



**ANALISA KESEMPATAN KERJA BAGI PELAUT DENGAN KRITERIA
PENGALAMAN TERBATAS PADA PT. ARGHANIAGA
PANCATUNGGAL**

SKRIPSI

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

Oleh

AYUNINGTYAS RAHMA OKTAVIA

NIT. 541711306457 K

**PROGRAM STUDI DIPLOMA IV
TATA LAKSANA ANGKUTAN LAUT DAN KEPELABUHAN
POLITEKNIK ILMU PELAYARAN SEMARANG**

2021



**ANALISA KESEMPATAN KERJA BAGI PELAUT DENGAN KRITERIA
PENGALAMAN TERBATAS PADA PT. ARGHANIAGA
PANCATUNGGAL**

SKRIPSI

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

Oleh

AYUNINGTYAS RAHMA OKTAVIA

NIT. 541711306457 K

**PROGRAM STUDI DIPLOMA IV
TATA LAKSANA ANGKUTAN LAUT DAN KEPELABUHAN
POLITEKNIK ILMU PELAYARAN SEMARANG
2021**

HALAMAN PERSETUJUAN

ANALISA KESEMPATAN KERJA BAGI PELAUT DENGAN KRITERIA
KHUSUS PADA PT. ARGHANIAGA PANCATUNGGAL

Disusun Oleh:

AYUNINGTYAS RAHMA OKTAVIA

NIT. 541711306457 K

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

Dosen Pembimbing I
Materi

OKVITA WAHYUNI, S.ST., M.M.

Penata Tk. I (III/d)

NIP. 19781024 200212 2 002

Dosen Pembimbing II
Metodologi dan Penulisan

YUSTINA SAPAN, S.ST., M.M.

Penata Tk. I (III/d)

NIP. 19771129 200502 2 001

Mengetahui,

Ketua Program Studi
Tata Laksana Angkutan Laut Dan Kepelabuhan

NUR ROHMAH, SE., MM

Penata Tk. I (III/d)

NIP. 19750318 200312 2 001

HALAMAN PENGESAHAN

**ANALISA KESEMPATAN KERJA BAGI PELAUT DENGAN KRITERIA
PENGALAMAN TERBATAS PADA PT. ARGHANIAGA PANCATUNGGAL**

Disusun Oleh:

AYUNINGTYAS RAHMA OKTAVIA

NIT. 541711306457 K

Telah disetujui dan disahkan oleh Dewan Penguji

Serta dinyatakan lulus dengan nilai

pada tanggal

Penguji I

Dr. Capt. MASHUDI ROFIK, M.Sc.

Pembina Tk. I (IV/b)

NIP. 19670605 199808 1 001

Penguji II

OKVITA WAHYUNI, S.ST., M.M.

Penata Tk. I (III/d)

NIP. 19781024 200212 2 002

(Penguji III)

JANNY ADRIANI DJARI S.ST., M.M.

Penata Tk. I (III/e)

NIP. 19800118 200812 2 002

Mengetahui,

DIREKTUR POLITEKNIK ILMU PELAYARAN
SEMARANG

Dr. Capt. MASHUDI ROFIK, M.Sc.

Pembina Tk. I, (IV/b)

NIP. 19670605 199808 1 001

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ayuningtyas Rahma Oktavia

NIT : 541711306457 K

Program Studi : Tata Laksana Angkutan Laut dan Kepelabuhan

Skripsi dengan judul "Analisa Kesempatan Kerja Bagi Pelaut Dengan Kriteria Pengalaman Terbatas Pada PT. Arghaniaga Pancatunggal"

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

Semarang, 2021

Yang menyatakan pernyataan,

METERAI
TEMPEL
DE9AJX416286481

AYUNINGTYAS RAHMA O

NIT. 541711306457 K

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

Hidup berakal, mati beriman

There's no comparison between the sun and the moon, they shine when it's their time, in their right timeline

“Sugih tanpa bandha, digdaya tanpa aji, nglurug tanpa bala, menang tanpa ngasorake, trimah mawi pasrah, suwung pamrih tepi ajrih, langgeng tan ana susah tan ana bungah”

Persembahan:

1. Pelita hidup saya, Mama Inni Hikmatin, Ayah Riyanto, dan nenek tersayang
2. Teruntuk diri saya sendiri yang akan selalu siap bertahan dengan petualanganpetualangan selanjutnya
3. A. Rachman Hakim atas keluasan hatinya untuk selalu menjadi tempat pulang dalam hal apapun
4. Almamater saya, Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang
5. Teman-teman angkatan LIV yang selalu berjuang bersama

PRAKATA

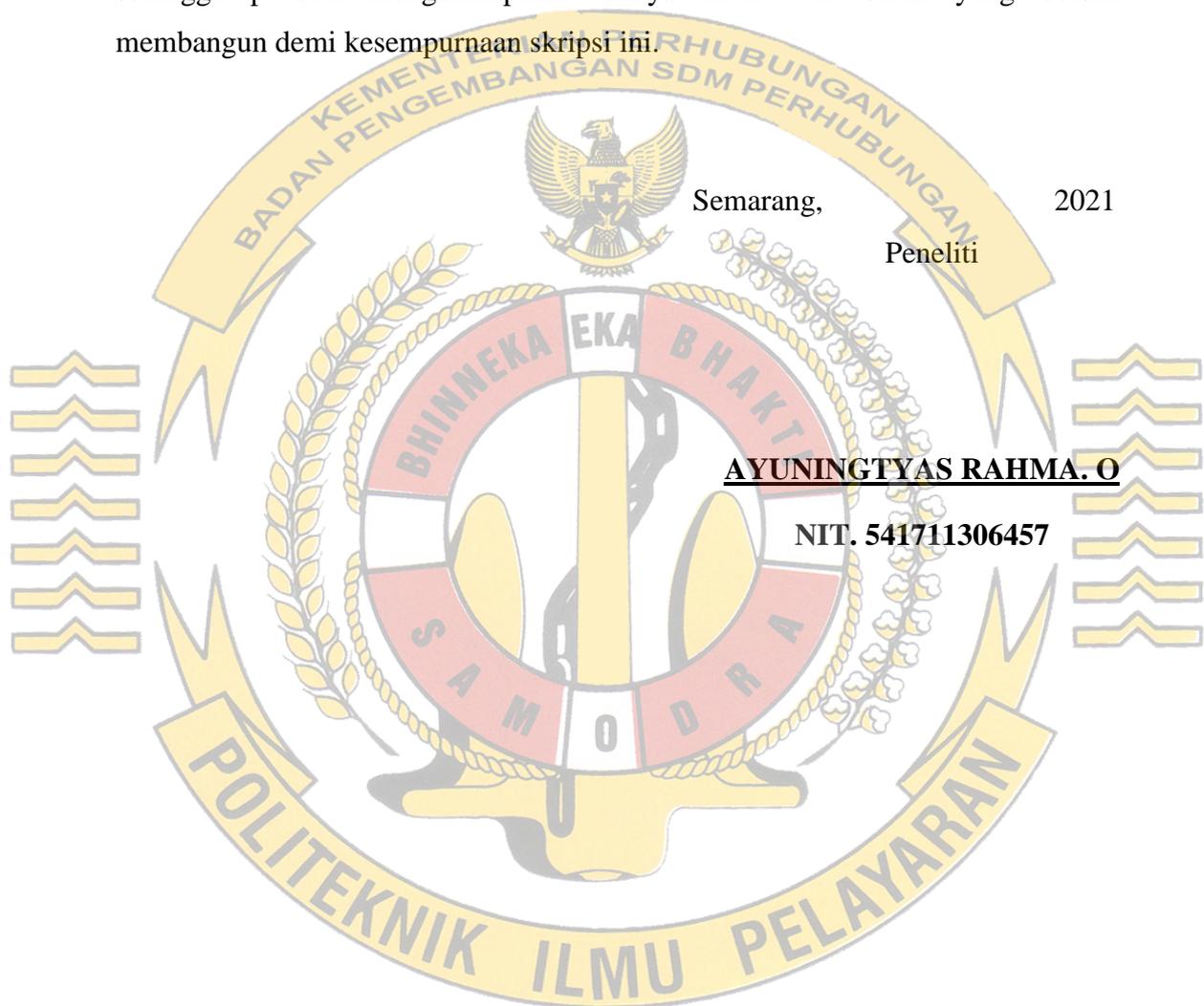
Alhamdulillah, puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan hidayah-Nya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Skripsi ini mengambil judul **“Analisa Kesempatan Kerja Bagi Pelaut Dengan Kriteria Pengalaman Terbatas Pada PT. Arghaniaga Pancatunggal”** yang terselesaikan berdasarkan data-data yang diperoleh dari hasil penelitian selama 6 (enam) bulan melaksanakan praktek darat di perusahaan PT. Arghaniaga Pancatunggal.

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini dengan penuh rasa hormat, peneliti menyampaikan ucapan terima kasih kepada pihak-pihak yang terkait yang telah memberikan bimbingan dan arahnya, dorongan, bantuan serta petunjuk yang sangat bermanfaat. Pada kesempatan ini, peneliti menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Dr. Capt. Mashudi Rofik, M.Sc selaku Direktur Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang.
2. Ibu Nur Rohmah, SE., M.M. selaku Ketua Program Studi Ketatalaksanaan Angkutan Laut dan Kepelabuhanan Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang.
3. Ibu Okvita Wahyuni, S.ST., M.M. selaku Dosen Pembimbing Materi skripsi yang dengan sabar dan tanggung jawab telah memberikan dukungan, bimbingan dan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.
4. Ibu Yustina Sapan, S.ST., M.M. selaku Dosen Pembimbing Metodologi dan Penulisan yang telah memberikan dukungan, bimbingan dan pengarahan dalam skripsi ini.
5. Seluruh Dosen Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang yang telah memberikan bekal ilmu dan pengetahuan.
6. Perusahaan PT. Arghaniaga Pancatunggal yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk melaksanakan penelitian dan praktek.
7. Keluarga Indoraya yang selalu memberikan semangat dan doa baiknya.
8. Adik saya (alm) Z. M. Faza atas kebaikannya

9. Semua pihak yang telah memberikan motivasi serta membantu peneliti dalam penyusunan skripsi ini, yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu.

Peneliti berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain, serta dengan kerendahan hati peneliti menyadari bahwa banyak kekurangan, sehingga peneliti mengaharapkan adanya kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini.



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
PRAKATA.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
ABSTRAKSI.....	x
ABSTRACT.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR TABEL	xiii
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar belakang	1
1.2 Rumusan masalah	6
1.3 Tujuan penelitian	7
1.4 Manfaat penelitian.....	7
1.5 Sistematika penulisan	8
BAB II : LANDASAN TEORI.....	10
2.1 Tinjauan pustaka.....	10
2.2 Definisi operasional.....	18

2.3 Kerangka berfikir.....	21
BAB III : METODE PENELITIAN.....	24
3.1 Fokus dan lokus penelitian	24
3.2 Pendekatan dan desain penelitian	24
3.3 Teknik pengumpulan data.....	26
3.4 Teknik keabsahan data.....	30
3.5 Teknik analisis data	30
BAB IV : ANALISA HASIL PENULISAN DAN PEMBAHASAN	33
4.1 Gambaran umum	33
4.2 Hasil penelitian	38
4.3 Pembahasan masalah.....	43
BAB V : SIMPULAN DAN SARAN	60
5.1 Simpulan.....	60
5.2 Saran	61
DAFTAR PUSTAKA	63
LAMPIRAN.....	65
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	103

ABSTRAKSI

Oktavia, Ayuningtyas Rahma, 2021, NIT: 541711306457 K, “*Analisa Kesempatan Kerja Bagi Pelaut Dengan Kriteria Pengalaman Terbatas Pada PT. Arghaniaga Pancatunggal*”, Program Diploma IV, Program Studi Tata Laksana Angkutan Laut dan Kepelabuhan, Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang, Pembimbing I : Okvita Wahyuni, S.ST., M.M. Pembimbing II: Yustina Sapan, S.ST., M.M.

Ada beberapa faktor khusus yang menjadi sebuah tantangan baru bagi perusahaan pelayaran dan juga pelaut negeri ini yaitu dengan menjadi seorang lulusan baru ataupun menjadi pelaut yang memiliki masa layar yang terbilang terbatas. Divisi pengawakan PT. Arghaniaga Pancatunggal sebagai bagian dari perusahaan pelayaran yang bertugas merekrut kru sebagai operator dalam menjalankan kapal untuk mencapai tujuan terkadang dihadapkan dengan beberapa *curriculum vitae* calon kru kapal yang tidak sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan. Ketidaksesuaian antara jenis kapal ketika bekerja di perusahaan sebelumnya dengan jenis kapal di perusahaan yang sedang dilamar akan mempengaruhi kompetensi sebagai penilaian diterima tidaknya calon kru tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apa faktor, keuntungan, dan kendala PT. Arghaniaga Pancatunggal selama melakukan perekrutan pelaut dengan kriteria pengalaman terbatas.

Metode penelitian yang digunakan penulis adalah metode deskriptif kualitatif. Sumber data penelitian yang diambil dari data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data dengan observasi selama di lapangan, wawancara, dan dokumentasi. Hasil dari pembahasan masalah yang pertama beberapa faktor yang menjadi pertimbangan perusahaan melakukan perekrutan pada kru dengan kriteria khusus karena ada desakan dari kantor cabang perusahaan yang meminta kru pengganti untuk mengisi kekosongan kru agar kapal bisa dengan lancar beroperasi, telah selesainya proses *docking* pada beberapa kapal, pandemi yang membatasi seleksi kru, tonase kapal berukuran kecil, dan secara sengaja ada beberapa hak kru ada yang kurang diperhatikan. Untuk keuntungan yang diperoleh perusahaan adalah menjadikan terpenuhinya permintaan kru, meregenerasi kru kapal lama / senior, kru dengan kriteria khusus lebih tanggap dengan teknologi baru dan juga memiliki harapan gaji yang lebih rendah. Sebagai upaya yang ditempuh PT. Arghaniaga Pancatunggal dalam melakukan perekrutan kru dengan kriteria khusus agar sesuai dengan SOP dan Konvensi Ketenagakerjaan Maritim adalah dengan melakukan *walk in interview*, evaluasi kompensasi finansial dan finansial, serta dilakukan rapat evaluasi kinerja secara berkala.

Kata Kunci: *Kesempatan Kerja, Pengawakan, Maritim Labour Convention*

ABSTRACT

Oktavia, Ayuningtyas Rahma, 2021, NIT: 541711306457 K, “*Analysis of Job Opportunities for Seafarers with Limited Criteria at PT. Arghaniaga Pancatunggal*”, Diploma IV Program, Marine and Port Management Study Program, Semarang Merchant Marine of Polytechnic, 1st Advisor : Okvita Wahyuni, S.ST., M.M. 2nd Advisor : Yustina Sapan, S.ST., M.M.

There are several special factors that become a new challenge for shipping companies and seafarers in this country, by becoming a new graduate or becoming a sailor who has a relatively limited sailing period. The manning division of PT. Arghaniaga Pancatunggal as part of a shipping company in charge of recruiting crews as operators in running the ship to reach its destination is sometimes faced with several curriculum vitae of prospective ship crews that do not match the qualifications required by the company. The discrepancy between the type of ship when working in the previous company and the type of ship in the company being applied for will affect competence as an assessment of whether the prospective crew is accepted or not. This paper aims to determine the factors, advantages, and constraints of PT. Arghaniaga Pancatunggal during the recruitment of seafarers with special criteria.

