

Optimalisasi Pelaksanaan Pergantian Crew Kapal Terhadap Kesesuaian Kontrak Perjanjian Kerja Laut (PKL) Pada PT. Gerbang Samudra Sarana

(*Optimizing the Implementation of Ship Crew Changes on the Conformity of the Sea Work Agreement Contract at PT. Gerbang Samudra Sarana*)

¹Budi Priyono, ²Denni Farobi Agung Samudro

^{1,2}Program Studi Manajemen Pelabuhan, Program Diploma Pelayaran,
Universitas Hang Tuah

Abstrak: Perencanaan SDM dibuat untuk tercapainya tujuan perusahaan, yang meliputi menyiapkan sumber daya manusia, penggalian potensi diri dengan perekrutan dan penyeleksian karyawan saat masuk dalam suatu perusahaan. Rekrutmen yang dilakukan perusahaan tidak lain adalah tindakan dalam rangka pemenuhan kepentingan perusahaan. Dalam pengurusan Sumber Daya Manusia dalam pengawakan kapal yang ditangani oleh divisi pengawakan, optimalisasi dalam transportasi laut sangatlah penting untuk dilakukan supaya lebih efektif lagi, salah satunya dalam hal pergantian *crew* kapal, pergantian *crew* kapal haruslah sesuai dengan rencana pergantian yang telah disusun oleh divisi pengawakan agar pergantian berjalan sesuai dengan PKL. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Sumber data penelitian diperoleh dari hasil observasi, hasil wawancara, dan dokumentasi. Analisis data penelitian dilakukan dengan analisis kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketidaksesuaian pergantian *crew* kapal yang telah direncanakan karena perusahaan hanya memiliki kepercayaan kepada *Ex-crew* sebagai *crew* kapal pengganti. *Ex-crew* yang sudah direncanakan untuk naik kapal tidak dapat menepati janjinya untuk kembali ke perusahaan, sehingga divisi pengawakan harus mencari *crew* baru, jika tidak dilakukan perekrutan *crew* baru akan mengakibatkan kurangnya *crew* kapal yang *stand by* yang disediakan oleh perusahaan menyebabkan keterlambatan pergantian *crew sign on/off* dan *crew* diatas kapal. sehingga *crew* kapal harus menambah masa kontrak Perjanjian Kerja Laut (PKL) sampai waktu yang ditentukan. Oleh karena itu masa kontrak *crew* kapal diatas kapal haruslah sesuai dengan perjanjian yang tertulis pada Perjanjian Kerja Laut (PKL).

Kata Kunci: *Crew* Kapal, Pergantian, Perjanjian Kerja Laut

Abstract: HR planning is made to achieve company goals, which include the provision of human resources, self-potential development, and selection of current employees. enter into a company. Recruitment carried out by the company is nothing but an action in the context of fulfilling the interests of the company. The management of Human Resources manning the ship which is handled by the manning division, optimization in sea transportation is very important to be done to be more effective, one of which is in terms of changing the crew of the ship, the change of the crew of the ship must be in accordance with the replacement plan that has been prepared by the manning division so that The change goes according to the Sea Work Agreement. The research method used in this research is a qualitative approach with a descriptive research type. Sources of research data were obtained from observations, interviews, and documentation. Analysis of research data was carried out by qualitative analysis. The results of the study indicate that there is a discrepancy in the planned change of ship crew because the company only has trust in the Ex-crew as a replacement ship crew. Ex-crew who had planned to board the ship could not keep their promise to return to the company, so the manning division had to find a new crew, if no new crew recruitment was carried out it would result in a lack of stand-by crew provided by the company causing delays in changing crew sign on /off and crew on board. so that the ship crew must increase the contract period of the Sea Work Agreement until the specified time. Therefore, the contract period for the ship crew on board must be in accordance with the agreement written in the Sea Work Agreement.

