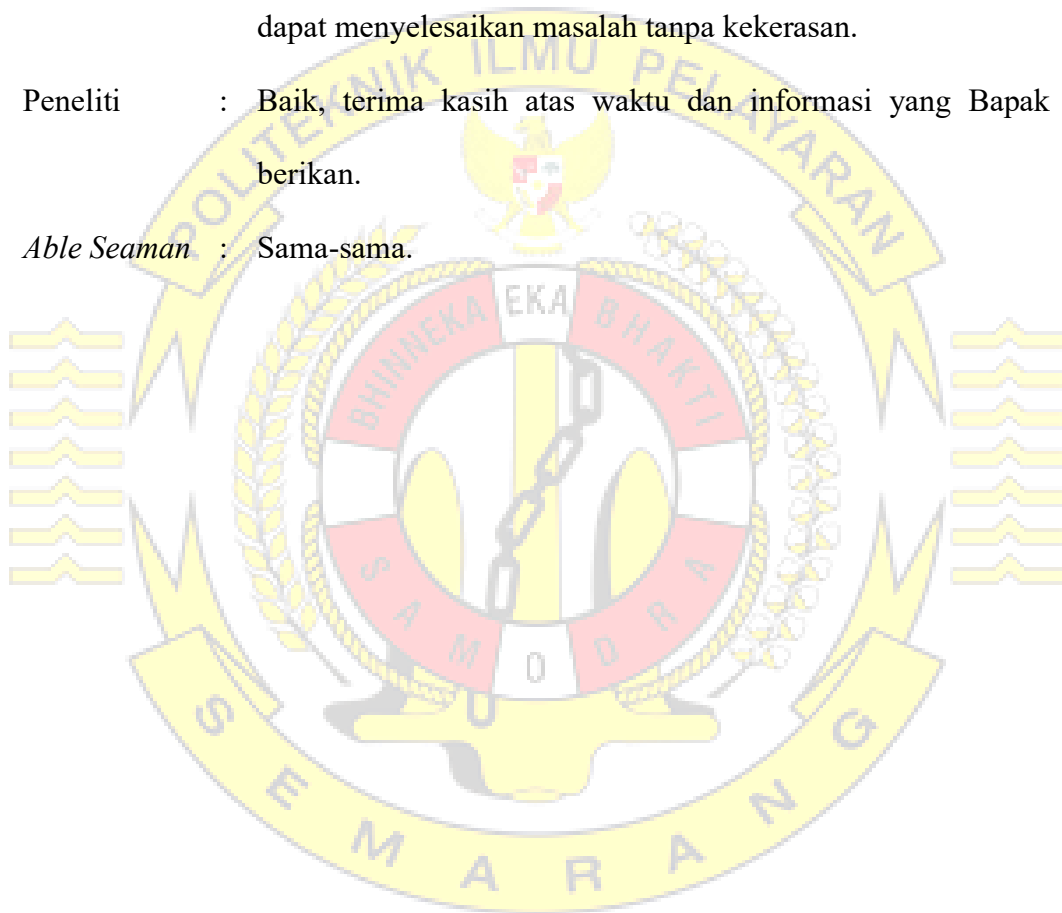
juga menyadari bahwa konsumsi alkohol di kapal dapat menimbulkan risiko besar dan seharusnya dihindari.

Peneliti : Apa saran Bapak agar kejadian serupa tidak terulang kembali?

Able Seaman : Perusahaan perlu memperketat pengawasan konsumsi alkohol dan memberikan pembinaan disiplin secara rutin. Pelatihan manajemen konflik dan komunikasi juga penting agar kru dapat menyelesaikan masalah tanpa kekerasan.

Peneliti : Baik, terima kasih atas waktu dan informasi yang Bapak berikan.

Able Seaman : Sama-sama.