The research method used by the author is a qualitative descriptive method. Sources of research data taken from primary and secondary data. Data collection techniques with field observations, interviews, and documentation. The results of the discussion of the first problem were several factors that were taken into consideration by the company in recruiting crews with special criteria. First, there was pressure from the company's branch office which asked for replacement crews to fill crew vacancies so that the ships could operate smoothly, the docking process for several ships had been completed, the pandemic which limits crew selection, small tonnage of ships, and the deliberate neglect of some crew rights. For the benefits obtained by the company is to make crew requests fulfilled, regenerate old / senior ship crews, crews with special criteria are more responsive to new technology and also have lower salary expectations. As an effort taken by PT. Arghaniaga Pancatunggal in recruiting crews with special criteria to comply with SOP and Maritime Labor Conventions is to conduct walk-in interviews, evaluate financial and financial compensation, and conduct regular performance evaluation meetings.

Keywords: Job Opportunities, Manning, Maritime Labor Convention

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka pikir penelitian..... 23



DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Rekapitulasi kebutuhan kru	37
--	----



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keinginan untuk dapat hidup dengan baik merupakan faktor bagi setiap manusia untuk menemukan mata pencahariannya. Laut selain sebagai sarana mobilitas pelayaran niaga ataupun non niaga sangat memiliki kontribusi besar bagi Indonesia seperti dalam sambutan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Ir. Budi Karya Sumadi pada sebuah buku berjudul Tol Laut Konektivitas Visi Poros Maritim Indonesia, dalam buku tersebut dikatakan bahwa transportasi laut menjadi salah satu subsektor yang sangat penting untuk menghubungkan daerah terpencil, tertinggal, terluar, dan perbatasan dengan daerah lain sehingga pergerakan distribusi barang dan mobilitas orang dapat difasilitasi dengan baik (Handoko, 2020). Selain disebut sebagai negara agraris karena mencerminkan betapa suburnya tanah Nusantara dan melimpahnya sumber daya alam yang menggambarkan potensi besar sebagai syarat penting ketahanan nasional, Indonesia juga disebut sebagai negara maritim karena lebih dari dua pertiga wilayah Indonesia adalah perairan dengan luas laut Nusantara $6.315.222 \text{ km}^2$ (luas keseluruhan laut di dunia adalah 361 juta km^2), dengan pembagian 80% perairan dan 20% wilayah daratan dari luas wilayah laut teritorial seluas 282.583 km. Luas laut nasional atau perairan wilayah pedalaman dan kepulauan 3.092.085 km^2 , dengan Zona Ekonomi Eksklusif (ZEE) 2.936.345 km^2 . Panjang garis pantai kepulauan Indonesia adalah 99.093 km^2

dengan lebih dari 17.504 pulau yang membentang dan deposit ke PBB adalah 13.466 pulau. Dengan melihat potensi yang ada, sebagai konsekuensinya maka banyak yang berminat untuk menjadikan laut sebagai sarana mata pencaharian karena memiliki peluang yang sangat besar untuk mengisi kesempatan kerja di kapal dengan *voyage* lokal maupun Internasional yang tersebar di berbagai wilayah. Dalam *database* pelaut Indonesia, Ditkappel, DJPL, 2019 total terdapat 1.102,609 pelaut Indonesia per September 2019 (Handoko, 2020). Dalam pidato pertama Presiden Joko Widodo seusai dilantik sebagai presiden dalam Sidang Paripurna MPR, Hari Senin 20 Oktober 2014, Presiden Jokowi menekankan arah pembangunan kabinetnya adalah mengggagas kembalinya kejayaan bangsa Indonesia sebagai negara maritim, dan hal ini menjadi program unggulan Kabinet Joko Widodo-Jusuf Kalla, disamping menumbuhkan jiwa Cakrabakti Samudra, yakni jiwa pelaut yang tidak gentar mengarungi samudra dan menghadang gelombang yang menjulang (Kompas, 2014). Untuk mencapai keselamatan dan kelancaran dalam pelayaran diperlukan adanya awak kapal yang memiliki kemampuan, keahlian dan keterampilan, dengan demikian setiap kapal yang akan berlayar harus dikendalikan oleh kru kapal yang cukup dan cakap dalam melakukan tugas di atas kapal sesuai dengan jabatan dan tanggung jawabnya dengan mempertimbangkan tonase kapal, konstruksi permesinan kapal dan trayek pelayaran kapal yang diawaki. Setiap lembaga Pendidikan Tinggi Kepelautan wajib mendapatkan persetujuan dari administrasi di Indonesia dan harus mengimplementasikan *Quality Standard*

System (QSS) yang dipersyaratkan *International Maritime Organization (IMO)* melalui *Standard of Training Certification and Watchkeeping for seafarers (STCW) Amandemen Manila 2010*. Terkait dengan regulasi tersebut, setiap lulusan yang akan mengawaki sebuah kapal diwajibkan memiliki sertifikat yang dikeluarkan oleh lembaga diklat kepelautan di bawah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (*BPSDM*) yang programnya telah mendapatkan *approval* dari Direktorat Jendral Perhubungan Laut dengan 2 jenis sertifikat berupa;

1.1.1 *Certificate Of Competency (COC)* / Sertifikat Keahlian Pelaut yang terdiri dari : Ahli Nautika / Teknika Tingkat I sampai dengan tingkat V, *Ratings*, *GMDSS (Global Maritime Distress Safety System)*

1.1.2 *Certificate Of Proficiency (COP)* / Sertifikat Keterampilan Pelaut yang dijabarkan sebagai berikut ;

1.1.2.1 Sertifikat keterampilan dasar

SCRB (Survival Craft and Rescue Boats), *AFF (Advance Fire Fighting)*, *MC (Medical Care)*, *MFA (Medical First Aid)*, *SAT (Security Awareness Training)*, *SDSD (sertifikat keterampilan tugas keamanan)*

1.1.2.2 Sertifikat keterampilan terkait kompetensi

ARPA (Automatic Radar Plottin Aid), *RADAR*, *ECDIS (Electronic Chart Display & Sistem Informasi)*, *BRM (Bridge Resource Management)*, *SSO (Ship Security Officer)*, *ERM (Engine Resource Management)*

1.1.2.3 Sertifikat keterampilan terkait jenis kapal

BOCT (*Basic Oil and Gas Tanker*), BLGT (*Basic Liquefied Gas Tanker*), AOT (*Advance Oil Tanker*), ALGT (*Advance Liquefied Gas Tanker*), ACT (*Advance Chemical Tanker*)

Ada banyaknya lembaga pendidikan baik negeri maupun swasta yang menyediakan program studi ataupun diklat kepelautan adalah sebagai salah satu jawaban atas upaya yang dilakukan untuk turut mendukung dalam mencetak pelaut yang kompeten dan juga sebagai sarana mencapai *zero accident* di area kerja sesuai dengan standar yang ditentukan oleh *International Maritime Organization (IMO)*. Setelah lembaga pendidikan melaksanakan fungsinya dalam mencetak pelaut yang memiliki kompetensi minimal seperti yang sudah distandarkan oleh *International Maritime Organization (IMO)* selanjutnya adalah peran perusahaan pelayaran dalam menyediakan dan menyerap tenaga kerja pelaut yang berkompoten, namun dalam realitasnya perusahaan pelayaran merupakan badan usaha yang tujuan utamanya adalah untuk kepentingan komersial. Dalam setiap kegiatannya perusahaan pelayaran memiliki upaya masing-masing dalam mencapai target yang mereka tetapkan. Mulai dari kegiatan pemasaran, operasional, hingga perekrutan pelaut perusahaan pelayaran memiliki *Standard Operating Procedure (SOP)* dalam setiap kegiatannya dan juga bersifat fleksibel dengan regulasi nasional maupun internasional yang berlaku. Kegiatan perekrutan awak kapal setiap perusahaan menginginkan pelaut yang berkompoten untuk dipekerjakan agar bisa menunjang kelancaran operasional kegiatan perusahaan

dan meminimalisir serta menangani apabila sewaktu waktu terjadi *near miss* di atas kapal. Tentu saja setiap kru yang direkrut harus memiliki kualifikasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Hal hal yang mempengaruhi kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan adalah melihat dari jenis kapal, ukuran kapal, kemampuan perusahaan dalam memberikan gaji, akomodasi, tunjangan, dan fasilitas serta pengalaman kerja yang dimiliki oleh kru yang melamar tersebut, selain itu karakter dan sikap juga akan memberi penilaian tersendiri bagi divisi perekrutan ketika melakukan perekrutan terhadap calon kru kapal. Ada beberapa faktor khusus yang menjadi sebuah tantangan baru bagi perusahaan pelayaran dan juga pelaut negeri ini yaitu dengan menjadi seorang lulusan baru ataupun menjadi pelaut yang memiliki masa layar yang terbilang belum cukup lama atau bisa dikatakan terbatas. Tidak mudah menjadi lulusan perwira muda ahli nautika maupun teknika yang masih memiliki sedikit pengalaman atau bahkan nol pengalaman ketika berada di dunia kerja, ketidaksesuaian antara jenis kapal ketika bekerja di perusahaan sebelumnya dengan jenis kapal di perusahaan yang sedang dilamar juga akan mempengaruhi kompetensi sebagai penilaian diterima atau tidaknya calon kru tersebut. Divisi perekrutan PT. Arghaniaga Pancatunggal sebagai bagian dari perusahaan pelayaran yang bertugas merekrut kru sebagai operator dalam menjalankan kapal untuk mencapai tujuan terkadang dihadapkan dengan beberapa *curriculum vitae* calon kru kapal yang tidak sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan. Padahal kebutuhan kru pada kantor cabang harus segera terpenuhi. Selain itu

Pandemi Covid - 19 yang membatasi mobilitas juga menjadi alasan terhambat melakukan perekrutan secara maksimal karena apabila dalam perekrutan terlalu selektif maka permintaan kru dari cabang perusahaan akan lebih lama terpenuhi berdasarkan hal tersebut pihak perusahaan melakukan beberapa perpanjangan kontrak terhadap kru yang masih aktif dan berkonduite baik. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis tertarik melakukan penulisan untuk mengetahui seberapa besar kesempatan kerja yang dimiliki oleh pelaut dengan tingkatan kualifikasi dan kriteria tertentu pada PT. Arghaniaga Pancatunggal dengan judul “Analisa Kesempatan Kerja Bagi Pelaut Dengan Kriteria Pengalaman Terbatas Pada PT. Arghaniaga Pancatunggal”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasar uraian latar belakang yang penulis sampaikan, maka rumusan masalah yang timbul adalah :

- 1.2.1 Apa faktor yang membuat PT. Arghaniaga Pancatunggal membuka kesempatan kerja bagi pelaut dengan kriteria pengalaman terbatas?
- 1.2.2 Apa keuntungan yang diperoleh PT. Arghaniaga Pancatunggal dengan membuka kesempatan kerja pelaut dengan kriteria pengalaman terbatas?
- 1.2.3 Apa upaya yang dilakukan PT. Arghaniaga Pancatunggal ketika membuka kesempatan kerja pelaut dengan kriteria pengalaman terbatas ?

1.3 Tujuan Penulisan

Merujuk pada rumusan masalah tersebut maka tujuan dari penulisan ini adalah sebagai berikut :

- 1.3.1 Untuk menganalisa faktor yang membuat PT. Arghaniaga Pancatunggal membuka kesempatan kerja bagi pelaut dengan kriteria pengalaman terbatas
- 1.3.2 Untuk menganalisa keuntungan apa yang diperoleh PT. Arghaniaga Pancatunggal dengan membuka kesempatan kerja pelaut dengan kriteria pengalaman terbatas
- 1.3.3 Untuk menganalisa upaya apa yang dilakukan PT. Arghaniaga Pancatunggal ketika membuka kesempatan kerja pelaut dengan kriteria pengalaman terbatas

1.4 Manfaat Penulisan

Terdapat 2 (dua) manfaat terhadap penulisan ini, yaitu:

1.4.1 Manfaat Teoritis:

Hasil penulisan diharapkan dapat memberikan kontribusi pengembangan ilmu pengetahuan dan tambahan literatur bagi taruna di Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Semarang mengenai kesempatan kerja pelaut melihat dari kualifikasi dan kriteria pengalaman terbatas yang dimiliki dari pelaut di Indonesia guna dijadikan bahan literasi untuk penulisan berikutnya sehingga dapat menghasilkan penulisan yang berkembang dan lebih baik.

1.4.2 Manfaat praktis:

Penulisan ini diharapkan dapat memberikan masukan positif sebagai alternatif solusi dari masalah yang dihadapi PT. Arghaniaga Pancatunggal, Tangerang dalam menangani kesempatan kerja pelaut

melihat dari kualifikasi dan kriteria pengalaman terbatas yang dimiliki pelaut di Indonesia. Serta dapat menambah pengalaman penulis setelah melakukan pengamatan langsung di lapangan dan juga menambah kemampuan penulis dalam menganalisis suatu permasalahan untuk kemudian mengkaji dan mencari solusi dari permasalahan yang dihadapi .

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan memuat susunan tata hubungan bagian yang satu dengan bagian yang lain dalam satu runtutan pikir. Dalam sistematika penulisan dicantumkan pokok-pokok pikiran yang dituangkan dalam masing-masing bagian. Sistematika penulisan ini dibagi dalam lima bab, dimana masing-masing bab memiliki keterkaitan satu sama lain yang dijabarkan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

- 1.1 Latar Belakang Masalah
- 1.2 Rumusan Masalah
- 1.3 Tujuan Penulisan
- 1.4 Manfaat Penulisan
- 1.5 Sistematika Penulisan

BAB II KAJIAN PUSTAKA

- 2.1 Tinjauan Pustaka
- 2.2 Definisi Operasional
- 2.3 Kerangka Pikir

BAB III METODE PENULISAN

3.1 Fokus dan Lokus Penulisan

3.2 Pendekatan dan Desain Penulisan

3.3 Teknik Pengumpulan Data

3.4 Teknik Keabsahan Data

3.5 Teknik Analisis Data

BAB IV ANALISIS HASIL PENULISAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum

4.2 Hasil Penulisan

4.3 Pembahasan Masalah

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

5.2 Saran

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Tinjauan Pustaka

Sebagai pendukung pembahasan skripsi mengenai analisa kesempatan kerja bagi pelaut dengan kriteria pengalaman terbatas pada PT. Arghaniaga Pancatunggal, maka penulis memberikan beberapa teori penunjang dari beberapa sumber pustaka yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini

2.1.1 Analisa

Menurut Spradley (Sugiyono, 2015:335), Analisis adalah sebuah kegiatan untuk mencari suatu pola dan juga cara berpikir yang berkaitan dengan pengujian secara sistematis terhadap sesuatu untuk menentukan bagian, hubungan antar bagian dan hubungannya dengan keseluruhan. Menurut Satori dan Komariyah (2014: 200), Definisi Analisis adalah usaha untuk mengurai suatu masalah menjadi bagian-bagian. Sehingga, susunan tersebut tampak jelas dan kemudian bisa ditangkap maknanya atau dimengerti duduk perkaranya.