Keywords: Ship Crew, Substitution, Sea Work Agreement

Alamat Korespondensi:

Budi Priyono, Program Diploma Pelayaran, Universitas Hang Tuah, Jalan A. R. Hakim 150, Surabaya.
e-mail: priyono.budi@hangtuah.ac.id

PENDAHULUAN

Faktor penentu di dalam suatu perusahaan yang tidak dapat dipisahkan adalah sumber daya manusia (SDM), dimana berkembangnya institusi maupun perusahaan adalah SDM menjadi kuncinya. Manusia sebagai sumber daya dalam sebuah organisasi merupakan perencana, pemikir dan penggerak agar tujuan organisasi dapat tercapai. Perencanaan SDM dibuat untuk tercapainya tujuan perusahaan, yang meliputi menyiapkan sumber daya manusia, penggalan potensi diri dengan perekrutan dan penyeleksian karyawan saat masuk dalam suatu perusahaan. Rekrutmen yang dilakukan perusahaan tidak lain adalah Tindakan dalam rangka pemenuhan kepentingan perusahaan. Keberhasilan dalam melaksanakan suatu kegiatan organisasi ditunjang dengan sumber daya manusia yang memiliki kinerja baik, maka akan sulit dicapainya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan apabila faktor SDM dengan kinerja yang baik belum terpenuhi.

Sumber Daya Manusia yang berkualitas umumnya lahir melalui proses pelatihan dan pengembangan yang bermutu. Dengan sumber daya manusia yang berkualitas harus diakui sebagai faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan sesuai dengan tujuan perusahaan. Perusahaan perlu memahami dan mengetahui kebutuhan karyawan. Secara umum karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, bila kebutuhan karyawan terpenuhi maka mereka akan mendapatkan kepuasan, kepuasan inilah yang akan meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan mencari dan membina karyawan dengan semangat yang tinggi guna menciptakan dan memelihara sumber daya manusia yang unggul dan mampu bersaing. Untuk mampu bersaing dengan segala perkembangan yang ada, maka perlu

adanya rangsangan atau dorongan agar karyawan mampu bekerja dengan baik.

Salah satu bentuk dorongan atau rangsangan yang dapat diberikan kepada karyawan salah satunya dengan mengupayakan insentif yang besarnya secara proposional sesuai dengan jenjang karir. Insentif merupakan balas jasa di luar gaji yang diberikan kepada karyawan berdasarkan hasil kerja dengan maksud agar karyawan bekerja dengan lebih baik dan mampu mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi, maka dari itu seseorang akan bekerja sungguh terdapat semangat dan sungguh karena dalam dirinya terdapat dorongan dan semangat yang lebih tinggi. Wibowo (2011:355) berpendapat bahwa insentif menghubungkan penghargaan dan kinerja dengan memberikan imbalan kinerja tidak berdasarkan senioritas atau jam kerja. Sehingga apabila insentif dapat dikelola dengan baik dan benar, maka akan membantu organisasi mencapai tujuannya serta dapat memelihara dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif.

PT. Gerbang Samudra Sarana sendiri ikut serta dalam pengurusan Sumber Daya Manusia dalam pengawakan kapal yang ditangani oleh divisi pengawakan.

Dalam hal pemenuhan pengawakan kapal, divisi pengawakan mempunyai fungsi sebagai berikut:

1. Mengatur dan mengawasi naik turunnya *crew* kapal.
2. Menyediakan *crew* kapal (*Recruitment*) yang sesuai dengan persyaratan.

Divisi pengawakan telah membuat rencana pergantian untuk *crew* kapal diatas kapal yang dimiliki setiap satu tahun sekali agar pergantian berjalan sesuai dengan PKL yang dimiliki *crew* kapal yang on board. Rencana pergantian yang telah dibuat kebanyakan mengambil dari Ex-*crew* lebih dipercaya oleh perusahaan karena

mereka lebih memahami kondisi-kondisi dan keadaan kapal dibandingkan harus merekrut *crew* baru, sedangkan untuk merekrut *crew* baru harus mencari *crew* kapal yang sesuai dengan *crew* kapal yang akan *sign-off* dengan kriteria dan kelengkapan dokumen sesuai permintaan dari perusahaan.