Lampiran 4 Hasil Observasi

Waktu Pelaksanaan : Bulan Januari – Bulan Juli (selama peneliti melaksanakan Prada)

No	Aspek yang diamati	Indikator Observasi	Checklist	Keterangan
1.	Penerimaan Laporan Pelanggaran dari Kapal	a. Terdapat laporan pelanggaran disiplin dari kapal kepada perusahaan.	✓	Laporan secara lisan melalui sambungan telepon
		a. Laporan pelanggaran disampaikan oleh kapten kapal kepada perusahaan.	✓	Laporan secara lisan melalui sambungan telepon
2.	Koordinasi antara Perusahaan dan Pihak Kapal	a. Terdapat komunikasi antara perusahaan dan kapten kapal terkait kejadian pelanggaran.	✓	Terdapat grup Kakao Talk antara kapten dan perusahaan.
		b. Perusahaan meminta klarifikasi atau kronologi kejadian kepada pihak kapal.	✓	Melalui kunjungan ke kapal.
		c. Pihak kapal memberikan penjelasan mengenai kejadian kepada perusahaan.	✓	Melalui kunjungan ke kapal.
3.	Proses Klarifikasi dan Investigasi oleh Perusahaan	a. Perusahaan melakukan verifikasi terhadap laporan pelanggaran.	✓	Saat kru datang ke kantor.
		b. Perusahaan mengumpulkan bukti terkait kejadian.	✓	Saat kru datang ke kantor.
4.	Pelaksanaan Tindakan Disiplin terhadap Awak Kapal	a. Perusahaan memutuskan tindakan disiplin terhadap kru yang melakukan pelanggaran.	✓	Pemutusan kontrak kerja laut.
		b. Awak kapal yang melakukan pelanggaran diturunkan dari kapal.	✓	Pemutusan kontrak kerja laut.

No	Aspek yang diamati	Indikator Observasi	Checklist	Keterangan
		c. Proses pemulangan kru dilakukan sesuai ketentuan yang berlaku.	✓	Biaya ditanggung oleh perusahaan sesuai ketentuan dalam PKL.
5.	Proses Klarifikasi di Kantor Perusahaan	a. Awak kapal datang ke kantor perusahaan untuk memberikan klarifikasi.	✓	Setelah turun, kru datang ke kantor untuk klarifikasi.
		b. Awak kapal membuat surat pernyataan atau surat permintaan maaf.	✓	Adanya surat permintaan maaf.



Lampiran 5 Berita Acara

**PT INKOR DUNIA SAMUDERA**

Jl. Arteri Kelapa Gading, Ruko The Fifty no. 16
 Pegangsaan Dua, Kelapa Gading, North Jakarta 14250, Indonesia
 TEL.: +62 21-2957 4546 FAX.:+62 21 2957 4548
 Email: crewinginkor@gmail.com

BERITA ACARA PEMERIKSAAN

Nomor : 001/INK-BAP/II/2025

Pada hari ini, Jumat, tanggal 28 (dua puluh delapan) Februari tahun 2025 (dua ribu dua puluh lima) pukul 09.30 (sembilan lewat tiga puluh menit) WIB (Waktu Indonesia Barat), kami yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muhammad Zaky Rifnaldi, SH., MKn.
 Jabatan : Head of Crewing PT Inkor Dunia Samudera
 No. Pegawai : 20240801

Melakukan wawancara pemeriksaan kepada :

Nama : [REDACTED]
 NIK KTP : [REDACTED]
 Tempat/Tgl Lahir : [REDACTED]
 Alamat : [REDACTED]
 Kode Pelaut : [REDACTED]
 Nama Kapal : Gas One
 Nama Perusahaan : KSS LINE, LTD.

Dalam rangka kejadian pemukulan pelaut yang terjadi pada Hari Rabu, tanggal 26 (dua puluh enam) Februari tahun 2025 (dua ribu dua puluh lima) di Kapal Gas One saat berada di perairan Indonesia.

Pertanyaan :

Apa betul anda yang melakukan pemukulan terhadap [REDACTED] Kapan? Dimana?