2.1.2 Kesempatan Kerja Pelaut

Kesempatan kerja diartikan sebagai suatu keadaan yang menggambarkan tersedianya lapangan kerja yang siap diisi oleh para pencari kerja. Kesempatan kerja bukan saja memiliki nilai ekonomis, tetapi juga mengandung nilai kemanusiaan dengan menumbuhkan rasa harga diri, sehingga memberikan isi kepada asas kemanusiaan (Erinda, 2011). Kesempatan kerja dapat tercipta apabila terjadi permintaan tenaga kerja di pasar kerja, sehingga dengan kata lain

kesempatan kerja juga menunjukkan permintaan terhadap tenaga kerja. Kesempatan kerja adalah termasuk lapangan pekerjaan yang sudah diduduki (*employment*) dan masih lowong. Dari lapangan pekerjaan yang masih lowong tersebut adanya kebutuhan berarti adanya kesempatan kerja bagi orang yang menganggur. Besarnya lapangan kerja yang masih lowong atau kebutuhan tenaga kerja yang secara riil dibutuhkan oleh suatu perusahaan tergantung pada banyak faktor, diantaranya yang paling utama adalah prospek usaha atau pertumbuhan *output* dari perusahaan tersebut, ongkos tenaga kerja atau gaji yang harus dibayar, dan harga faktor-faktor produksi lainnya yang bisa menggantikan fungsi tenaga kerja, misalnya barang modal. Perluasan kesempatan kerja produktif bukan berarti hanya menciptakan lapangan usaha baru. Melainkan pula usaha peningkatan produktivitas kerja yang pada umumnya disertai dengan pemberian upah yang sepadan dengan apa yang telah dikerjakan oleh setiap pekerja (Nuraulian, 2017). Kesempatan kerja pelaut diartikan sebagai suatu keadaan yang menunjukkan seberapa besar ketersediaan lowongan yang disediakan oleh perusahaan pelayaran atau pihak yang membutuhkan tenaga kerja pelaut untuk menerima dan mempekerjakan pelaut yang memiliki kualifikasi seperti yang diperlukan oleh perusahaan pelayaran.

2.1.3 Perusahaan Pelayaran

Perusahaan pelayaran merupakan badan usaha milik negara atau swasta yang melakukan kegiatan usaha jasa dalam bidang penyediaan ruang kapal laut untuk kepentingan mengangkut muatan penumpang, barang, dan angkutan penyebrangan dari pelabuhan asal ke pelabuhan tujuan dengan trayek pelayaran dalam negeri/*interinsulair* maupun luar negeri/*ocean going* yang juga memiliki peran dalam menyediakan lapangan pekerjaan dan menyerap tenaga kerja pelaut yang berkompoten sesuai dengan *Standard Operating Procedure (SOP)* yang dibuat oleh masing-masing perusahaan. Setiap perusahaan pelayaran akan selalu menginginkan proses operasional berjalan dengan baik agar tercapai keuntungan yang diharapkan. Dan proses operasional tidak akan mencapai seperti yang diharapkan tanpa adanya peran kinerja kru kapal. Setiap perusahaan memiliki hak dan tanggung jawab yang perlu dipenuhi, kewajiban perusahaan pelayaran yang melakukan perekrutan kru diatur dalam Konvensi Ketenagakerjaan Maritim tahun 2006 yang berisikan kaidah yang memuat hak – hak dari pelaut yang juga sekaligus merupakan kewajiban yang wajib dipenuhi dan juga dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab, selain sebagai pemenuhan kewajiban kaidah dalam Konvensi Ketenagakerjaan Maritim 2006 ini juga dapat menjadi stimulan bagi para kru kapal untuk lebih giat dan bertanggung jawab atas jabatan yang diemban masing masing. Sebagai perusahaan pelayaran yang memahami betul

tentang kaidah yang ada di Konvensi Ketenagakerjaan Maritim maka mereka akan memerhatikan betul kaidah – kaidah sebagai berikut;

2.1.2.1 Persyaratan minimum bagi awak kapal untuk bekerja di atas kapal/ kondisi kerja

2.1.2.2 Akomodasi, fasilitas rekreasi, makanan dan katering

2.1.2.3 Perlindungan kesehatan, perawatan medis, kesejahteraan dan jaminan sosial

2.1.2.4 Kepatuhan dan penegakan.

2.1.4 Pelaut

Pelaut adalah setiap orang yang mempunyai kualifikasi keahlian atau keterampilan sebagai awak kapal (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2000 Tentang Kepelautan). Seorang pelaut dituntut untuk memiliki *Certificate Of Competency (COC)* dan *Certificate Of Proficiency (COP)* sesuai dengan jabatan, ukuran kapal, serta lokasi/daerah pelayaran dari kapal yang akan mereka awaki. Kemudian disahkan dalam suatu dokumen perjanjian kerja laut oleh syahbandar. Penegasan status awak kapal pun dikuatkan di dalam UU No.17/2008 tentang Pelayaran yang bekerja atau dipekerjakan di atas kapal oleh pemilik atau operator kapal untuk melakukan tugas sesuai jabatannya. Jadi, anak buah kapal adalah awak kapal selain Nakhoda. Dan mereka yang bekerja sesuai keahlian dan jabatan di atas kapal adalah masuk ke dalam tenaga kerja Indonesia (Kusuma, 2018).

2.1.3.1 Hierarki Pelaut

Perwira departemen dek: Kapten/Nakhoda/*Master* merupakan pimpinan dan penanggung jawab pelayaran, Mualim I/*Chief officer* bertugas mengatur muatan kapal dan sebagai pengatur arah navigasi, Mualim II/*Second officer* bertugas membuat rute pelayaran, Mualim III/*Third officer* bertugas memeriksa alat keselamatan kapal dan juga sebagai pengatur arah navigasi. Perwira departemen mesin: KKM (Kepala Kamar Mesin) bertugas sebagai pimpinan dan penanggung jawab atas semua mesin yang ada di kapal, Masinis I/*First engineer* bertanggung jawab atas mesin induk kapal, Masinis II/*Second engineer* bertanggung jawab atas semua mesin bantu, Masinis III/*Third engineer* bertanggung jawab atas mesin pompa, Juru listrik/*Electrician* bertanggung jawab atas instalasi kelistrikan kapal. *Ratings: Bosun, Able bodied seaman (ab)/Juru mudi, Fitter/Juru las, Ordinary sailor (os) Kelasi, Oiler/Juru minyak, Chief cook.*

2.1.3.1 Syarat Menjadi Pelaut

(Kusuma, 2018) Adapun persyaratan untuk menjadi seorang pelaut adalah sebagai berikut; memiliki sertifikat pelaut *Certificate Of Competency (COC)* dan *Certificate Of Proficiency (COP)*, pengukuhan/*endorsement* bagi yang akan memegang jabatan minimal sebagai *Officer on Watch (OOW)*, memiliki dokumen identitas pelaut (buku pelaut

dan kartu identitas pelaut jika diharuskan, memiliki badan yang sehat jasmani dan rohani yang dibuktikan berdasarkan hasil pemeriksaan kesehatan dan rumah sakit yang ditunjuk, memiliki perjanjian kerja laut, dokumen di sijil oleh Syahbandar.

2.1.3.2 Pelaut yang kompeten

Untuk mencapai keselamatan dan kelancaran dalam pelayaran diperlukan adanya awak kapal yang memiliki kecakapan dan keahlian dalam melakukan tugasnya di atas kapal sesuai dengan jabatan dan tanggung jawabnya dengan mempertimbangkan tonase kapal, konstruksi permesinan kapal dan trayek pelayaran. Ada banyaknya lembaga pendidikan baik negeri maupun swasta yang menyediakan program studi ataupun diklat kepelautan adalah sebagai salah satu jawaban atas upaya yang dilakukan untuk turut mencetak pelaut yang kompeten. Direktorat Jenderal Perhubungan Laut selaku *stakeholder* memfasilitasi masyarakat yang ingin berkarir sebagai pelaut dengan menyediakan program pendidikan jalur akademis ataupun jalur umum. Program pendidikan jalur akademis baik itu negeri maupun swasta akan memberikan gelar ijazah tingkat III untuk ANT ataupun ATT dengan masa pendidikan 3 sampai 4 tahun. Sedangkan untuk jalur umum dibuka bagi masyarakat yang ingin berkarir menjadi pelaut dari tingkat paling bawah atau ratings. Dalam setiap

lembaga pendidikan maritim baik itu pendidikan akademis ataupun diklat jangka pendek, kursus, dan pemutakhiran ijazah akan selalu menyisipkan pendidikan karakter sebagai pondasi dalam memegang tanggung jawab pada pekerjaan yang suatu saat nanti akan mereka dapatkan. Karena pengetahuan akademis adalah bukan satu-satunya yang terpenting dalam suatu pendidikan apabila tidak diimbangi dengan adanya attitude dan karakter yang baik.

2.1.4 Perekrutan Kru Kapal

2.1.4.1 Dengan diberlakukannya Amandemen *International Convention on Standard of Training Certification and Watchkeeping for Seafarers (STCW)* 1995 sebagai penyempurnaan STCW 1978, maka Menteri Perhubungan menetapkan peraturan dalam bentuk Keputusan Menteri Perhubungan No.70 Th. 1998 tanggal 21 Oktober 1998 tentang Perekrutan Kapal Niaga. Pada BAB II Pasal 2 ayat (1) dan (2) bahwa pada setiap kapal niaga yang berlayar harus diawaki dengan susunan terdiri dari; seorang Nakhoda, sejumlah perwira, sejumlah rating. Susunan awak kapal didasarkan pada : daerah pelayaran, tonase kotor kapal (*gross tonnage*) dan ukuran tenaga penggerak kapal (kilowatt) (Kusuma et al., 2015). Perekrutan kapal sendiri dilakukan oleh divisi perekrutan yang menjadi bagian dari suatu manajemen dalam perusahaan pelayaran. Adapun tahap-tahapnya sebagai berikut; Calon Kru harus memenuhi

syarat-syarat awal seperti kesehatan fisik, pengetahuan umum, dan hal lain yang ditetapkan lembaga pengguna. Setelah lolos proses rekrutmen, calon kru akan mengikuti pelatihan. Para calon kru akan menjalani *assessment* atau persiapan sebelum menjalani ujian, Sertifikasi Kementerian Perhubungan tidak menerbitkan sertifikat untuk kru kapal ikan, melainkan untuk kapal niaga. Sertifikat untuk kru kapal niaga dibagi menjadi dua, yaitu keahlian dan keterampilan. Sertifikat keahlian nantinya akan mempengaruhi jabatan kru di sebuah kapal dan dikeluarkan oleh Direktorat Jenderal Perhubungan Laut. Adapun sertifikat keterampilan merupakan syarat dasar dan dikeluarkan oleh lembaga atau sekolah tinggi yang mendapat otorisasi dari pemerintah. Beberapa jenis sertifikat yang diberikan misalnya Ahli Nautika Tingkat I-V dan Ahli Teknik Tingkat I-V untuk kru kapal niaga internasional serta sertifikat khusus seperti general radio operator, *tanker safety*, *medical certificate*, dan buku pelaut. Tidak ada perbedaan dalam proses sertifikasi antara ABK kapal niaga asing dan lokal. Sebabnya, Indonesia sudah meratifikasi standar internasional. Sebaliknya, bagi kapal ikan, Indonesia belum meratifikasi standar internasional. Indonesia hanya mengadopsi standarnya dan diterbitkan oleh Kementerian Kelautan dan Perikanan, Peraturan Menteri Perhubungan Tentang Perekrutan dan penempatan

awak kapal PM 18 tahun 2013 pada pasal 1320 KUHP menentukan adanya 4 (empat) syarat sahnya suatu perjanjian, yakni; adanya kata sepakat bagi mereka yang mengikatkan dirinya, kecakapan para pihak untuk membuat suatu perikatan, harus ada suatu hal tertentu, dan harus ada suatu sebab (clausa) yang halal.

2.1.4.2 UU Republik Indonesia no 13 tahun 2013 pada Pasal 54 bab IX mengatur tentang hubungan kerja dimana perjanjian kerja laut diperjanjikan sesuai dengan asas dan syarat keabsahan suatu persetujuan. Hal hal yang diatur dalam Perjanjian Kerja Laut antara lain Perjanjian Kerja Laut diaktekan dihadapan pejabat yang ditunjuk pemerintah dengan biaya dipikul majikan, kewajiban majikan membayar semua bentuk upah sebagai imbalan jasa, kewajiban buruh untuk menjalankan pekerjaan sesuai dengan kemampuannya. Syarat untuk dapat bekerja di kapal adalah harus menandatangani; Perjanjian Kerja Laut antara pengusaha dan Nakhoda dan abk, sijiil awak kapal antara Nakhoda/wakil dengan Syahbandar/wakil, dan lain-lain sesuai dengan hukum perkapalan (Kusuma, 2018)

2.2 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan tolak ukur yang digunakan untuk mengukur/menilai variabel secara operasional. Definisi ini dimaksudkan untuk menyamakan persepsi terhadap variabel yang digunakan serta memudahkan pengumpulan serta penganalisaan

data dan menghindari kesalah pahaman dan perbedaan penafsiran berkaitan dengan istilah- istilah dalam judul skripsi. Sesuai dengan judul penulisan Analisa Kesempatan Kerja Bagi Pelaut Dengan Kriteria pengalaman terbatas Pada PT. Arghaniaga Pancatunggal, maka definisi operasional yang perlu dijelaskan adalah sebagai berikut:

2.2.1 Kesempatan kerja pelaut

Kesempatan kerja pelaut diartikan sebagai suatu keadaan yang menunjukkan seberapa besar ketersediaan lowongan yang disediakan oleh perusahaan pelayaran atau pihak yang membutuhkan tenaga kerja pelaut untuk menerima dan mempekerjakan pelaut yang memiliki kualifikasi seperti yang diperlukan oleh perusahaan pelayaran

2.2.2 . Pengalaman terbatas

Merupakan kriteria pelaut yang menjadi subjek penelitian penulis dalam kegiatan perekrutan kru pada PT. Arghaniaga Pancatunggal dengan pengategorian sebagai berikut: Sebelumnya bekerja di kapal dengan tipe yang tidak sama dengan tipe kapal yang dimiliki PT. Arghaniaga Pancatunggal, belum memiliki pengalaman lain selain *cadet*, memiliki pengalaman kurang dari 1 tahun bekerja di kapal

2.2.3 Konvensi Ketenagakerjaan Maritim

Konvensi Ketenagakerjaan Maritim merupakan kaidah atau aturan yang berisi tentang hak dari pelaut. Disini penulis menggunakan Konvensi Ketenagakerjaan Maritim sebagai tolok ukur apakah hak pelaut yang diberikan sudah sesuai atau belum dengan kaidah dalam

Konvensi Ketenagakerjaan Maritim

2.2.4 Pelaut berkompeten

Pelaut berkompeten diartikan sebagai pelaut yang cukup dan cakap untuk mengoperasikan kapal dan memiliki COC (*Certificate Of Proficiency*) serta COP (*Certificate Of Competency*) yang diterbitkan oleh lembaga diklat kepelautan di bawah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) yang programnya telah mendapatkan *approval* dari Direktorat Jendral Perhubungan Laut

2.2.5 *Near Miss*

Near Miss merupakan suatu keadaan yang menimbulkan suatu kejadian atau kecelakaan kerja baik itu tanpa korban atau dengan korban