Adapun kendala yang akan mempengaruhi dalam pelaksanaan pergantian *crew* kapal terhadap kesesuaian perjanjian kerja laut (PKL) yaitu:

Kontrak PKL *crew* kapal tidak sesuai dengan yang seharusnya dan rotasi *crew* kapal milik PT. Gerbang Samudra Sarana tidak berjalan sesuai dengan rencana akan berdampak pada:

1. Pergantian *crew* kapal tidak berjalan lancar
2. Banyak *crew* kapal yang terpaksa menambah masa kontrak kerja yang dikarenakan terlambatnya penempatan *crew* kapal pengganti.
3. Banyak *crew* kapal yang *sign off* tidak sesuai dengan Perjanjian Kerja Laut (PKL) yang berakibat pada sulitnya mencari *crew* pengganti yang sesuai.
4. Sulitnya Divisi Pengawakan dalam mencari *crew* pengganti yang menggantikan *crew on-board* yang mendadak *sign off* dengan berbagai alasan.

Dalam Perjanjian Kerja Laut (PKL) yang telah ditetapkan terjadi ketidaksesuaian masa kontrak kerja awak kapal yang di buat dikarenakan dalam *recruitment crew* kapal pengganti begitu sulit sehingga berdampak pada pelaksanaan pergantian *crew* kapal yang tidak tepat. Sehingga keterlambatan penempatan *crew* kapal pengganti menjadikan *crew* kapal terpaksa memperpanjang kontrak kerja.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian menggunakan metode deskriptif kualitatif, untuk

menggambarkan dan menguraikan objek yang di teliti. adapun pengertian deskriptif adalah suatu penulisan yang menggambarkan keadaan yang sebenarnya tentang objek yang di teliti, menurut keadaan yang sebenarnya pada saat penelitian langsung. Menurut Arikunto (2019), metode deskriptif adalah Penelitian yang dimaksudkan untuk menyelidiki keadaan, kondisi atau hal lain-lain yang sudah di sebutkan yang hasilnya di paparkan dalam bentuk laporan penelitian.

Hal-hal yang di amati adalah tentang Optimalisasi Pelaksanaan Pergantian *Crew* Kapal Terhadap Kesesuaian Kontrak Perjanjian Kerja Laut (PKL) pada PT. Gerbang Samudra Sarana

Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung yang dikumpulkan melalui survei lapangan dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang diperoleh secara langsung dari PT. Gerbang Samudra Sarana melalui dokumentasi, dan observasi. Sedangkan sumber data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui sumber lain yang telah tersedia sebelum dilakukannya penelitian.

Penelitian tentang optimalisasi pelaksanaan pergantian *crew* kapal terhadap kesesuaian kontrak perjanjian kerja laut (PKL) ini dilaksanakan di PT. Gerbang Samudra Sarana

Analisis Data

Teknik analisis yang dipakai adalah analisis deskriptif kualitatif, dimana data-data yang telah terkumpul yang kemudian dianalisis dan memberikan gambaran kejadian yang berlangsung serta membahas masalah yang terjadi yaitu terkait dengan mutasi *crew* kapal dan bagaimana cara perusahaan mengatur mutasi *crew*

kapal agar sesuai dengan kontrak PKL crew kapal yang *on board*. Penulis menggunakan mutasi awak kapal dengan pendekatan deskriptif kualitatif.

Berdasarkan observasi dan data – data yang didapat, dilakukan teknik analisis data sebagai berikut :

1. Mengetahui upaya yang dilakukan PT. Gerbang Samudra Sarana agar pergantian awak kapal sesuai dengan yang direncanakan sehingga tidak menimbulkan keterlambatan pergantian crew diatas kapal
2. Mengetahui apa penyebab belum efektifnya kontrak perjanjian kerja laut (PKL) crew diatas kapa

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Masalah

Dalam penelitian terkumpul data-data yang kemudian diuraikan tentang penyebab dan masalah menyiapkan rotasi crew kapal menghindari ketidaksesuaian pergantian *crew* kapal sesuai dengan Perjanjian Kerja Laut (PKL).

