

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, tentang mutasi *officer* yang terjadi tidak sesuai jadwal di PT. Bahtera energi samudra tuah, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh mutasi *officer* yang tidak sesuai jadwal terhadap kegiatan operasional kapal di perusahaan PT. Bahtera Energi Samudra Tuah yaitu:
 - a. Kerugian waktu
 - b. Kerugian biaya
 - c. Kurangnya tingkat kepercayaan pencharter terhadap perusahaan
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya mutasi *officer* yang tidak sesuai jadwal yaitu:
 - a. Keterlambatan dalam pembayaran gaji *crew*
 - b. Konflik yang terjadi diantara *crew* kapal
 - c. Pencurian bahan bakar oleh awak kapal
 - d. Awak kapal melarikan diri
3. Upaya yang dilakukan PT. Bahtera Energi Samudra Tuah untuk mengatasi keterlambatan mutasi *crew* terhadap kegiatan operasional kapal, antara lain:
 - a. Proses *recruitment procedure crew* yang efektif
 - b. Penyediaan *crew standby*
 - c. Penempatan *crew* yang tepat waktu
 - d. Peningkatan kualitas tenaga pelaut PT. Bahtera energi samudra tuah

B. Saran

1. Salah satu faktor yang mempengaruhi terjadinya mutasi *crew* secara tiba-tiba adalah keterlambatan dalam pembayaran gaji dalam kasus ini penulis menyarankan untuk menambah staff darat bagian *crewing* untuk proses pengurusan kebutuhan *crew* kapal, gaji, proses pengurusan sijil dan perjanjian kerja laut, dan administrasi lainnya agar proses pengurusan *crew* dapat dilaksanakan dengan cepat dan menghindari banyaknya *crew* yang berhenti akibat seringnya keterlambatan pembayaran gaji di setiap bulannya.
2. Untuk meminimalisir terjadinya kerugian terhadap perusahaan karena mutasi *crew* yang terjadi tidak sesuai jadwal atau mendadak, maka proses perekrutan *crew* dilaksanakan tepat waktu sehingga waktu yang dibutuhkan lebih singkat dan tidak mengganggu jalannya operasional kapal yang harus lama menunggu proses pergantian *crew*, dalam hal ini penulis menyarankan dapat dilakukan dengan cara menyiapkan *crew* yang *standby* agar pada saat dibutuhkan tidak memerlukan waktu yang lama untuk proses pergantian *crew* tersebut atau dengan menerapkan standar operasional prosedur perekrutan *crew* yang lebih efisien karena penulis merasa standar operasional yang sudah di terapkan oleh perusahaan PT. Bahtera energi samudra tuah masih belum optimal dikarenakan sistem birokrasi yang terlalu panjang dan memakan waktu lama dalam pelaksanaan *approval crew* yang akan naik ke atas kapal.
3. Peningkatan kualitas dan kompetensi yang dimiliki pelaut sangat penting agar pelaut tersebut mudah bergabung dengan perusahaan lokal maupun

internasional. Proses perekrutan akan lebih mudah karena sumber daya dan kemampuan pelaut telah sesuai dengan yang dibutuhkan. Peningkatan kualitas pelaut dapat dilakukan dengan cara pengadaan diklat dan pelatihan bagi pelaut. Pelatihan dan diklat ini sangat berguna bagi pelaut, pelaut akan lebih mengerti tentang lingkungan pekerjaan mereka. Tenaga kerja atau pelaut adalah aset yang sangat berharga bagi perusahaan, oleh karena itu perusahaan tidak hanya berkonsentrasi pada perekrutan dan mempekerjakan tapi juga menginvestasikan waktu dan uang untuk meningkatkan kompetensi tenaga kerja yang ada dengan program pelatihan yang dibutuhkan. Kuncinya adalah pendekatan jangka panjang berdasarkan kebijakan sumber daya manusia dengan baik.