2.2.3 *Zero Accident*

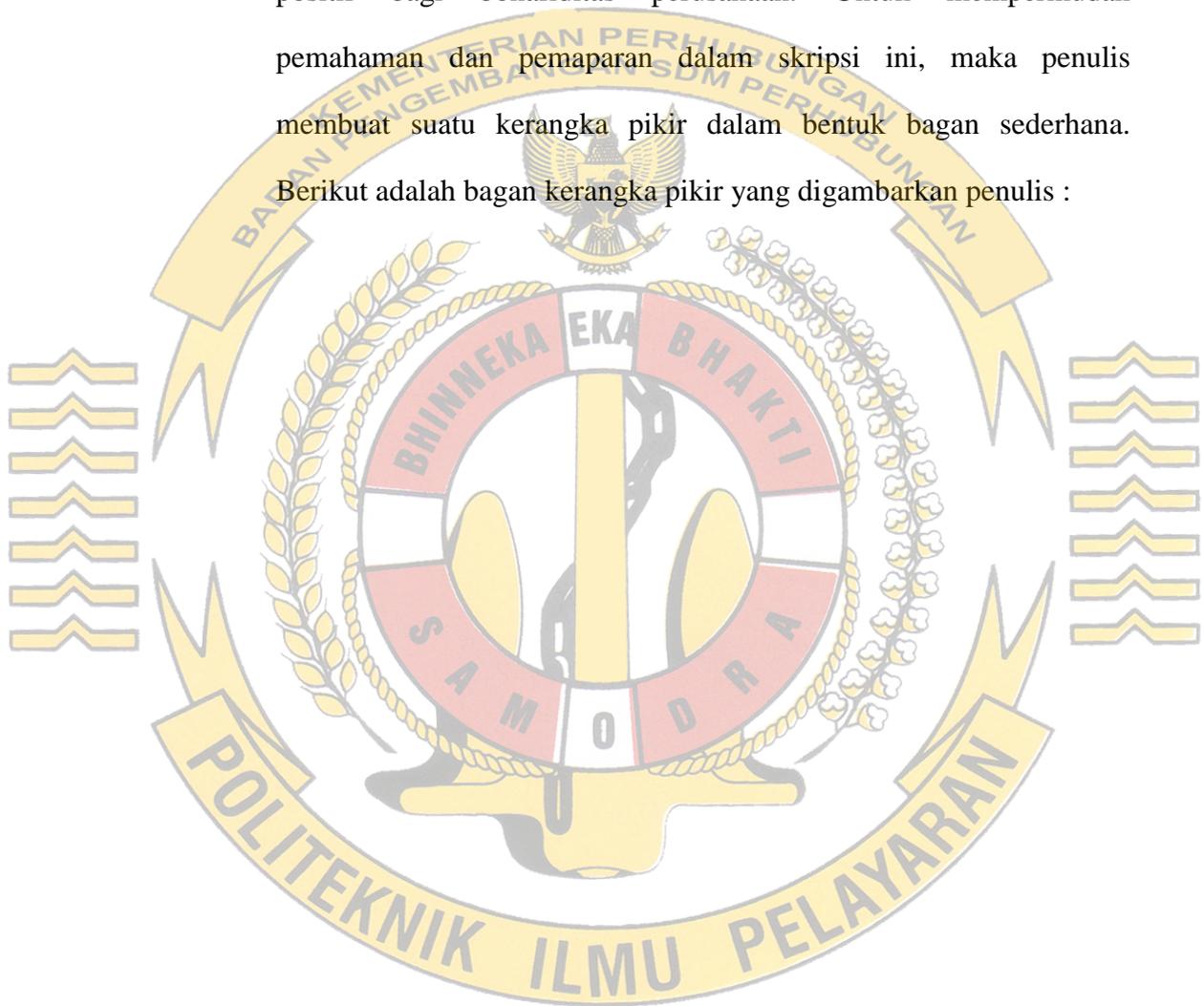
Zero Accident merupakan keadaan yang diharapkan mampu dicapai dan dilakukan dengan penuh tanggung jawab oleh kru dalam kegiatan pengoperasian kapal

dengan mengusahakan keamanan dan keselamatan dalam setiap melakukan kegiatan di atas kapal

2.3 Kerangka Berfikir

PT. Arghaniaga Pancatunggal merupakan perusahaan pelayanan bunker yang memiliki peran sebagai *Ownership* dan sekaligus sebagai operator kapal, agar operasional kapal bisa berjalan dengan baik dan mencapai *zero accident* maka diperlukan kru yang berkompeten. Seluruh kegiatan perekrutan kru dilakukan sendiri oleh perusahaan melalui divisi perekrutan PT. Arghaniaga Pancatunggal. Dikarenakan beberapa faktor yang terjadi maka perusahaan memberikan kesempatan kerja bagi pelaut dengan beberapa kriteria atau yang penulis sebutkan sebagai kriteria pengalaman terbatas. Dalam skripsi ini penulis hendak menganalisa tentang kesempatan kerja dengan standar kualifikasi yang ditetapkan perusahaan bagi calon kru apakah sudah seimbang dengan pemberian hak yang berpegang pada kaidah Konvensi Ketenagakerjaan Maritim yang akan kru tersebut dapatkan ketika sudah bergabung dengan perusahaan. Dari faktor yang mempengaruhi terbukanya kesempatan kerja bagi kru dengan kriteria pengalaman terbatas maka akan diketahui keuntungan apa saja yang akan diperoleh dari pihak-pihak yang terkait. Secara pengalaman pelaut dengan kriteria pengalaman terbatas memiliki pengalaman yang terbatas dan mendapat kecenderungan persepsi cara kerja yang kurang memuaskan oleh perusahaan –perusahaan pelayaran. Sebagai sebuah bentuk evaluasi,

untuk itu perlu dilakukan beberapa upaya yang dilakukan agar kerugian atau risiko yang mungkin dan sudah terjadi bisa diminimalkan. Selain itu juga dapat menganalisa upaya yang belum optimal agar dapat dimaksimalkan supaya memberikan dampak positif bagi bonafiditas perusahaan. Untuk mempermudah pemahaman dan pemaparan dalam skripsi ini, maka penulis membuat suatu kerangka pikir dalam bentuk bagan sederhana. Berikut adalah bagan kerangka pikir yang digambarkan penulis :





Gambar 2.1 Kerangka berpikir

BAB V PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan, wawancara, dokumentasi dan studi pustaka tentang Analisa kesempatan kerja pelaut dengan kriteria pengalaman terbatas pada PT. Arghaniaga Pancatunggal yang ada pada Bab I sampai dengan Bab V maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

5.1.1 faktor yang menyebabkan PT. Arghaniaga Pancatunggal membuka kesempatan kerja bagi pelaut dengan kriteria pengalaman terbatas adalah dikarenakan desakan dari kantor cabang perusahaan yang meminta kru pengganti untuk mengisi kekosongan kru agar kapal bisa dengan lancar beroperasi, kemudian beberapa kapal yang telah selesai proses *docking* akan segera dioperasikan, ditambah dengan pandemi Covid-19 yang terjadi menyebabkan perusahaan membatasi seleksi kru dari luar Jabodetabek sehingga Divisi perekrutan melakukan perekrutan pada kru yang berasal dari daerah yang masih memungkinkan untuk bisa menjangkau lokasi perusahaan, selain itu tonase kapal yang berukuran kecil menjadi pertimbangan ulang perusahaan untuk menetapkan kriteria bagi calon kru kapal dan alasan ini berkaitan dengan pemberian hak kru yang kurang diperhatikan dengan baik yang meliputi ketentuan *Medical Check Up* dan

rendahnya gaji yang belum diseimbangkan dengan kompensasi lainnya.

5.1.2 beberapa keuntungan yang diperoleh PT. Arghaniaga Pancatunggal dengan membuka kesempatan kerja bagi pelaut dengan kriteria pengalaman terbatas adalah menjadikan terpenuhinya permintaan kru dari kantor cabang, meregenerasi kru kapal senior, kru berkriteria pengalaman terbatas dengan status lulusan *fresh graduated* lebih tanggap dengan teknologi baru, serta kru dengan kriteria pengalaman terbatas memiliki harapan gaji yang lebih rendah pada perusahaan.

5.1.3 sebagai upaya perusahaan dalam membuka kesempatan kerja pelaut dengan kriteria pengalaman terbatas, Divisi perekrutan PT. Arghaniaga Pancatunggal melakukan *walk in interview*, evaluasi kompensasi finansial dan non finansial, pembuatan daftar kru *standby*, dan perlunya manajemen untuk melakukan rapat evaluasi kinerja secara berkala.

5.2 Saran

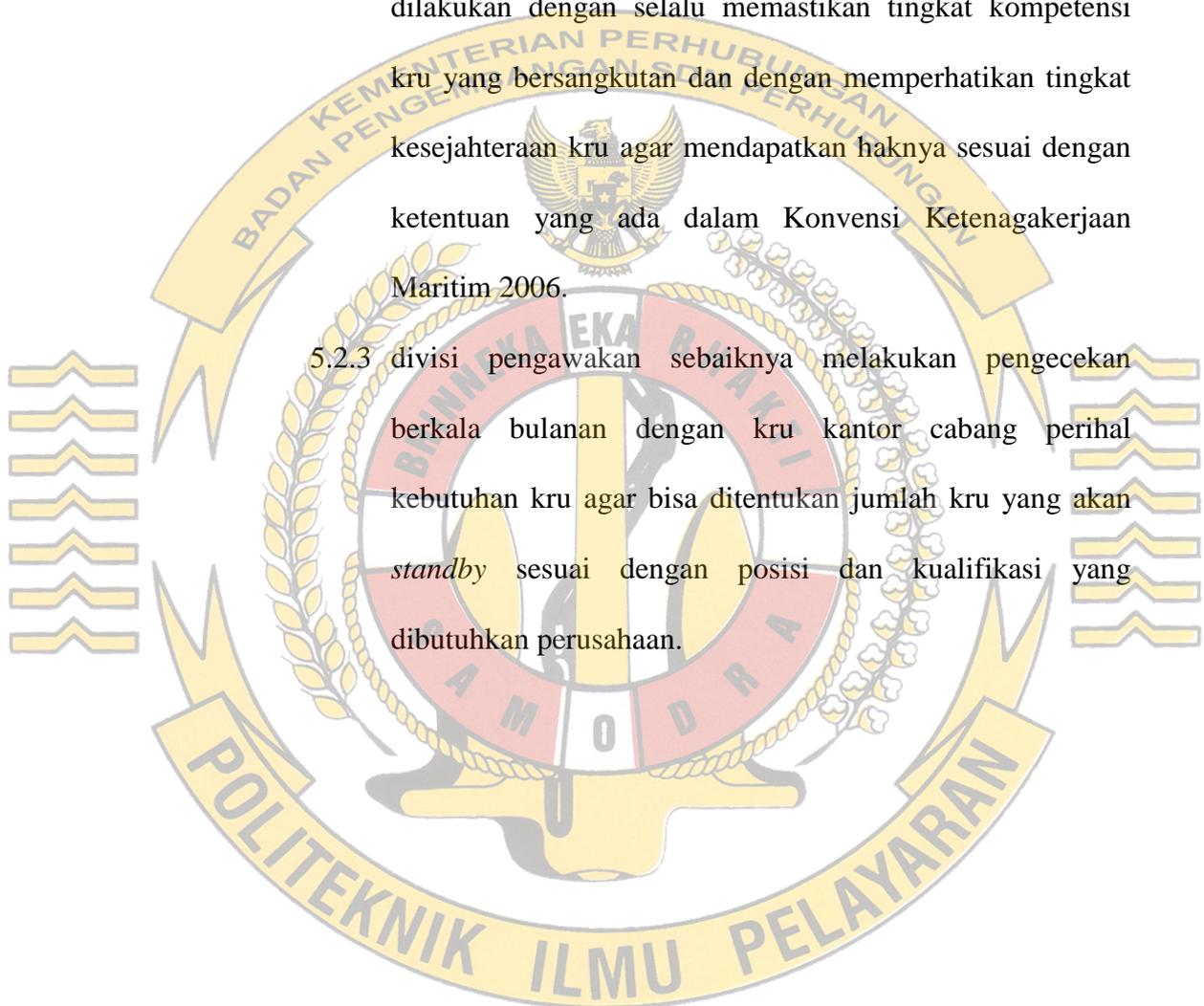
Dalam skripsi ini penulis memberikan saran kepada PT. Arghaniaga Pancatunggal agar:

5.2.1 melakukan pengkajian ulang mengenai kinerja setiap divisi atau elemen dalam perusahaan agar dapat diketahui hal – hal apa saja yang perlu diperbaiki dan ditingkatkan kembali

seperti pengimplementasian SOP dan hak-hak pelaut yang perlu diseimbangkan.

5.2.2 penerimaan kru dengan kriteria pengalaman terbatas pada perusahaan untuk melengkapi dan mengisi kekosongan kru dilakukan dengan selalu memastikan tingkat kompetensi kru yang bersangkutan dan dengan memperhatikan tingkat kesejahteraan kru agar mendapatkan haknya sesuai dengan ketentuan yang ada dalam Konvensi Ketenagakerjaan Maritim 2006.

5.2.3 divisi pengawakan sebaiknya melakukan pengecekan berkala bulanan dengan kru kantor cabang perihal kebutuhan kru agar bisa ditentukan jumlah kru yang akan *standby* sesuai dengan posisi dan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan.



DAFTAR PUSTAKA

- Aan Komariah, Djam'an Satori. 2011. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Anggraeni, D.M., & Saryono. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif Dalam Bidang Kesehatan*.
- Dr. R. Luki Karunia, SE., A. M. (2019). Optimalisasi Peran Industri Jasa Maritim Melalui Peningkatan Armada Pelayaran Nasional dan Pelabuhan dalam Rangka Mempertahankan Persatuan dan Kesatuan Bangsa. *Journal of Public Policy Applied Administration*, 1(2), 111–118.
- Handoko, Wisnu Capt. 2020. *Tol Laut Konektivitas Visi Poros Maritim Indonesia*. Jakarta.
- http://jdih.dephub.go.id/assets/uudocs/pEI/2018/PERDIRJEN_HUBLA_NOMOR_HK_103-3-13-DJPL-18_TENTANG_TATA_CARA_PENERBITAN_SERTIFIKAT_KETENAGAKERJAAN_MARITIM_opt_.pdf
- [https://www.hukumonline.com/pusatdata/detail/lt58217cfc26cfc/node/534/uu-no-15-tahun-2016-pengesahan-maritime-labour-convention,-2006-\(konvensi-ketenagakerjaan-maritim,-2006\)#!](https://www.hukumonline.com/pusatdata/detail/lt58217cfc26cfc/node/534/uu-no-15-tahun-2016-pengesahan-maritime-labour-convention,-2006-(konvensi-ketenagakerjaan-maritim,-2006)#!)
- Kompas. 2014. "Ini Pidato Perdana Jokowi Sebagai Presiden Ke-7 RI," 2014. <https://nasional.kompas.com/read/2014/10/20/1318031/Ini.Pidato.Perdana.Jokowi.sebagai.Presiden.ke-7.RI?page=all>.
- Satori, Komariah, Aan. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. 2013. Bandung: Alfabeta.
- Kusuma, Ade Chandra. 2018. "Manajemen Pengawasan Pelaut Kapal Niaga Dan Tanggung Jawab Perusahaan Keagenan Awak Kapal." *Majalah Ilmiah Bahari Jogja* 16 (1): 36–53.
- Kusuma, Ade Chandra, Dosen Akademi, and Maritim Yogyakarta. 2015. "Keahlian Pelaut Yang Harus Dimiliki Perwira Dek Di Kapal Niaga" XIII: 17–24.
- Lexy J Moleong. 2016. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Keputusan Menteri Perhubungan No.70 Th. 1998 tanggal 21 Oktober 1998 tentang Perekrutan Kapal Niaga
- Konvensi Ketenagakerjaan Maritim 2006
- Noor Juliansyah. 2016. *Metodelogi Penelitian*. Jakarta: Alfabeta.