Ketidaksesuaian Pergantian Crew Kapal Yang Telah Direncanakan Sehingga Menimbulkan Keterlambatan Pergantian Crew Diatas Kapal

1. Dalam pergantian *crew* kapal *penempatan crew* kapal yang tidak sesuai akan menjadi penghambat pada pergantian *crew* diatas kapal dikarenakan siji dan kelengkapan dokumen yang tidak sesuai dengan apa yg ditentukan perusahaan.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Bambang Budiono dalam merencanakan pergantian *crew* kapal, perencanaan dilakukan agar tidak menimbulkan hambatan yang dikarenakan oleh ketidaksiapan dari *crew* kapal *standby*. *crew* kapal *standby* banyak menunda waktu untuk kembali bekerja di atas kapal, alasan mereka bermacam-macam seperti sedang perpanjang sertifikat, masih ingin didarat untuk menemani istri

melahirkan dan masih banyak alasan lain yang ditemukan perusahaan.

2. Kelemahan perusahaan dalam menjalankan pergantian *crew* diatas kapal, dikarenakan divisi pengawakan tidak melakukan tugas dengan konsisten dan tegas dalam mengoptimalkan rencana pergantian *crew* diatas kapal.

Wawancara yang dilakukan penulis dengan Bapak Bambang Budiono yang saat ini berposisi sebagai Kepala Divisi Pengawakan di PT. Gerbang Samudra Sarana mengungkapkan bahwa untuk mengoptimalkan pelaksanaan rencana pergantian *crew* kapal agar sesuai dengan masa kontak *crew* kapal maka devisi pengawakan harus lebih memonitor *ex-crew* yang telah bersedia bekerja kembali dengan PT. Gerbang Samudra Sarana dan segera mencari *crew* baru apabila *ex-crew* mengundurkan diri atau belum siap bekerja kembali saat *crew* diatas kapal telah habis masa kontraknya.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Bambang Budiono dalam mengoptimalkan pergantian *crew* diatas kapal divisi pengawakan harus memonitor *ex-crew* dengan demikian maka pelaksanaan mutasi *crew* kapal menjadi optimal dan PKL sesuai dengan kotrak yang telah ditetapkan dalam PKL.

Masa kontrak Perjanjian Kerja Laut (PKL) crew diatas kapal belum efektif sehingga menimbulkan ketidaksesuain pada Perjanjian Kerja Laut (PKL)

Masa kontak Perjanjian Kerja Laut (PKL) yang telah tertulis bagi *crew* kapal yang *on board* belum efektif dan tidak sesuai dengan yang terjadi di atas kapal, hal ini menimbulkan ketidaksesuaian pada Perjanjian Kerja Laut (PKL).

Wawancara dengan Bapak Dega Irsad sebagai Staff Divisi Pengawakan di PT. Gerbang Samudra Sarana

mengungkapkan bahwa penyebab masa kontrak tidak sesuai dikarenakan kapal yang berbagai macam seperti kapal jarang masuk kepelabuhan yang dekat dengan rumah, *Jump of ship*, gaji yang diinginkan tidak disepakati oleh pihak *Ship Management*, Perpanjangan sertifikat, sehingga crew tersebut seharusnya dikawal selama 12 bulan sesuai kontrak PKL namun kenyataannya 3 – 4 bulan sudah meminta sign-off dan ada juga crew yang menambah masa kontrak.

Berdasarkan wawancara dengan bapak Dega Irsad dalam masalah ini beliau mengungkapkan bahwa *Crew* yang menambah masa kontrak dikarenakan belum adanya *crew* pengganti yang siap menggantikan di atas kapal sehingga menambah waktu untuk tetap bekerja di atas kapal yang sudah habis masa kontak PKL-nya.

Pembahasan

Ketidaksesuaian Pergantian Crew Kapal Yang Telah Direncanakan Sehingga Menimbulkan Keterlambatan Pergantian Crew di atas Kapal

Divisi pengawakan yang telah membuat rencana pergantian *crew* kapal setiap tiga bulan sekali tetapi kenyataannya rencana yang telah dibuat tidak berjalan sebagaimana mestinya sehingga *crew* yang di atas kapal terpaksa harus memperpanjang kontrak diatas kapal. Maka usaha untuk mengatasi masalah tersebut yang perusahaan ambil dengan cara :

1. Meningkatkan kedisiplinan *ex-crew* yang telah bersedia bekerja kembali dengan PT.Gerbang Samudra Sarana. *Ex-crew* yang telah bersedia bekerja kembali setelah beristirahat beberapa bulan didarat harus selalu memonitor keberadaannya, apakah ia menunggu kembali bekerja di PT. Gerbang Samudra Sarana atau

mungkin telah bekerja diperusahaan lain.