Jawaban :

Ya Betul, kira-kira Hari Rabu, tanggal 26 Februari 2025, kira-kira jam 22.00-23.00 waktu setempat di Ruang Smooking Kapal Gas One pada saat mabuk karena minum-minum



PT INKOR DUNIA SAMUDERA

Jl. Arteri Kelapa Gading, Ruko The Fifty no. 16
 Pegangsaan Dua, Kelapa Gading, North Jakarta 14250, Indonesia
 TEL.: +62 21-2957 4546 FAX.: +62 21 2957 4548
 Email: crewinginkor@gmail.com

Pertanyaan :

Apakah anda mengenal [REDACTED] ? Seberapa dekat?

Jawaban :

Saya sangat kenal, cukup dekat.

Pertanyaan :

Bagaimana intensitas anda berinteraksi dengan [REDACTED]

Jawaban :

Cukup sering, karena sering bertemu pada saat Cargo Operation dan [REDACTED] sering bercerita kepada saya sedangkan saya sering memberikan nasihat kepada [REDACTED]

Pertanyaan :

Apa yang menyebabkan anda melakukan pemukulan terhadap [REDACTED]

Jawaban :

Saya melakukan pemukulan karena spontanitas, tidak direncanakan. Karena [REDACTED] saat mabuk bergurau dengan plastik isi muntahan [REDACTED] dan muntahan tersebut akhirnya terkena saya pada bagian tangan, baju, dan celana.

Pertanyaan :

Minuman apa yang membuat anda dan awak kapal lain mabuk pada saat itu?

Jawaban :

Saya meminum Bacardi, awak kapal lain meminum soju dan Chivas.



PT INKOR DUNIA SAMUDERA

Jl. Arteri Kelapa Gading, Ruko The Fifty no. 16
Pegangsaan Dua, Kelapa Gading, North Jakarta 14250, Indonesia
TEL.: +62 21-2957 4546 FAX.: +62 21 2957 4548
Email: crewinginkor@gmail.com

Pertanyaan :

Siapa yang membawa atau memiliki minuman-minuman tersebut?

Jawaban :

Untuk Soju dan Chivas saya tidak mengetahui siapa pemiliknya, namun untuk Bacardi pemiliknya adalah saya sendiri.

Pertanyaan :

Apakah anda tahu jika kepemilikan minuman alkohol dengan kadar tinggi dilarang di atas kapal?

Jawaban :

Ya, saya tahu.

Pertanyaan :

Apakah perwira di kapal anda tidak pernah mengingatkan soal minuman beralkohol dengan kadar tinggi?

Jawaban :

Pernah.

Pertanyaan :

Ceritakan Tentang Kronologinya!

Jawaban :

Sekitar jam 21.00 atau jam 22.00, saya bangun tidur dan berniat merokok ke smoking room melewati mess room, disitu ada Chief Officer dan First Engineer dalam keadaan mabuk, entah dalam keadaan mabuk berat atau sedikit mabuk. Setelah saya berada di smoking room, Chief Officer dan First



PT INKOR DUNIA SAMUDERA

Jl. Arteri Kelapa Gading, Ruko The Fifty no. 16
Pegangsaan Dua, Kelapa Gading, North Jakarta 14250, Indonesia
TEL.: +62 21-2957 4546 FAX.: +62 21 2957 4548
Email: crewinginkor@gmail.com

Engineer masuk ke dalam smoking room. Di dalam ada [REDACTED] Second Engineer, dan Second Officer.