Nuraulian, Nanda. 2017. "Analisi Pengaruh Pertumbuhan Perhotelan Dan Pariwisata Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja." *UIN Raden Intan Lampung*. http://repository.radenintan.ac.id/2262/3/BAB_II_DAN_III.pdf.

Nurcholis, G. (2018). Identifikasi Nilai-Nilai Karakter Calon Pelaut (Studi Program Diploma Pelayaran Universitas Hang Tuah Surabaya). *Prosiding Seminakel*, 72–80.

<http://prosidingseminakel.hangtuah.ac.id/index.php/ps/article/view/71>

PM 18 tahun 2013 pada pasal 1320 KUHP Tentang Perekrutan dan penempatan awak kapal

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono, 2015. *Spradley* Pengertian Analisa, 335

Sukardi. 2013. *Metodologi Penelitian Pendidikan*.

Sutiyar dkk. Kamus Istilah Pelayaran & Perkapalan, Pustaka Beta, Jakarta.

Sutrisno Hadi. 2015. *Metodologi Research*.

Tantowi, A., Said, L. R., & Rahmawati, R. (2016). *Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap turnover intention pada pelaut Di PT. Maritim Barito Perkasa Banjarmasin*. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 4(1), 11–22.

<http://dx.doi.org/10.20527/jwm.v4i1.74>

Lampiran 1.

Transkrip wawancara

Nama : Ibu Siti Hanifah
 Jabatan : HRD Crewing
 Tempat dan waktu : PT. Arghaniaga Pancatunggal, 30 Juni 2020

Definisi / Indikator / Aspek / Faktor- faktor	5W + 1H	Item Pertanyaan
Kebutuhan kru	1. Apa	Apa
	2. Siapa	a. Apa yang menjadi faktor adanya kebutuhan kru bagi PT. Arghaniaga Pancatunggal?
	3. Dimana	Jawab:
	4. Mengapa	
	5. Bagaimana	<p>Kebutuhan kru pada perusahaan ini disebabkan karena adanya desakan permintaan dari kantor cabang karena adanya kru yang <i>sign off / jump ship</i>, beberapa kapal milik kita akan segera selesai proses dockingnya dan secepatnya akan dioperasikan, permintaan kru yang diajaukan dari kantor cabang seringkali terlalu mendadak sehingga ini yang terkadang membuat komunikasi kami dengan kantor cabang menjadi kurang baik. Selain itu terjadinya beberapa kasus pada kru membuat kita juga harus secepatnya mencari pengganti agar operasional kapal tidak terganggu ditambah lagi pandemi covid yang sedang terjadi membuat kita kesulitan untuk melakukan perekrutan dengan kru yang berasal dari luar Jabodetabek sehingga untuk setiap <i>curriculum vitae</i> yang masuk akan kita <i>cross check</i> dengan betul - betul posisi kru tersebut apakah sedang berada di wilayah Jabodetabek. Karena apabila mereka tidak sedang dalam posisi standby di Jabodetabek dan terlebih lagi mereka sedang berada di luar pulau, kita selaku pihak kantor tidak membiayai setiap akomodasi kru selama kru tersebut belum menjadi kru resmi kita dan juga kita tidak bisa memberi jaminan apakah kru tersebut nantinya bisa diterima atau tidak karena hasil ditentukan dari proses interview yang akan dilakukan di kantor pusat, untuk standar kru yang kita pakai sebenarnya tidak terlalu tinggi, asal mengerti dan paham bagaimana perawatan kapal, bisa menghitung muatan bagi <i>officer</i>, tau bagaimana penanganan apabila terjadi kecelakaan / <i>near miss</i> di atas kapal, memiliki kemauan bekerja sama yang baik, dan apabila dia fresh graduated ia menunjukkan keinginannya untuk mau belajar lebih dengan hal - hal baru. Tidak perlu terlalu <i>expert</i> namun bisa dikatakan cukup dan mumpuni, selain kita juga menyesuaikan kemampuan perusahaan dalam memberikan gaji karena jenis dan tonase kapal kita yang juga tidak besar, tidak sering juga malah kami yang ditolak kru karena harapan gaji mereka terlalu tinggi pada perusahaan ini, untuk soal bagaimana kru baru nantinya bisa menyesuaikan dengan kegiatan operasional hal tersebut saya rasa bisa <i>discover</i> seiring b</p>

		<p>erjalannya waktu karena dengan terbiasa maka semua akan menjadi bisa dan juga tentunya dengan bantuan kru – kru senior yang ada. Walaupun melihat dari Standar Operational Prosedur yang dibuat oleh perusahaan sebenarnya kru diharuskan memiliki pengalaman dua tahun pada kapal tugboat namun karena beberapa faktor yang terjadi maka peraturan yang ada dalam <i>SOP</i> diimplementasikan dengan menyesuaikan situasi.</p>
		<p>Apa</p>
		<p>b. Apa yang menyebabkan kantor cabang mendesak untuk segera melengkapi kekurangan kru yang ada?</p>
		<p>Jawab:</p>
		<p>Pihak divisi pengawakan pusat tidak memiliki stok kru standby, sehingga apabila ada permintaan kru prosesnya akan sedikit lebih lama karena perlu melewati beberapa tahapan, mungkin hal tersebut yang mengakibatkan kantor cabang yang terus terusan mendesak agar kekurangankru segera dilengkapi</p>
		<p>c. Apa yang membuat divisi pengawakan kantor pusat tidak membuat kru standby?</p>
		<p>Siapa</p>
		<p>d. Siapa saja pihak yang menentukan adanya kebutuhan kru?</p>
		<p>Jawab:</p>
		<p>Dari pihak kantor cabang yang memberikan konfirmasi jumlah kebutuhan kemudian selanjutnya kami yang akan memproses selaku divisi pengawakan kantor pusat</p>

		Dimana
		e. Dimana proses perekrutan berlangsung?
		Jawab:
		Proses perekrutan hanya dilakukan di kantor pusat dan dilakukan oleh divisi pengawakan
		Mengapa
		f. Mengapa terjadi koordinasi yang kurang baik antara kantor cabang dan divisi pengawakan?
		Jawab:
		Belum optimalnya pengaplikasian SOP dalam kinerja yang menyebabkan kantor cabang belum efektif dalam menjalankan fungsi pengontrolan dan pengecekan kru secara periodik, kurangnya koordinasi mengakibatkan tidak adanya komunikasi yang baik antara kru kapal, pihak kantor cabang, dan divisi pengawakan yang mengakibatkan terhambatnya proses perekrutan kru pengganti.
		Bagaimana
		g. Bagaimana hal tersebut bisa diatasi?
		Pensosialisasian Standar Operational Prosedur mengenai kebijakan pemberitahuan sebelum masa kontrak kerja habis, mutasi, dan cuti akan sangat membantu divisi pengawakan untuk mengetahui dengan pasti kondisi terbaru kru di atas kapal sebagai acuan bisa untuk menyiapkan calon kru pengganti dan mengetahui jumlah permintaan kru apabila ada kru kapal yang mengajukan <i>sign off</i> dan mutasi.
Pemberian kompensasi	Apa	Apa
Kompensasi adalah balas jasa yang berupa finansial maupun non finansial.		a. Apa saja kompensasi yang diterima oleh setiap kru kapal?
Kompensasi finansial terdiri dari dua bentuk yaitu secara langsung dan tidak langsung.		Jawab:
Kompensasi finansial yang langsung berbentuk pembayaran pada karyawan yang dapat berupa upah, gaji, bonus dan komisi.		Gaji, tunjangan bulanan, hak cuti, BPJS, biaya akomodasi keberangkatan sebelum penempatan
Sedangkan finansial yang tidak langsung berupa tunjangan dan semua balas jasa yang bersifat tetap, tetapi bukan termasuk kompensasi finansial langsung. Untuk balas jasa non finansial dapat berupa pujian, harga diri, dan pengakuan terhadap prestasi yang telah dilakukan karyawan		b. Apa setiap kru diberi hak sama untuk menerima promosi jabatan dan kenaikan gaji?
		Jawab:
		Promosi dan kenaikan gaji akan kami proses ketika mendapat rekomendasi dari cabang, karena itu merupakan jobdesk dari kepala cabang
		c. Apakah dengan direkrutnya kru dengan kriteria khusus membawa keuntungan bagi perusahaan?
		Jawab:
		Ya, karena kru dengan kriteria khusus memiliki harapan gaji yang rendah

Nama : Albertus Gulo
 Jabatan : Kru kapal / Chief Officer
 Tempat dan Pelaksanaan : Whatsapp, 30 Januari 2021

Definisi / Indikator / Aspek / Faktor- faktor	5W + 1H	Item Pertanyaan	
Motivasi / Harapan	1. Apa	Apa	
	2. Siapa	a. Apa motivasi atau harapan yang anda miliki untuk bekerja menjadi kru kapal di PT. Arghaniaga Pancatunggal?	
	3. Dimana	Jawab:	
	4. Mengapa	Saya sangat mengharapkan pekerjaan ini karena sebelumnya saya sudah mencari pekerjaan di tempat lain namun kualifikasi yang saya miliki tidak sesuai dengan yang perusahaan harapkan, saya berharap bisa memiliki jenjang karir yang baik pada perusahaan ini meskipun perusahaan ini termasuk dalam middle - end untuk sekelas perusahaan pelayaran, melihat dari tonase kapal dan jenis kegiatan pelayanannya, saya bersedia menerima gaji berapapun ditambah masa pandemi saat ini sangat sulit mencari pekerjaan	
	5. Bagaimana	b. Apa yang menjadikan pelaut dengan kriteria khusus layak untuk bersaing dan menerima kesempatan untuk bekerja dengan pelaut pelaut senior?	
		Jawab:	
		Menurut saya setiap kesempatan kerja yang diberikan suatu perusahaan adalah harapan yang ditunggu bagi setiap pelaut khususnya mereka yang belum memiliki banyak jam kerja dan memiliki pengalaman yang masih terbatas terhadap suatu kapal Dengan dibukanya kesempatan kerja bagi pelaut dengan kriteria khusus sangatlah membantu kami untuk mendapat kesempatan mengembangkan kompetensi kami yang masih terbatas ini, dan kami rasa kami bisa membawa suasana baru diatas kapal dengan mengoptimalkan kinerja secara efektif dan efisien dengan dibantu kemampuan berteknologi yang kami miliki serta semangat kerja yang kami miliki.	
		Siapa	
		b. Siapa orang yang membuat anda termotivasi untuk bekerja di perusahaan ini?	
		Jawab:	
	Beberapa rekan mess daerah saya ada yang sudah bergabung dengan perusahaan ini, jadi sedikit banyak saya sudah		

		mendapatkan informasi mengenai track record
		Kapan
		c. Kapan anda dinyatakan diterima di perusahaan ini?
		Jawab:
		Dimana
		d. Dimana anda mengirimkan cv?
		Jawab:
		Melalui email yang saya lihat dari media sosial dan informasi dari rekan saya
		Mengapa
		e. Mengapa anda memiliki motivasi keinginan untuk bergabung dengan perusahaan ini?
		Jawab:
		Saya berharap memiliki jenjang kerja yang baik di perusahaan ini dan juga saya merasa memiliki kesempatan untuk berkembang di tempat ini
		Bagaimana
		f. bagaimana kesesuaian antara pendapatan dan fasilitas yang anda terima dengan harapan anda selama ini?
		Jawab:
		Untuk masalah fasilitas yang saya peroleh di atas kapal menurut saya masih sangat perlu diperhatikan kembali, karena kondisi kapal yang sudah tua sehingga sering terjadi kerusakan – kerusakan, besaran premi atau bonus juga hanya diberikan berdasar banyaknya jumlah kegiatan operasional dalam satu bulan. Sehingga yang kami bisa andalkan hanyalah besaran gaji pokok yang kami terima setiap bulannya, untuk asuransi dan jaminan biaya kesehatan, kecelakaan, biaya akomodasi kepulauan setelah menyelesaikan kontrak, tunjangan transportasi, tunjangan hari raya dan tunjangan lainnya dalam perjanjian kerja laut belum sepenuhnya dijalankan dengan baik. Ketika kru sign off kami menanggung setiap akomodasi secara pribadi
		g. Bagaimana tahapan yang anda lalui ketika melakukan tahapan dalam proses perekrutan?
		Jawab:

		<p>Sebelum saya dipanggil datang ke kantor untuk melakukan interview, perusahaan menginformasikan melalui balasan email dan juga via whatsapp kemudian divisi perekrutan juga menginformasikan perihal apa posisi yang akan saya dapat dengan status ijazah menggunakan ANT Operasional tingkat III dengan masa layar kurang dari satu tahun, dan saya ditempatkan pada posisi second officer dan juga diberikan rank gaji yang akan saya peroleh nantinya, walaupun untuk rank gaji memang saya akui sangat kecil. Jadi memang sudah ada kesepakatan di awal terlebih dahulu, jika saya bersedia maka saya diperintah untuk datang menyesuaikan jadwal yang dibuat dari pihak kantor dengan membawa kelengkapan dokumen dan hasil medical check up, disini saya sempat heran karena harusnya dinyatakan diterima terlebih dahulu lalu ada surat pengantar untuk melakukan medical check up, namun karena saya tidak mau pikir panjang lagi saya langsung melakukan medical check up sebagai persyaratan yang harus dipenuhi. Pada saat saya datang ke kantor sudah banyak pula calon kru yang juga akan melakukan interview, sebelum interview kami diberi formulir pendaftaran dan formulir pertanyaan sesuai posisi kami, deck / mesin, kemudian setelah kami menyelesaikan itu semua kami melakukan interview dengan DPA dan juga pihak divisi perekrutan. Pertanyaan yang ditanyakan pun juga seputar perawatan kapal, muatan, near miss dan hal hal yang menyangkut operasional di atas kapal. Sembari menunggu hasil interview saya pun bertukar cerita dengan teman teman pelaut yang saat itu juga melakukan interview bersama saya, dan saya mendapati sebagian besar mereka memiliki masa layar yang belum lama, sebelumnya bekerja di kapal pelni, tugboat, offshore, dan lain sebagainya. Sebagian dari mereka terlihat masih muda dengan kisaran usia 25-30 an.</p>
Kompetensi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apa 2. Dimana 	Apa
	<ol style="list-style-type: none"> 3. Mengapa 4. Bagaimana 	<p>a. Apa kompetensi yang anda miliki sehingga anda memiliki keinginan untuk bergabung dengan perusahaan ini?</p> <p>Jawab:</p> <p>Sebagai pelaut yang berkompeten saya memiliki sertifikat profesi dan kompetensi yang dikeluarkan secara resmi oleh lembaga diklat kepelautan di bawah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) dan sesuai dengan kualifikasi perusahaan ini, walaupun masa layar saya terhitung baru sebentar namun saya merasa mampu dan bisa untuk mempertanggung jawabkan sertifikat yang saya miliki, dalam kegiatan perawatan dan pemeliharaan bagian- bagian kapal saya pun juga merasa sudah terbiasa, saya sangat berkeinginan untuk menambah pengalaman berlayar saya, dan saya rasa saya bisa membawa suasana baru diatas kapal dengan mengoptimalkan kinerja secara efektif dan efisien dengan dibantu kemampuan berteknologi yang saya miliki</p>