2. Dalam kurun waktu 2 (dua) bulan sebelum masa kontrak *crew* kapal diatas kapal habis, pihak Divisi pengawakan harus memastikan *ex-crew* akan bekerja kembali dengan PT.Gerbang Samudra sarana atau tidak, karena jika tidak maka divisi pengawakan harus menyeleksi *crew* kapal baru sebagai *crew* kapal pengganti yang akan *sign off* dalam waktu dekat sehingga pelaksanaan rencana mutasi *crew* kapal tidak terganggu.

3. Adanya permemberian kompensasi selama *ex-crew* didarat. Kompensasi merupakan balas jasa dari perusahaan terhadap *crew* kapal yang sudah menyelesaikan kontrak dan bersedia bekerja kembali dengan PT.Gerbang Samudra Sarana pada kontrak berikutnya. Kompesasi ini dapat dipergunakan oleh *crew* kapal selama mereka didarat, sehingga meskipun tidak bekerja tetapi *crew* kapal masih mendapat uang tunjangan kompensasi kepada *ex-crew* yang *standby* merupakan salah satu cara memotivasi para *crew* kapal PT.Gerbang Samudra Sarana bersedia kembali dengan PT.Gerbang Samudra Sarana setelah mereka menyelesaikan kontraknya dengan demikian *crew* kapal tidak akan kabur dan bersedia saat diminta untuk menggantikan *crew* kapal yang jabatannya sama yang telah *sign off*.

4. Meningkatkan kedisiplinan *ex-crew* yang telah bersedia bekerja kembali dengan PT.Gerbang Samudra Sarana.

Divisi pengawakan harus selalu memonitor keberadaan *ex-crew* tersebut hingga 2 (dua) minggu sebelum *ex-crew* menggantikan *crew* yang sedang *onboard*. Pihak divisi pengawakan dapat memanggil *ex-crew*1 (satu) bulan sebelum estimasi *ex-crew onboard* kembali, guna melakukan pengurusan persyaratan

untuk *onboard* diatas kapal seperti mengurus buku pelaut, *medical check up*, penandatanganan PKL, dll. Tetapi apabila 2 (dua) bulan sebelum estimasi *ex-crew* mengundurkan diri atau tidak bersedia bekerja kembali dengan PT. Gerbang Samudra Sarana oleh suatu sebab, maka divisi pengawakan harus segera mencari pengganti *ex-crew* tersebut sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan. Ini dilakukan agar rencana mutasi *crew* kapal yang telah dibuat tidak kosong karena tidak tersedianya *crew* pengganti, sehingga nantinya pelaksanaan pergantian *crew* kapal akan tetap berjalan sesuai dengan rencana dan PKL akan berjalan optimal.

Masa Kontrak Perjanjian Kerja Laut (PKL) Crew di atas Kapal Belum Efektif Sehingga Menimbulkan Ketidaksesuaian Pada Perjanjian Kerja Laut (PKL)

Crew kapal yang *on board* versi data tidak sama dengan *Crew* di atas kapal sehingga kurang efektif dan tidak sesuai dengan PKL karena *crew* pengganti tidak ada untuk menggantikan *crew* diatas kapal. Pada akhirnya yang dilakukan oleh PT. Gerbang Samudra Sarana adalah penambahan jam kerja di atas kapal, *crew* kapal yang harusnya hanya 12 (dua belas) bulan kontrak kerja akhirnya bisa mencapai 14 (empat belas) bulan diatas kapal maka alternatif dari pembahasan masalah ini adalah:

1. Pergantian *crew* kapal mengacu pada rencana yang telah dijadwalkan.

Masa kontrak agar dapat tercapai dan tepat, dilaksanakannya rotasi *crew* kapal pada perusahaan. Di berikannya waktu istirahat kepada *Ex-crew* yang telah turun, PT. Gerbang Samudra Sarana maka divisi pengawakan memastikan *ex-crew* bersedia untuk bekerja kembali, divisi pengawakan merencanakan dan mencari *crew* kapal

baru berdsarkan kebutuhan, supaya rencana mutasi *crew* kapal dapat berjalan dengan baik.