Saat saya masuk, [REDACTED] sudah dalam keadaan mabuk, [REDACTED] dalam posisi duduk dan Bintang berjalan-jalan di dalam Smoking Room. Saya melihat [REDACTED] diperintahkan untuk minum soju oleh antara Chief Officer atau First Engineer. Dalam ruangan tersebut, saat saya masuk sudah ada botol "Chivas Regal" dalam kondisi kosong atau sudah habis dan 1 botol soju full. 1 botol soju tersebut diperintahkan antara Chief Officer atau First Engineer untuk agar diminum oleh [REDACTED] secara setengah-setengah. Kemudian setelah soju tersebut habis, antara Chief Officer atau First Engineer memerintahkan [REDACTED] untuk mengambil 1 botol lagi yang isinya tinggal setengah di dalam kulkas messroom. [REDACTED] diperintah untuk minum setengah-setengah soju tersebut. [REDACTED] meminum lebih dari batas yang diperintah dan dikeluarkan kembali dari mulut [REDACTED] ke dalam botol tersebut. [REDACTED] diperintahkan minum bekas [REDACTED] tersebut namun tidak diminum oleh [REDACTED]. Saya merasa kasihan karena [REDACTED] tidak meminum karena bekas lepeh dari mulut [REDACTED]. Akhirnya saya inisiatif untuk mengambil minuman yang saya miliki untuk diminum bersama-sama, yaitu "Bacardi" dan diminum bersama-sama saya juga. Setelah minum satu putaran, saya mengambil plastik karena [REDACTED] terlihat sudah mau muntah.

Saya letakkan plastik itu di depan [REDACTED] dan tidak berselang lama [REDACTED] muntah di plastik tersebut. Setelah [REDACTED] muntah di plastik itu, [REDACTED] bergurau dan bermain-main dengan plastik muntahan tersebut karena sudah mabuk berat.

Saya memberikan himbauan dan mengingatkan untuk tidak memainkan plastik tersebut karena saya khawatir muntahannya tumpah dan jatuh ke lantai. Tidak berselang lama, entah karena tertendang atau tersenggol, muntahan tersebut tumpah dan mengenai tangan, baju, dan celana saya. Karena merasa sudah mengingatkan mereka saya reflek karena emosi dan langsung memukul [REDACTED], namun tidak dengan energi atau kekuatan yang penuh. Tetapi slalnya pukulan saya tersebut mengenai mata Dicky.

Setelah terjadi pemukulan tersebut, entah antara Chief Officer atau First Engineer memisahkan kami dan langsung membawa [REDACTED] ke Hospital. Setelah [REDACTED] dibawa, saya tetap berada di dalam smoking room dan tidak mengetahui kabar [REDACTED] sama sekali. Saat itu saya merasa menyesal dan khilaf karena telah memukul [REDACTED].



PT INKOR DUNIA SAMUDERA

Jl. Arteri Kelapa Gading, Ruko The Fifty no. 16
Pegangsaan Dua, Kelapa Gading, North Jakarta 14250, Indonesia
TEL.: +62 21-2957 4546 FAX.: +62 21 2957 4548
Email: crewinginkor@gmail.com

[redacted] dan saya tidak bertemu setelah kejadian itu, saya inisiatif untuk menghubungi [redacted]. Setelah menghubungi [redacted] saya datang ke dalam kamar [redacted] setelah mendapat approval dari [redacted] dan saya menyampaikan permintaan maaf secara langsung dengan [redacted]. Saya juga menyampaikan akan bertanggung jawab soal pengobatan karena luka akibat pukulan saya tersebut.

Apa yang saya lakukan tersebut murni karena reflek dan emosi sesaat karena saya sudah merasa mengingatkan namun karena [redacted] terlalu mabuk dan tidak mengindahkan himbauan saya tersebut akhirnya saya emosi. Hubungan saya dengan [redacted] sebelumnya tidak memiliki masalah sama sekali. Kami juga mempunyai hubungan yang baik-baik saja, tidak ada masalah sama sekali sebelumnya.

Dibuat oleh,

Muhammad Zaky Rifnaldi, SH., MKn.

Head of Crewing PT Inkor Dunia Samudera

Mengetahui,

Agus Iham

Crewing Officer PT. IDS

Dikonfirmasi oleh,



Lampiran 6 PKL

SEAFARER EMPLOYMENT AGREEMENT

The following parties to the contract agree to fully comply with the terms stated hereinafter.