		Dimana
		b. Dimana anda menyelesaikan kompetensi yang anda miliki?
		Jawab:
		Saya menyelesaikan pendidikan ANT III saya di Akademi Maritim Cirebon
		Mengapa
		c. Mengapa anda merasa kompetensi merupakan satu hal penting yang harus dimiliki sebagai seorang pelaut?
		Jawab:
		Dengan adanya sertifikat profesi dan kompetensi menandakan bahwa seorang pelaut sudah siap mengemban tanggung jawabnya sebagai perwira kapal/ ratings sesuai dengan ijazah yang mereka miliki, tanggung jawab yang dimaksud diuraikan menjadi 2 bagian, yang pertama tanggung jawab atas dirinya sendiri dan yang kedua pada pekerjaan, jika terjadi apapun kita harus siap dan cepat untuk mengambil langkah jika sewaktu - waktu terjadi near miss di atas kapal, kita pun juga harus jeli, teliti serta paham betul akan muatan yang sedang kita bawa, karena apabila kita tidak paham maka bisa jadi nanti kita salah melakukan treatment sehingga menyebabkan kerugian bagi perusahaan dan diri kita sendiri
		Bagaimana
		d. Bagaimana cara anda meningkatkan kompetensi yang anda miliki sebagai seorang pelaut yang memiliki masa layar yang terhitung baru sebentar?
		Jawab:
		Banyak cara yang bisa dilakukan untuk meningkatkan kompetensi yang kita miliki, selain dengan mengambil pendidikan/ diklat apabila kita sudah mulai terjun ke dunia kerja sebagai lulusan di era digital kita bisa pandai memanfaatkan teknologi untuk belajar banyak hal, kemudian untuk praktisnya nanti kita bisa terjun langsung pada saat kita sudah bekerja berbekal panduan dari perwira senior dan tingginya kemauan kita untuk belajar, saya rasa itu akan sangat membantu kita untuk lebih cepat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang baru, karena se awam - awam nya kita yang belum memiliki pengalaman bekerja, sebagai syarat agar ijazah bisa keluar adalah harus dengan memiliki pengalaman berlayar terlebih dahulu, dan sebagai seorang pelaut kita sudah tentu memilikinya ketika kita menjadi cadet dulu. Menjadi pribadi yang humble, terbuka, bisa untuk

		diajak team work, dan memiliki semangat belajar yang tinggi akan sangat membantu kita untuk lebih cepat mengembangkan kompetensi yang kita miliki
Resiko	1. Apa 2. Mengapa 3. Bagaimana	Apa
		a. Apa saja kemungkinan yang bisa terjadi apabila perusahaan menerima pelaut dengan kriteria khusus?
		Jawab:
		Dengan diterimanya pelaut berkriteria khusus pada perusahaan ini selain memiliki nilai plus akan ada juga beberapa kemungkinan kurang baik yang akan terjadi seperti memungkinkan terjadinya mental shock pada perwira junior sehingga mengakibatkan keinginan untuk sign off secara mendadak dan buruknya lagi mereka melakukan jumpship karena mendapat peluang kerja yang lebih baik
		Mengapa
		b. Mengapa resiko seperti itu bisa saja terjadi?
		Jawab:
		Dari sifat dasar manusia yang cenderung merasa tidak mudah puas dengan yang dimilikinya serta sulitnya beberapa perwira muda untuk mengendalikan dirinya sendiri membuat mereka berfikir untuk keluar dari zona yang mereka anggap kurang nyaman tersebut. diakibatkan dari rasa mudah bosan / sulitnya mengendalikan diri bagi mereka yang baru saja terjun ke dunia kerja atau merasakan ketidaknyamanan dengan lingkungan kerja yang baru yang ternyata tidak sama dan jauh berbeda dari tempat kerja yang sebelumnya, selain itu rekan kerja yang tidak kooperatif, over working, dan perihal masalah sensitif seperti gaji, tunjangan, dan fasilitas yang ternyata belum cukup sesuai memungkinkan terjadinya mental shock pada perwira junior sehingga mengakibatkan keinginan untuk sign off secara mendadak dan buruknya lagi mereka melakukan jumpship karena mendapat peluang kerja yang lebih baik
		Bagaimana
		c. Bagaimana resiko tersebut bisa diatasi
		Jawab:
		Resiko tersebut bisa diatasi dengan cara memberikan kompensasi finansial dan non finansial secara adil dan merata bagi seluruh awak kapal PT. Arghaniaga Pancatunggal. Pemberian gaji, tunjangan, dan fasilitas yang sepadan akan sangat meningkatkan motivasi kerja bagi para kru di atas kapal, adanya jenjang karir yang jelas juga membuat perwira

		junior semakin semangat untuk menunjukkan kinerjanya.
--	--	---

Nama :Lukas
 Jabatan :Kepala Cabang
 Tempat dan Pelaksanaan :Whatsap, 30 Juli 2020

Definisi / Indikator / Aspek / Faktor- faktor	5W + 1H	Item Pertanyaan
Evaluasi SOP	1. Apa	Apa
	2. Siapa	a. Apa benar permintaan kru yang dilakukan kantor cabang terkesan mendadak?
	3. Dimana	
	4. Mengapa	Jawab:
	5. Bagaimana	Saya rasa benar hal ini dikarenakan para kru yang cenderung bandel padahal sebelumnya sudah disosialisasikan untuk mengirim pengajuan sign off/ extend minimal adalah satu bulan sebelum hari h
		b. Apakah dari pihak manajerial kantor cabang tidak melakukan pengecekan secara berkala pada data sign on para kru kapal?
		Jawab:
		Kalau untuk datanya sendiri sebenarnya setiap rotasi kru kita memiliki riwayatnya, namun untuk pengecekan secara berkala belum kami lakukan
		c. Apa yang menjadi kendala tidak dilakukannya pengecekan kru kapal secara berkala?
		Jawab:
		Disini yang menjadi kendalanya adalah kru kapal tidak mengirimkan reminder kepada kita perihal masa kontrak kerjanya yang akan selesai, dan staff operasional yang ada juga hanya satu, namun disini saya tidak sepenuhnya menyalahkan kru kapal karena mungkin memang padatnya kegiatan pelayanan bunker sehingga menyebabkan mereka tidak sempat untuk mengirim reminder ke kantor cabang
		d. Apakah setiap kru diberi hak yang sama untuk menerima kesempatan promosi jabatan/kenaikan gaji?
		Jawab:

		<p>Iya, kesempatan itu sangat terbuka bagi kru yang dirasa mumpuni, promosi jabatan kami akan proses dengan melihat dari rekomendasi kapten dari kapal yang bersangkutan.</p>
		<p>Bagaimana</p>
		<p>e. Bagaimana langkah yang akan diambil untuk selanjutnya?</p>
		<p>Jawab:</p>
		<p>Kami harap manajerial kantor pusat menambahkan 1 staff operasional lagi agar kami bisa optimal dalam bekerja, dan disini kami akan kembali memberikan arahan kepada kru kapal agar selalu memberikan reminder kepada kami dan apabila tidak maka kami akan beri sanksi dengan tegas</p>
		<p>f. Bagaimana apabila permintaan kru terlambat untuk dipenuhi?</p>
		<p>Jawab:</p>
		<p>Mau tidak mau operasi kapal harus ditunda karena kapal tidak akan bisa clearence apabila dokumen tidak lengkap.</p>



Lampiran 2. SOP

No. Dokumen : 0000/SOP/HRD- CRW/X/19	STANDART OPERATING PROCEDURE	
Tgl. Berlaku : 08 Oktober 2019		
Status Revisi : 00	Wawancara Crew	
Halaman : 2/1	Human Resources Department Crewing	

II.I Pedoman Wawancara

I. Pembukaan Wawancara

1. Baca Riwayat Hidup Pelamar
2. Baca Formulir Biodata Pelamar
3. Siapkan pertanyaan-pertanyaan yang akan dipergunakan, disesuaikan dengan kebutuhan yang diharapkan dari pelamar
4. Tentukan bidang-bidang teknis /professional yang akan disinggung dan tulislah pertanyaan pertanyaan tambahan

II. Selama Wawancara

1. Perkenalkan siapa Anda dan usahakan supaya calon ""santai"" dan tidak tegang
2. Jelaskan bagaimana wawancara itu berlangsung
3. Pusatkan pertanyaan pada apa yang pelamar sudah lakukan
4. Dapatkan informasi yang jelas spesifik dan relevan tentang pengalaman si pelamar
5. Buatlah catatan tentang komentar yang relevan dalam pertanyaan
6. Beri kesempatan pelamar mengajukan pertanyaan
7. Berikan pelamar informasi tentang posisi yang akan diisi
8. Jelaskan tahap selanjutnya
9. Ucapkan terimakasih kepada pelamar.

III. Setelah Wawancara

1. Telaah semua informasi yang relevan
2. Isilah Formulir Risalah Wawancara secepatnya begitu wawancara selesai.

IV. Peninjauan Latar Belakang Kriteria yang dinilai

1. Kejujuran

- ◆ Berani menyatakan tentang aspek yang tidak menguntungkan atau menguntungkan terhadap suatu masalah
- ◆ Berani mengakui kelemahan dan kelebihan pribadi

2. Daya Tahan Kerja

- ◆ Prestasi yang stabil di bawah tekanan atau

3. Ketelitian

- ◆ Tindakan – tindakan yang memperlihatkan adanya ketelitian pada saat pengambilan keputusan dan dalam menjawab pertanyaan

4. Inisiatif

- ◆ Upaya aktif mempengaruhi keadaan guna mencapai tujuan, lebih suka memulai sendiri daripada menerima saja secara pasif, mengambil langkah - langkah

5. Kreatifitas

- ◆ Menciptakan dan /atau melihat hal – hal yang imajinatif, kreatif dalam pemecahan masalah – masalah yang berkaitan dengan pekerjaan

6. Logika Berpikir dan Intelegensi

- ◆ Mengambil keputusan yang rasional dan realitas berdasarkan asumsi yang masuk akal dan yang menggambarkan asumsi informasi actual dan dari beberapa pertimbangan yang ada

7. Kemampuan Berkomunikasi

- ◆ Dapat mengemukakan ide secara efektif kepada orang lain (individu /kelompok)
- ◆ Penggunaan tata bahasa yang baik
- ◆ Fasih

8. Team Work (Kerja-Sama)

- ◆ Memprioritaskan pada kepentingan kelompok daripada perasaan dan ambisi pribadi
- ◆ Sukses berpartisipasi dalam kelompok kerja

9. Penampilan Fisik / Kerapihan

- ◆ Kepribadian yang tampak melalui penampilan yang rapi, sopan dan menarik

10. Kemampuan menjawab pertanyaan

- ◆ Dapat menjawab pertanyaan dengan baik, terarah dan tepat pada sasaran
- ◆ Sesuai dengan bentuk pertanyaan yang dilontarkan

11. Ambisi (Karier yang di cita – citakan)

- ◆ Keinginan yang dinyatakan untuk maju ke tingkat yang lebih tinggi yang disertai dengan usaha pengembangan diri untuk mencapainya

12. Kemampuan/ bakat pemasaran

- ◆ Kemampuan memanfaatkan gaya dan metode komunikasi antar personal yang tepat demi untuk memperoleh persetujuan atau diterimanya satu ide, layanan atau produksi
- ◆ Kemampuan meyakinkan orang lain

13. Managerial Skill

Menggunakan gaya dan metode hubungan antar pribadi yang tepat dalam membina kerabat kerja (bawahan, sejawat, atasan) atau kelompok untuk mencapai penyelesaian suatu tugas

No. Dokumen : 0000/SOP/HRD- CRW/X/19	STANDART OPERATING PROCEDURE	
Tgl. Berlaku : 08 Oktober 2019		
Status Revisi : 00	Sistem Manajemen Keselamatan, Kesehatan dan Perlindungan Lingkungan	
Halaman : 3/1	Human Resources Department Crewing	

Sasaran Sistem Manajemen Keselamatan, Kesehatan dan Perlindungan Lingkungan PT. ARGHANIAGA PANCATUNGGAL adalah :

1. Menjalankan operasional perusahaan dengan aman, tidak terjadinya pencemaran lingkungan, menciptakan lingkungan kerja yang sehat, mematuhi peraturan pemerintah dan persyaratan lainnya.
2. Peningkatan pemahaman, kemampuan dan kompetensi kerja.
3. Meminimalkan risiko akibat kerja dan kerugian terhadap aset perusahaan.

4. Memastikan tidak ada pekerja yang menggunakan alkohol dan obat-obatan terlarang ketika bekerja.
5. Kesiapsiagaan dalam menghadapi kondisi darurat.

KEBIJAKAN OBAT-OBATAN, ALKOHOL, PERJUDIAN & PROSTITUSI

Kebijakan Perusahaan mengenai Obat - obatan, Alkohol, Perjudian dan Prostitusi berlaku kepada semua karyawan, awak kapal atau pengunjung yang mengunjungi kapal - kapal milik Perusahaan.

Obat – Obatan

DILARANG menyalahgunakan obat - obatan yang sah atau menggunakan, memiliki, menyalurkan atau menjual secara gelap atau tanpa resep obat - obatan yang diawasi, didarat atau dikapal atau oleh segenap Staf / Awak Kapal yang cuti.

Perusahaan tidak akan mempekerjakan siapa saja pengguna, atau memiliki catatan menggunakan obat - obatan terlarang atau telah menyalahgunakan obat - obatan. Siapa saja karyawan dijumpai bertentangan dengan Kebijakan Obat - obatan Perusahaan **AKAN SEGERA DIOFF/ DITURUNKAN** dari kapal.

1. Alkohol

Kapal - kapal dipekerjakan pada lingkungan berbahaya dan perhatian utama adalah untuk keselamatan semua orang, kapal dan perlindungan lingkungan.

Untuk alasan inilah diatas kapal - kapal, karyawan DILARANG KERAS mengkonsumsi alkohol. Dengan alasan apapun alkohol **TIDAK DIIZINKAN** ada diatas kapal.

2. Perjudian

Untuk memastikan suatu lingkungan kerja yang aman diatas kapal, semua orang harus benar - benar bekerja sama dengan yang lainnya. Orang yang menimbulkan perselisihan dikapal adalah mengancam keserasian operasi kapal, untuk alasan itulah perjudian dalam bentuk apapun **DILARANG**.

3. Prostitusi

Perusahaan melarang keras terhadap karyawan dan awak kapal yang melakukan kegiatan **PROSTITUSI** di lingkungan kerja.

No. Dokumen :	0000/SOP/HRD-CRW/X/19	STANDART OPERATING PROCEDURE	
Tgl. Berlaku :	08 Oktober 2019		
Status Revisi :	00	Prosedur Pembayaran Upah	
Halaman :	4/1	Human Resources Department Crewing	

Tujuan

Agar karyawan cepat menerima gaji yang diharapkan, dan mudah dalam proses pengambilan, maka dilakukan lah Payroll perusahaan dalam hal ini yaitu Bank Mandiri.