2. Peningkatan gaji secara berkala

Banyaknya persaingan diperusahaan pelayaran disebabkan adanya persaingan seputar gaji bagi *crew* kapal, sehingga untuk mendapatkan *crew* kapal menjadi sangat sulit, bahkan ada yang sudah bergabung dengan perusahaan lain karena mendapat gaji yang lebih besar. Perkembangan bisnis pelayaran yang dipengaruhi pembangunan kapal didunia yang sangat menyebabkan persaingan antara perusahaan pelayaran dalam merekrut *crew* kapal dengan cara penawaran gaji yang lebih besar, maka hal ini juga menjadi masalah bagi PT. Gerbang Samudra Sarana dalam mempertaruhkan *crew* kapal dan merekrut *crew* kapal baru. Kecilnya jumlah gaji yang ditawarkan oleh PT. Gerbang Samudra Sarana menjadi penyebab perusahaan merekrut *crew* kapal yang baru, sedangkan bagi *ex-crew* yang meminta untuk kenaikan gaji juga susah untuk disetujui oleh pihak ship management, sedangkan kenaikan gaji secara berkala sebenarnya dapat memotivasi *ex-crew* untuk tetao bekerja dengan PT. Gerbang Samudra Sarana. Jika perusahaan menaikkan gaji standar para *crew* kapal setidaknya divisi pengawakan lebih mudah merekrut *crew* kapal yang baru, karena masalah gaji merupakan hal pokok yang harus dipenuhi oleh para *crew* kapal.

3. Promosi jabatan

Promosi jabatan merupakan bagian dari target sebagai pencapaian tertinggi dalam karir. Begitu pula para *crew* kapal, karena dengan mendapatkan promosi jabatan secara tidak langsung pendapatan *crew* kapal akan bertambah dan menambah nilai lebih terhadap *crew* kapal tersebut. Untuk mendapatkan promosi jabatan tidaklah mudah karena *crew*

kapal harus profesional dalam bekerja, tanggung jawab, disiplin, jujur sesuai standar ketentuan perusahaan. Sikap profesional itu, secara tidak langsung menjadi nilai tambah bagi *crew* kapal dimata pemimpin atau nahkoda dan nahkoda yang memberikan penilaian dan mengusulkan promosi jabatan *crew* kapal tersebut kepada perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari permasalahan dan pemecahan dalam pelaksanaan rencana rotasi *crew* kapal di PT. Gerbang Samudra Sarana dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Ketidaksihesuaian pergantian *crew* kapal yang telah direncanakan karna perusahaan hanya memiliki kepercayaan kepada *Ex-crew* sebagai *crew* kapal pengganti. *Ex-crew* yang sudah direncanakan untuk naik kapal tidak dapat menepati janjinya untuk kembali ke perusahaan PT Gerbang Samudra Sarana. Sehingga divisi pengawakan harus mencari *crew* baru. Jika tidak dilakukan perekrutan *crew* baru akan mengakibatkan kurangnya *crew* kapal yang *stand by* yang disediakan oleh PT Gerbang Samudra Sarana menyebabkan keterlambatan pergantian *crew sign on/off* dan *crew* diatas kapal. sehingga *crew* kapal harus menambah masa kontrak Perjanjian Kerja Laut (PKL) sampai waktu yang ditentukan dalam pencarian *crew* baru juga harus mencari *crew* yang sesuai dengan *crew* kapal yang akan digantikan sesuai dengan permintaan perusahaan.