Ship Owner	Name	KSS LINE LTD.			
	Address	146, Jungang-daero, Jung-gu, Busan, Republic of Korea			
Vessel	Name	MT GAS ONE	Type	PLPG	
	Built Year	2011	GRT	3,444	
	Flag	PANAMA	KW	2,380	
Seafarer	Name		Birthdate		SEX M
	Rank	AB	Birthplace		Nationality INDONESIA
	Address				

1. The place where and date when seafarer's employment agreement is entered into

1.1 Place : JAKARTA, INDONESIA

1.2 Date : 2024-11-14

2. Period of employment

2.1 Period : from 2024-11-15 to 2025-09-15 (9 Months)

2.2 The contract shall be effective from the date of departure from seafarer's own country And 1 month can be shortened or extended by an agreement between the Ship Owner and the Seafarer.

2.3 If the ship-owner or the seafarer wishes to make a rescission of the seafarer employment agreement, each side must make a written notice of rescission in advance to the other side within 30 days prior to the rescission of the contract.

2.4 Shipowner shall ensure that the seafarer employment agreement is maintained regardless of the seafarer employment agreement has expired or the suspension or termination of the contract has been notified if the seafarer is abducted on board or off-board by Piracy and Armed Robbery against Ships (MLC Standard A2.1.7)

3. Wages and Payment

3.1 Wages

1) Wage, Allowance & Paid Leave	
A) Basic Wage	 US\$ / Month
B) Overtime	 US\$ / Month
C) Other Allowance	 US\$ / Month
D) Fixed Supervisor Allowance	 US\$ / Month
E) Leave Pay	 US\$ / Month
F) Subsistence Allowance	 US\$ / Month
G) Contract Completion Bonus	 US\$ / Month
2) Deduction & Save	
H) Onboard pay	 US\$ / Month
I) Contract Completion Bonus	 - US\$ / Month
J) Leave Pay	 US\$ / Month
K) FKSU Membership Fee	 US\$ / Month
3) Monthly Wage	
L) Grand Total (A+B+C+D+E+F+G)	 US\$ / Month
M) Deduction & Save (H+I+J+K)	 US\$ / Month
N) Homel Allotment (L-M)	 US\$ / Month

3.2 Payment date

Date of Wages payment is 25th of following Month. If, the payment date falls on a holiday, payment will be made on the day before the holiday.

The wage payment exchange rate is paid by exchanging it with the official exchange rate of the main bank of the seafarer's agency, selling dollars (buying Indonesian rupiah) at 9:00 a.m. on the wage payment date.

3.3 Payment methods

Wage will be paid to seafarer or credited to the bank account of seafarer. Some allotments should be remitted directly to persons nominated by the Seafarer.

3.4 Shipowner shall ensure that the If a Seafarer is abducted on board or off board by piracy and armed robbery against ships, the seafarer's wages and rights under the relevant collective agreement or applicable relevant national laws or seafarer employment agreement shall be maintained for all periods in which the seafarers are held hostage until their release and repatriation in accordance with Standard A.2.5.1(MLC2006) is made, or until death while held hostage. (MLC Standard A2.2.7)



4. Standard of Hours of Work and Hours of Rest

4.1 Working Hours & Calculation Standards

- 1) Maximum Working Hours : Maximum 14 hours in any 24-hour period and Maximum 72 hours in any seven-day period
- 2) Hours of Ordinary Work : 8 hours per day and 40 hours per week (40 hours * 4.34 weeks = 173 hours per month)
- 3) Hours of Overtime Work : 103 hours per month (Overtime Allowance = Basic Wage / 173 hours * 103 hours * 1.25)
- 4) Overtime Standards : Fixed for Officers/ Guaranteed for Ratings

4.2 Hours of Rest

- 1) Minimum of 10 hours rest in a 24-hour period and 77 hours in any 7-day period
- 2) Minimum of 10 hours rest in a 24-hour period may be divided into no more than 2 periods, one of which shall be at least 6 hours in length
- 3) The interval between consecutive periods of rest shall not exceed 14 hours

5. Paid Leave

- 5.1 Shall be calculated 9 days per month. (Basic Wage / 30 days X 9 days)
- 5.2 Shall be paid only after repatriation when the contract is terminated.
- 5.3 Shall be paid to the same account which seafarer's monthly wage is paid to.