- a. Pembayaran menggunakan Payroll Bank Mandiri
- b. Dilakukan Leave Pay untuk Crew kapal sebanyak 10% dari gaji
- c. Leavepay akan diberikan setelah Crew selesai Kontrak
Jika Crew belum selesai kontrak maka leave pay tidak diberikan

- d. HRD Crewing menyediakan dan memeriksa daftar penerimaan pembayaran upah apakah sudah sesuai dengan jumlah karyawan dan upah yang benar.
- e. Daftar penerima pembayaran upah disiapkan setiap tanggal 29 bulan berjalan oleh bagian absensi.
- f. Bila tidak ada perubahan maka semua data termasuk didalamnya perhitungan penggantian biaya pengobatan diserahkan kepada HRD Crewing untuk ditinjau ulang.
- g. Bagian payroll menyediakan daftar penerima pembayaran upah setiap tanggal 29 bulan berjalan kepada HRD Crewing
- h. Selanjutnya, setelah ditinjau ulang oleh HCD Manager data akan diserahkan kepada direktur keuangan setiap tanggal 29 untuk mendapatkan persetujuan
- i. Setelah mendapatkan persetujuan, maka bagian payroll akan segera mengupload data tersebut ke dalam sistem Mandiri Cash Management
- j. Finance akan melanjutkan proses pembayaran saat proses upload data setelah dilakukan

No. Dokumen :	0000/SOP/HRD-CRW/X/19	STANDART OPERATING PROCEDURE	
Tgl. Berlaku :	08 Oktober 2019		
Status Revisi :	00	Prosedur Pembayaran Uang Makan	
Halaman :	5/1	Human Resources Department Crewing	

Pemberian uang makan pada crew kapal diberikan berdasarkan keputusan Direktur

No. Dokumen :	0000/SOP/HRD-CRW/X/19	STANDART OPERATING PROCEDURE	
Tgl. Berlaku :	08 Oktober 2019		
Status Revisi :	00	Prosedur Tunjangan Kesehatan	
Halaman :	6/1	Human Resources Department Crewing	

1. Pemberian Tunjangan Kesehatan Crew menggunakan BPJS Kesehatan
2. Yang akan diberikan jika crew sudah melewati taraf percobaan
3. Bpjs yang akan dipotong langsung dari gaji CREW
4. BPJS akan disetorkan oleh pihak keuangan per tanggal 15 setiap bulannya

No. Dokumen :	0000/SOP/HRD-CRW/X/19	STANDART OPERATING PROCEDURE	
Tgl. Berlaku :	08		

Oktober 2019		
Status Revisi : 00	Prosedur Peminjaman Crew	
Halaman : 7/1	Human Resources Department Crewing	

Prosedur Peminjaman Crew

1. Crew mengajukan surat permohonan pinjaman uang secara tertulis kepada perusahaan melalui dengan disetujui oleh Kapten Kapal dan Kepala Cabang terlebih dahulu disertai surat persetujuan pemotongan upah oleh perusahaan dan pengakuan hutang.
2. Permohonan diproses oleh perusahaan untuk mendapatkan persetujuan Manager keuangan dan atau direksi perkapalan atau yang diberi kuasa untuk itu.
3. Bila permohonan pinjaman disetujui oleh HRD Crewing perusahaan melalui persetujuan Manager keuangan, maka persetujuan diserahkan ke Keuangan untuk proses pemberian pinjaman.
4. Pemotongan upah cicilan hutang pertama kali dilakukan pada bulan peminjaman.

No. Dokumen : 0000/SOP/HRD- CRW/X/19	STANDART OPERATING PROCEDURE	
Tgl. Berlaku : 08 Oktober 2019		
Status Revisi : 00	Prosedur Perjalanan Dinas	
Halaman : 8/1	Human Resources Department Crewing	

Prosedur Perjalanan Dinas

1. Crew yang akan melakukan perjalanan dinas harus membuat surat permohonan dan uang muka perjalanan dinas yang berisikan permintaan detail perjalanan (tujuan keberangkatan, hari dan waktu perjalanan) serta kebutuhan perjalanan dinas khusus jika diperlukan.
2. Permohonan tersebut harus dikirimkan kepada bagian HRD dengan salinan kepada atasan terkait serta pihak terkait lainnya.
3. Permohonan dan uang muka perjalanan dinas yang telah lengkap akan diverifikasi sampai dengan internal control.
4. Pengajuan rencana perjalanan dinas dilakukan paling lambat 1 (satu) hari sebelum keberangkatan.
5. Untuk perjalanan dinas yang bersifat urgent harus dilengkapi dengan persetujuan atau penunjukan khusus dari atasan dapat berupa email, surat penunjukan atau bukti tertulis lainnya.
6. Untuk perjalanan dinas yang bersifat urgent harus dilengkapi dengan persetujuan atau penunjukan khusus dari atasan dapat berupa surat penunjukan atau bukti tertulis lainnya.

No. Dokumen : 0000/SOP/HRD- CRW/X/19	STANDART OPERATING PROCEDURE	
Tgl. Berlaku : 08 Oktober 2019		

Status Revisi : 00	Prosedur Pengangkatan	
Halaman : 9/1	Human Resources Department Crewing	

Prosedur Pengangkatan

1. Paling lambat dua minggu sebelum berakhirnya masa percobaan, Kepala Divisi/Bagian, Kepala Cabang harus melakukan penilaian dengan formulir yang telah tersedia
2. Di kantor pusat, Kepala Divisi/ Kepala Bagian mengajukan permohonan persetujuan secara tertulis untuk pengangkatan dilampiri formulir penilaian ke Direktur yang membidangi/Kadiv dengan gaji yang sama atau ada perubahan (sesuai dengan perjanjian) untuk kemudian diteruskan ke HRD untuk diterbitkan surat pengangkatan atasan Karyawan yang bersangkutan
3. Di Cabang, Kepala Cabang mengajukan permohonan persetujuan secara tertulis untuk pengangkatan dilampiri formulir penilaian ke HRD Kantor Pusat. Dengan persetujuan Manajemen Direktur (gaji, penempatan, dll) yang sama atau ada perubahan (sesuai dengan perjanjian) untuk kemudian oleh HRD diterbitkan surat pengangkatan.

No. Dokumen : 0000/SOP/HRD- CRW/X/19	STANDART OPERATING PROCEDURE	
Tgl. Berlaku : 08 Oktober 2019		
Status Revisi : 00	Sistem dan Prosedur Mutasi	
Halaman : 10/1	Human Resources Department Crewing	

Sistem dan Prosedur Mutasi

Tujuan Mutasi

1. Guna memperoleh kinerja yang efisien, efektif dan produktif
 2. Peningkatan daya guna dalam pengembangan karir
 3. Meningkatkan kualitas Etos Kerja Karyawan
- Maka "MUTASI" adalah salah satu cara terwujudnya hal tersebut.

I. Mutasi Crew

- a. Setiap rencana untuk mutasi harus diketahui atau diusulkan oleh atasan masing-masing, pelaut yang bersangkutan, sebelum proses mutasi tersebut dilaksanakan oleh HRD-Kantor Pusat
- b. Proses Mutasi akan dilaksanakan oleh HRD Kantor Pusat Setelah Formulir MUTASI Pelaut disetujui oleh:
 - Atasan Masing – masing (Bagian / Pimpinan Cabang)
 - Direksi yang membidangi
 - Kepala Divisi HRD Crewing
- c. SK Mutasi akan diterbitkan oleh HRD – Kantor Pusat bila system dan prosedur mutasi dilakukan sebagaimana yang telah ditetapkan

Catatan:

Demi terceptanya Administrasi di Kantor Pusat, maka tidak dibenarkan untuk melakukan MUTASI Per Bagian/ Cabang tanpa sepengetahuan HRD – Kantor Pusat

- d. Pelaut yang akan mutasi ke area kerja lain Bagian / Cabang harus melakukan serah terimadengan penggantinya yang ditunjuk secara jelas, jujur dan bertanggung jawab. Dibuatkan serah terima jabatan atau berita acara serah terima yang jelas ditandatangani masing-masing pihak dan diketahui /disaksikan oleh atasan masing – masing.

No. Dokumen : 0000/SOP/HRD- CRW/X/19	STANDART OPERATING PROCEDURE	
Tgl. Berlaku : 08 Oktober 2019		
Status Revisi : 00	Sistem dan Prosedur	
Halaman :11/1	Promosi jabatan dan Usulan	

1. Perusahaan memberikan kesempatan kepada crew untuk dipromosikan ke pangkat/jabatan yang lebih tinggi berdasarkan prestasi kerja dan masa kerja crew.
2. Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi yang ada / tersedia dengan mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut;
 - a. Kualifikasi dan kemampuan kerja Crew
 - b. Prestasi kerja Crew
 - c. Masa Kerja dan masa menjabat pada jabatan sekarang
 - d. Sikap dan tingkah laku
3. Setiap rencana Promosi jabatan mutlak mengisi formulir Promosi jabatan
4. Proses Promosi akan dilaksanakan oleh HRD-Kantor Pusat setelah formulir Promosi jabatan disetujui oleh :
 - a. Atasan masing – masing
 - b. Kepala Divisi / Bagian terkait
 - c. Pimpinan cabang
 - d. Manajemen (Direktur yang membidangi, Direktur HRD atau Direktur Utama)
5. Surat keputusan Promosi jabatan akan ditertibkan oleh kantor HRD – Kantor Pusat bila sistem dan prosedur Promosi jabatan telah dilakukansebagaimana yang telah di tetapkan.

No. Dokumen : 0000/SOP/HRD- CRW/X/19	STANDART OPERATING PROCEDURE	
Tgl. Berlaku : 08 Oktober 2019		
Status Revisi : 00	Designated Person Ashore (DPA) / Personil yang ditunjuk di darat	
Halaman :12/1		

Tujuan

1. Tujuannya untuk memastikan tugas dan tanggung jawab Designated Person Ashore (DPA) telah sesuai persyaratan ISM Code.
2. Memastikan keselamatan pengoperasian tiap kapal dan guna memberikan hubungan perusahaan dan mereka yang berada di kapal.

Ruang Lingkup

Prosedur ini mencakup:

1. Penerapan kebijakan keselamatan
2. Familiarisasi, pemahaman terhadap peraturan dan pelatihan Sistem Manajemen Keselamatan.
3. Kendali dan analisa ketidaksesuaian (NC), insiden, accident dan nearmisses

Tanggung Jawab

1. Implementasi Sistem Manajemen Keselamatan di Perusahaan dan Kapal.
2. Mengkoordinir familiarisasi, pemahaman terhadap peraturan dan pelatihan Sistem Manajemen Keselamatan.
3. Kendali dokumen Sistem Manajemen Keselamatan
4. Evaluasi kecelakaan, NC dan near misses.
5. Mengkoordinir internal audit & eksternal audit
6. Memimpin team tanggap darurat.
7. Memonitor pelaksanaan safety drill & safety meeting di atas kapal.

Prosedur

Penerapan kebijakan keselamatan

1. Kebijakan di implementasikan dan dikendalikan, disosialisasikan ke semua organisasi, baik di darat maupun dikapal. Kebijakan dipahami dan dimengerti oleh setiap personil yang terlibat.
2. Sosialisasi kebijakan dengan cara :
 - a. Edaran
 - b. Familiarisasi
 - c. Penyuluhan
 - d. Publikasi
 - e. Dalam kontrak kerja

Familiarisasi, pemahaman terhadap peraturan dan pelatihan Sistem Manajemen Keselamatan.

1. Awak kapal baru atau transfer harus diberi familiarisasi sebelum naik ke kapal. Familiarisasi dilakukan sesuai jabatan dan aspek keselamatan. Dokumentasi dari familiarisasi (form / check list). Dilakukan di darat dan di atas kapal.
2. Familiarisasi meliputi :
 - a. Kebijakan kesehatan, keselamatan kerja dan lingkungan
 - b. Dokumen Sistem Manajemen Keselamatan
 - c. Tugas dan tanggung jawab sesuai jabatan
 - d. Pemahaman aspek keselamatan
 - e. Letak peralatan keselamatan dan pencegahan pencemaran
 - f. Peran situasi darurat
 - g. Kondisi dan lay out kapal
3. Setiap personil harus memahami peraturan terkait sesuai dengan peraturan internasional atau nasional seperti SOLAS, MARPOL, IMO, ILO, MLC, NCVS serta peraturan - peraturan pemerintah yang berhubungan dengan pengoperasian kapal.
4. Pemahaman melalui :
 - a. Prosedur dan instruksi tertulis
 - b. Training, familiarisasi dan penyuluhan
 - c. Publikasi instruksi / sirkular

- d. Penyediaan buku peraturan
 - e. Photo, gambar, poster
 - f. Pelatihan keselamatan (safety drill)
 - g. Tanda dan rambu keselamatan
5. Pelatihan dilaksanakan untuk personil darat dan laut, training sesuai kebutuhan jabatan dan fungsi.
 6. Pelatihan dapat dilakukan in house / extern
 7. Ruang lingkup pelatihan meliputi :
 - a. Familiarisasi peralatan, mesin dan sistem kapal
 - b. Familiarisasi peralatan baru
 - c. Familiarisasi crew baru atau transfer
 - d. Familiarisasi tipe kapal dan jenis muatan
 - e. Familiarisasi kebijakan dan Sistem Manajemen Keselamatan
 - f. Training ISM Code, internal audit, BST, AFF, TF (SCTW), dan sebagainya
 - g. Safety Drill yaitu sesuai jenis keadaan darurat

Kendali dan analisa ketidaksesuaian (NC) , insiden, accident dan nearmisses

1. Menjamin semua kecelakaan, NC dan near misses dilaporkan
2. Mengkoordinir pelaksanaan evaluasi & ivestigasi untuk mengetahui akar penyebabnya (dengan melibatkan personil terkait)
3. Menentukan tindakan perbaikan, siapa penanggung jawabnya dan target waktu
4. Menentukan tindakan pencegahan agar kejadian yang sama tidak terulang kembali

Rekaman

Laporan Kecelakaan / Insiden / Near Miss dan Hazardous Occurrence.

Analisis audit sistem manajemen keselamatan.

Analisis audit sistem manajemen mutu.

Laporan Sosialisasi SMK, familiarisasi, pemahaman terhadap peraturan dan pelatihan Sistem Manajemen Keselamatan.

No. Dokumen :	0000/SOP/HRD-CRW/X/19	STANDART OPERATING PROCEDURE	
Tgl. Berlaku :	08 Oktober 2019		
Status Revisi :	00	Sistem dan Prosedur	
Halaman :	13/1	Tanggung Jawab dan Wewenang Nahkoda	

Tujuan

menetapkan sebagai elemen penting dari Sistem Manajemen Keselamatannya bahwa Master dalam semua hal bertanggung jawab dan mengesampingkan otoritas untuk membuat keputusan, berdasarkan penilaian profesionalnya, sehubungan dengan keselamatan kapal dan orang-orang di dalamnya, dan untuk pencegahan pencemaran . Master memiliki wewenang untuk meminta bantuan Perusahaan yang mungkin diperlukan.

Ruang Lingkup

Ruang Lingkup Mencakup:

1. Memastikan efektifitas penerapan Sistem Manajemen Keselamatan
2. Pelaksanaan latihan - latihan keselamatan
3. Ketidaksesuaian dan tindakan perbaikan
4. Identifikasi bahaya dan pengendalian resiko
5. Incident, accident & nearmissess
6. Rencana menghadapi kemungkinan keadaan darurat
7. Tinjauan Nakhoda

Wewenang

1. Pemilik kapal
2. Pemegang kewibawaan umum diatas kapal
3. Jaksa atau pegawai kepolisian
4. Pegawai Pencatatan sipil
5. Notaris

Tanggung Jawab

1. Untuk sepenuhnya familiar dengan isi Sistem Manajemen Keselamatan.
2. Bertanggung jawab untuk pelatihan sosialisasi awak kapal di atas kapalnya.
3. Aktif dalam menerapkan kebijakan keselamatan dan perlindungan lingkungan dari Perusahaan di atas kapal miliknya.
4. Untuk memotivasi semua awak dalam mengamati dan menggunakan kebijakan itu.
5. Menerbitkan perintah dan instruksi yang sesuai dengan cara yang jelas dan sederhana.
6. Memverifikasi bahwa semua persyaratan yang ditentukan diamati dan diberlakukan
7. Di bawah ini meninjau secara teratur Sistem Manajemen Keselamatan, dan melaporkan kekurangan atau kekurangannya pada manajemen darat.