2. Belum efektifnya kontrak perjanjian kerja laut (PKL) karena belum sesuai antara masa kontrak *crew* kapal diatas kapal dengan perjanjian yang terdapat di dalam Perjanjian Kerja Laut (PKL) dikarenakan pihak divisi pengawakan masih belum optimal merencanakan dan mencari *crew* kapal pengganti untuk *crew* kapal

yang akan *sign off*, dampaknya masa kontrak kerja *crew* diatas kapal terjadi ketidak sesuai dengan perjanjian tertulis pada Perjanjian Kerja Laut (PKL).

Saran

Untuk meningkatkan pelaksanaan rencana pergantian *crew* kapal terhadap kesesuaian Kontrak Perjanjian Kerja Laut (PKL) ini antara lain

1. Pelaksanaan pergantian *crew* kapal agar dapat berjalan sesuai dengan rencana yang sudah direncanakan serta memberikan penjelasan Perjanjian Kerja Laut (PKL) berakhir harus sesuai kontrak, hal tersebut dapat dilakukan melalui peningkatan kedisiplinan *ex-crew* agar tetap bersedia bekerja kembali dengan PT Gerbang Samudra Sarana. hal yang dapat dilakukan oleh divisi pengawakan yaitu dengan pemantauan dan memberi kepastian kapan *crew* kapal tersebut *on board*. serta pihak divisi pengawakan harus mencari *crew* kapal pengganti baru untuk menambah *crew* kapal yang *stand by*, sehingga apabila pada saat darurat ada *crew* kapal yang *sign off* secara tiba-tiba, sehingga *crew stand by* bisa langsung *sign on* untuk langsung melakukan pergantian diatas kapal agar tidak terjadi keterlambatan dalam pergantian *crew* kapal.

2. Kontrak perjanjian kerja laut (PKL) supaya lebih efektif divisi pengawakan harus merencanakan rotasi *crew* kapal yang harus dilakukan sesuai dengan yang di jadwalkan dan memberikan penjelasan kepada *crew* kapal pengganti yang akan menandatangani perjanjian PKL dan jika dia melanggar kontrak tersebut *crew* tersebut akan langsung diberikan daftar hitam dan tidak dapat kembali bekerja di PT. Gerbang Samudra Sarana. sehingga *crew* kapal memahami PKL yang ditanda tangani tersebut. Maka tidak akan terjadi perpanjangan kontrak, baik dari *crew*

kapal atau perusahaan itu sendiri, dan Perjanjian Kerja Laut (PKL) akan berjalan sesuai dengan yang seharusnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Burhanuddin. (1994). *Analisis administrasi manajemen dan kepemimpinan pendidikan* (1st ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Creswell, J. W. (2015). *Penelitian Kualitatif dan Desain Riset*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Handoko, T. H. (1986). *Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Hasibuan, M. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (11th ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Undang-Undang (UU) tentang Pelayaran, Pub. L. No. LN.2008/NO.64 .2008.
- Indrianto, N., & Supono, B. (2013). *Metode Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia. 2011. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*.
- Mardianto, A. (2014). *Management Recruitmen*. Jakarta: Pinasthika Publisher.
- Moelong, L. J. (2007). *Metodelogi Penelitian Kualitatif* (Edisi Revisi). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moelong, L. J. (2017). *Metode Penelitian Kualatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Samsudin, S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV. Pustaka Setia.
- Sidik, M. (2001). *Optimalisasi Pajak Daerah Dan Retribusi Daerah Dalam Rangka Meningkatkan Kemampuan Keuangan Daerah*. April, 1–14.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sukmadinata, N. S. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sule, T. E., & Kurniawan, S. (2005). *Pengantar Manajemen* (1st ed.). Jakarta: Kencana.
- Umar, H. (2013). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.
- Wati, D. P. (2014). Pelaksanaan Fungsi Pengawasan Pendidikan Agama Islam Terhadap Guru Pendidikan Agama Islam. *Journal Universitas Lampung*, 7.
- Yusuf, A. M. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Penelitian Gabungan* (1st ed.). Jakarta: Kencana.
- Didik Purwiyanto. (2020). Analisis Motivasi Lulusan Pelaut Menjadi Tenaga Pendidik pada Program Diploma Pelayaran di Universitas Hang Tuah Surabaya. *Jurnal Aplikasi Pelayaran dan Kepelabuhanan*, Volume 11, Nomer 1, September 2020.