6. Social Security Protection

- 6.1 Ship owner shall ensure to provide the below protections by P&I Club for all crew during.

1) Medical care	2) Sickness benefit	3) Employment injury benefit
4) Invalidity benefit	7) Insurance policies	5) Survivors' benefit
6) Repatriation, Abandoned		

7. Seafarer's entitlement to repatriation

- 7.1 Shipowner shall promptly repatriate the seafarer who leaves a ship at the place of which is not the seafarer's country of residence or the place at which the seafarer agreed to enter into the engagement as shipowner's expenses. However, in case where shipowner paid the expense of repatriation according shipowner to the request of seafarer, does not have any responsibility for the repatriation.
 - 1) The place of the consented repatriation with seafarer :
Yangon, Myanmar for Myanmar Seafarer/ Jakarta, Indonesia for Indonesian Seafarer
- 7.2 Despite above 7.1, in case of the following particulars, shipowner can recover the cost of repatriation from seafarer. However, shipowner can not demand more than fifty percent of expense of repatriation provided that the seafarer works on board more than 6 months.
 - 1) When the seafarer leaves a ship without just reason.
 - 2) Where the seafarer has been discharged from the vessel by disciplinary punishment
 - 3) In case of falling under one of the reasons stipulated in the collective bargaining agreement or rules of employment or its contract
- 7.3 Other than above 7.2 paragraphs, the maximum period of service on board following which the seafarer will be entitled to repatriation at shipowner's expenses is same with the period of this contract
- 7.4 The right to repatriation may expire if the relevant seafarer fails to request the right to repatriate within the appropriate period prescribed in domestic statutes or collective agreements. Exceptions are made when a seafarer is abducted by Piracy or Armed Robbery against Ships. (MLC Guideline B2.5.1.8)

8. Discipline

- 8.1 The seafarers shall accept the following disciplinary regulation by the company.
 - 1) Violence, violation of law, smuggling, desertion, intoxication, lack of ability to his duty, insubordination, against lawful order, destruction, sabotage and embezzlement
 - 2) In the case of above paragraph 1), the master of the vessel has the right to dismiss the seafarers as a discipline with the master's report which is mentioned the reasons for discipline

9. Others

- 1) The parties to this contract hereby stipulate that the terms and conditions laid down herein shall be subject to the applicable provisions of the Korea Seafarers' Act. Any dispute as to the terms and conditions of this contract shall be resolved in accordance with the Korea Seafarers' Act.
- 2) Before autographing to this contract, the seafarer confirmed that no fees or other charges for recruitment or placement or for providing employment to seafarers are borne directly or indirectly, in whole or in part, to the agent of seafarer recruitment and placement (other than the cost of the seafarer obtaining the seafarer's book and a passport or other similar personal travel documents.) If the seafarer found that, the fact should be noticed to the ship owner immediately.
- 3) Any facts which are not defined in this contract, these are complied with the Laws of Flag state, Seafarer's Act or the Collective bargaining agreement or rules of employment.

In witness whereof, 2 copies of this agreement have been made and mutually signed by either parties thence each one of them are retained by the each party and the seafarer has opportunity to review and seek advice on the terms and condition and voluntarily accept them.



(sign)

Seafarer :

Officetel President 20/W, 13, Jungang-Daero,
180Beon-Gil, Dong-Gu, Busan, Korea

INK CO., LTD.



(sign/ stamp)

INK CO., LTD.

(As the agent for/ on behalf of the shipowner)

Lampiran 7 Dokumentasi Praktik Darat di PT Inkor Dunia Samudera