Prosedur

1. Memastikan efektifitas penerapan Sistem Manajemen Keselamatan
2. Memberikan informasi kepada DPA terhadap efektifitas penerapan SMS di kapalnya.
3. Evaluasi kualifikasi crew, pengalaman, kemampuan bahasa, kebutuhan training dan motivasi kerja
4. Evaluasi dukungan dan komunikasi dari manajemen darat
5. Pelaksanaan latihan - latihan keselamatan
6. Identifikasi bahaya dan pengendalian resiko
7. Incident, accident & nearmissess
8. Rencana menghadapi kemungkinan keadaan darurat
9. Tinjauan Nakhoda
10. Melaporkan kekurangan dan memberi rekomendasi kepada manajemen darat.
11. Melaksanakan evaluasi hasil internal & external audit
12. Menindaklanjuti ketidaksesuaian (NC), tindakan perbaikan & tindakan pencegahan
13. Evaluasi hasil Port State Control, Flag State Inspection, Classification Survey & Terminal Inspection.
14. Evaluasi hasil Superintendent Inspection.
15. Evaluasi kondisi perawatan kapal & penerapan PMS

Rekaman

Laporan bulanan
Identifikasi bahaya dan pengendalian resiko
Tinjauan Nakhoda.

Lampiran

Tidak Ada

No.	Dokumen	:	STANDART	OPERATING	
-----	---------	---	----------	-----------	---

0000/SOP/HRD-CRW/X/19	PROCEDURE	
Tgl. Berlaku : 08 Oktober 2019		
Status Revisi : 00	Sistem dan Prosedur	
Halaman :14/1	Sumberdaya dan Personil	

Tujuan

Prosedur ini menggambarkan kegiatan dan kendali yang diperlukan untuk memastikan kapal di awaki oleh pelaut yang memenuhi syarat, di siji dan sehat secara medis sesuai dengan persyaratan nasional dan internasional.

Ruang Lingkup

Prosedur ini mencakup :

Mengangkat, memilih, menunjuk dan menilai staf laut agar mencapai sasaran kesehatan & Keselamatan Kerja dan lingkungan.

Tanggung Jawab

Departemen Pengawakan (HRD Crewing) yang bertanggung jawab atas prosedur ini

Prosedur

Karyawan Laut (Pengawakan)

Pengenalan

Awak Kapal memenuhi standar recruitment sesuai Peraturan Nasional dan Internasional.

Rincian semua karyawan laut disimpan sebagai rekaman :

- a. Curriculum Vitae.
- b. Formulir Personal Data.
- c. Copy data sesuai pengisian personal data.
- d. Hasil wawancara.
- e. Hasil pemeriksaan kesehatan.
- f. Mutasi On.
- g. Mutasi Off.
- h. Perjanjian kerja internal.
- i. Perjanjian kerja laut.
- j. Rekaman biaya perjalanan
- k.

Rekrutmen dan Seleksi.

Rekrutmen

Standar Rekrutmen awak kapal sesuai dengan standar yang berlaku di PT. ARGHANIAGA PANCATUNGGAL sesuai dengan MLC 2006, ILO, IMO, Undang Undang Pelayaran No 17 Tahun 2008, NCVS Tahun 2009 Chapter VIII, Peraturan menteri perhubungan No 70 Tahun 2013, Peraturan Menteri Perhubungan No 84 Tahun 2013 Untuk Near Coastal Voyage dan International Voyage.

Perusahaan akan mengutamakan perekrutan awak kapal dari awak kapal yang pernah bekerja sebelumnya di perusahaan dengan memiliki kinerja kerja yang baik. Nakhoda biasanya diusulkan dari dalam Perusahaan yang telah mengikuti penilaian berlanjut melewati satu jangka waktu.

Kapal Motor Tanker (MT) dan Self Propeller Oil Barge (SPOB)

Nakhoda

- a. Pemegang Sertifikat Ahli Nautika Tingkat II.
- b. Pemegang Sertifikat Ahli Nautika Tingkat III Level Manajemen.
- c. Pemegang Sertifikat Ahli Nautika Tingkat IV Level Manajemen.
- d. Pemegang Sertifikat Ketrampilan : BST, PSCRB, RS, ARPA, MEFA, MC, AFF, BRM, SSO, GMDSS, ORU, AOT, BOCT, ISM Code.
- e. 2 tahun pengalaman minimal sebagai Nakhoda di Tugboat.
- f. Memiliki pengetahuan yang baik tentang Tanggung Jawab sebagai Nakhoda dan Wakil Perusahaan di atas kapal.
- g. Kepemimpinan Kerja dan tim yang baik.
- h. Pelaporan yang baik, pengetahuan yang baik dengan aktivitas laporan harian, laporan siang hari, dan prosedur yang berkaitan dengan navigasi yang aman. Menguasai cargo handling, Dokumen Muatan, Dokumen Kapal & Dokumen Awak Kapal.
- i. Memiliki pengetahuan yang baik dengan ISM Code dan implementasinya.
- j. Mampu mengoperasikan komputer seperti Microsoft Office, Excel dan Email.
- k. Bisa mengikuti aturan dan kebijakan perusahaan.
- l. Perilaku yang baik.
- m. Usia Minimal: 35 tahun, Usia dibawah 35 tahun dapat di hire dengan pertimbangan tertentu dari Top Management.
- n. Usia Maksimal: 55 tahun, Usia diatas 55 tahun bersedia menandatangani surat pernyataan yang menyatakan siap dengan konsekuensi tersebut adapun kandidat tersebut dapat di hire dengan pertimbangan tertentu dari top management.
- o. Sehat jasmani dan rohani.

Mualim I

- a. Pemegang Sertifikat Ahli Nautika Tingkat III Level Manajemen.
- b. Minimum Pemegang Sertifikat Ahli Nautika Tingkat IV Level Manajemen.
- c. Pengalaman minimal 2 tahun sebagai Mualim I di Tugboat.
- d. Pemegang Sertifikat Ketrampilan : BST, PSCRB, RS, ARPA, MEFA, MC, AFF, BRM, SSO, AOT, BOCT, ISM Code.
- e. Memiliki pengetahuan Tanggung Jawab sebagai Mualim I dan merencanakan sistem pemeliharaan dek.
- f. Kepemimpinan Kerja dan tim yang baik.
- g. Pelaporan yang baik, pengetahuan yang baik dengan aktivitas laporan harian, laporan siang hari, dan prosedur yang terkait dengan navigasi yang aman.
- h. Menguasai cargo handling, dokumen muatan, dokumen kapal & dokumen awak kapal.
- i. Memiliki pengetahuan yang baik dengan ISM Code dan implementasinya.
- j. Mampu mengoperasikan komputer seperti Microsoft Office, Excel dan Email.
- k. Bisa mengikuti aturan dan kebijakan perusahaan.
- l. Perilaku yang baik.
- m. Usia Maksimal : 55 tahun, Usia diatas 55 tahun bersedia menandatangani surat pernyataan yang menyatakan siap dengan konsekuensi tersebut adapun kandidat tersebut dapat di hire dengan pertimbangan tertentu dari top management.
- n. Sehat jasmani dan rohani.

2nd Officer

- a. Pemegang Sertifikat Ahli Nautika Tingkat IV Level Manajemen, Tingkat III Operasional, Tingkat IV Operasional, Tingkat V Level Manajemen.

- b. Pemegang Sertifikat Ketrampilan : BST, PSCRB, RS, ARPA, MEFA, MC, AFF, BRM, AOT, BOCT, ISM Code.
- c. Pengalaman minimal 2 tahun sebagai Mualim II di Tugboat.
- d. Memiliki pengetahuan yang baik tentang Tanggung Jawab sebagai Mualim II seperti menyiapkan & merawat peralatan peta dan navigasi untuk pelayaran laut, dll.
- e. Kerja kepemimpinan dan tim yang baik.
- f. Mampu mengoperasikan komputer seperti Microsoft Office, Excel dan Email.
- g. Bisa mengikuti aturan dan kebijakan perusahaan.
- h. Perilaku yang baik.
- i. Usia Maksimal : 54 tahun.
- j. Sehat jasmani dan rohani.

Kepala Kamar Mesin (KKM)

- a. Pemegang Sertifikat Ahli Teknik Tingkat II
- b. Pemegang Sertifikat Ahli Teknik Tingkat III Level Manajemen.
- c. Pemegang Sertifikat Ketrampilan : BST, BPOCT, AOT, PSCRB, MEFA, MC, AFF, ERM, SSO, ISM Code.
- d. Pengalaman minimal 2 tahun sebagai Kepala Kamar Mesin di NIIGATA, HANSHIN, DAIHATSU, YANMAR MITSUBISHI, Mesin CUMMINS.
- e. Kepemimpinan Kerja dan tim yang baik.
- f. Pelaporan yang baik, Pengetahuan yang baik dengan aktivitas laporan harian, laporan siang hari, dan laporan komposisi bahan bakar harian & Merencanakan Sistem Pemeliharaan.
- g. Memiliki pengetahuan yang baik dengan ISM Code dan implementasinya.
- h. Mampu mengoperasikan komputer seperti Microsoft Office, Excel dan Email.
- i. Bisa mengikuti aturan dan kebijakan perusahaan.
- j. Perilaku yang baik.
- k. Usia Maksimal : 55 tahun.
- l. Sehat jasmani dan rohani.

Masinis II

- a. Pemegang Sertifikat Ahli Teknik Tingkat III Level Manajemen.
- b. Pemegang Sertifikat Ahli Teknik Tingkat IV Level Manajemen.
- c. Pemegang Sertifikat Ketrampilan : BST, PSCRB, MEFA, MC, AFF, SSO, ISM Code.
- d. 2 tahun pengalaman sebagai 2nd Engineer di NIIGATA, HANSHIN, DAIHATSU, YANMAR MITSUBISHI, Mesin CUMMINS.
- e. Kepemimpinan Kerja dan tim yang baik.
- f. Pelaporan yang baik, pengetahuan yang baik dengan laporan harian, laporan siang hari, dan laporan komposisi bahan bakar harian.
- g. Memiliki pengetahuan yang baik dengan ISM Code dan implementasinya.
- h. Mampu mengoperasikan komputer seperti Microsoft Office, Excel dan Email.
- i. Bisa mengikuti aturan dan kebijakan perusahaan, Perilaku yang baik.
- j. Usia Maksimal ; 54 tahun, Sehat jasmani dan rohani.

Masinis III

- a. Pemegang Sertifikat Ahli Teknik Tingkat III Operasional, Tingkat IV Level Manajemen, Tingkat IV Operasional, Tingkat V Level Manajemen.
- b. Pemegang Sertifikat Ketrampilan : BST, PSCRB, BOCT, AOT, MEFA, MC, AFF, ERM, ISM Code.
- c. 2 tahun pengalaman sebagai Masinis III di NIIGATA, HANSHIN, DAIHATSU, YANMAR MITSUBISHI, mesin CUMMINS.
- d. Kepemimpinan Kerja dan tim yang baik.
- e. Memiliki pengetahuan yang baik tentang tanggung Jawab sebagai Masinis III seperti peralatan pompa dan laporan komposisi bahan bakar harian.
- f. Memiliki pengetahuan yang baik dengan ISM Code dan implementasinya.

- g. Mampu mengoperasikan komputer seperti Microsoft Office, Excel dan Email.
- h. Bisa mengikuti aturan dan kebijakan perusahaan, Perilaku yang baik.
- i. Usia Maksimal: 55 tahun, Sehat jasmani dan rohani.

Juru Mudi

- a. Pemegang Minimum Sertifikat Pelaut Terampil Bagian Dek.
- b. Pemegang Minimum COP: BST, PSCR, AFF, SAT, SDSD, BOCT.
- c. Pengetahuan minimal 2 tahun.
- d. Bisa mengikuti instruksi dari Officer.
- e. Bisa mengikuti aturan dan kebijakan perusahaan.
- f. Perilaku yang baik.
- g. Usia Maksimal : 45 tahun, Sehat jasmani dan rohani.
- h. Kerja tim.

Juru Masak

- a. Pemegang Minimum Sertifikat Pelaut Terampil Bagian Dek.
- b. Pemegang Minimum COP: BST, PSCR, AFF, SAT, SDSD, BOCT.
- c. Minimal memiliki pengalaman 2 tahun dalam bidang memasak.
- d. Bisa mengikuti instruksi dari Officer.
- e. Bisa mengikuti aturan dan kebijakan perusahaan.
- f. Perilaku yang baik.
- g. Usia Maksimal : 45 tahun, Sehat jasmani dan rohani
- h. Kerja tim.

Juru Minyak

- a. Pemegang Minimum Sertifikat Pelaut Terampil Bagian Mesin.
- b. Pemegang Minimum COP: BST, PSCR, AFF, SAT, SDSD, BOCT.
- c. Pengetahuan minimal 2 tahun.
- d. Bisa mengikuti instruksi dari Officer.
- e. Bisa mengikuti aturan dan kebijakan perusahaan.
- f. Perilaku yang baik.
- g. Usia Maksimal : 45 tahun, Sehat jasmani dan rohani
- h. Kerja tim..

Bosun

- a. Pemegang Sertifikat RASD.
- b. Pemegang Sertifikat Ketrampilan : BST, PSCR, AFF, SAT, SDSD.
- c. Pengalaman minimal 2 tahun.
- d. Memiliki pengetahuan Tanggung Jawab sebagai Bosun.
- e. Kepemimpinan Kerja dan tim yang baik.
- f. Pelaporan yang baik, pengetahuan yang baik dengan aktivitas laporan harian.
- g. Menguasai pekerjaan dek.
- h. Bisa mengikuti aturan dan kebijakan perusahaan.
- i. Perilaku yang baik.

Kepala Juru Masak

- a. Pemegang Sertifikat Kompetensi Memasak.
- b. Pemegang Sertifikat Ketrampilan : BST, PSCR, AFF, Food Handling.
- c. Pengalaman minimal 2 tahun.
- d. Memiliki pengetahuan dan kemampuan memasak
- e. Memiliki tanggung jawab menjaga dan merawat kebersihan perlengkapan memasak, kebersihan dapur.
- f. Kepemimpinan Kerja dan tim yang baik.
- g. Bisa mengikuti aturan dan kebijakan perusahaan.
- h. Perilaku yang baik.

- i. Usia Maksimal: 55 tahun, Sehat jasmani dan rohani

Seleksi

- a. Calon melengkapi satu Formulir Personal Data. Ini ditinjau ulang pada wawancara oleh Pengawas awak kapal dan Kepala Departemen.
- b. Rekam wawancara dan periksa keterangan yang dibuat pada formulir wawancara.
- c. Kesehatan diorganisir sebelum bergabung. Jika Pelaut lulus Kesehatan satu salinan Sertifikat Kesehatan di arsipkan.
- d. Suatu keputusan pada orang dikerahkan akhirnya dibuat oleh Manejer Operasi berdasarkan ; Kecakapan, Sertifikat keahlian, Sertifikat penunjang keahlian, Kesehatan, Pengalaman, Kemampuan berbahasa.
- e. Pelaksanaan induksi awak kapal sebelum melakukan perjalan / bekerja di kapal.

Perjalanan

Pengaturan Perjalanan Awak Kapal dilakukan oleh Staf Departemen Awak Kapal.

Persyaratan diperiksa sebelum membuat pengaturan perjalanan.

Cuti / Sign Off

Awak kapal wajib mengajukan "Notice Sign Off" 1 bulan sejak mengajukan pengunduran diri.

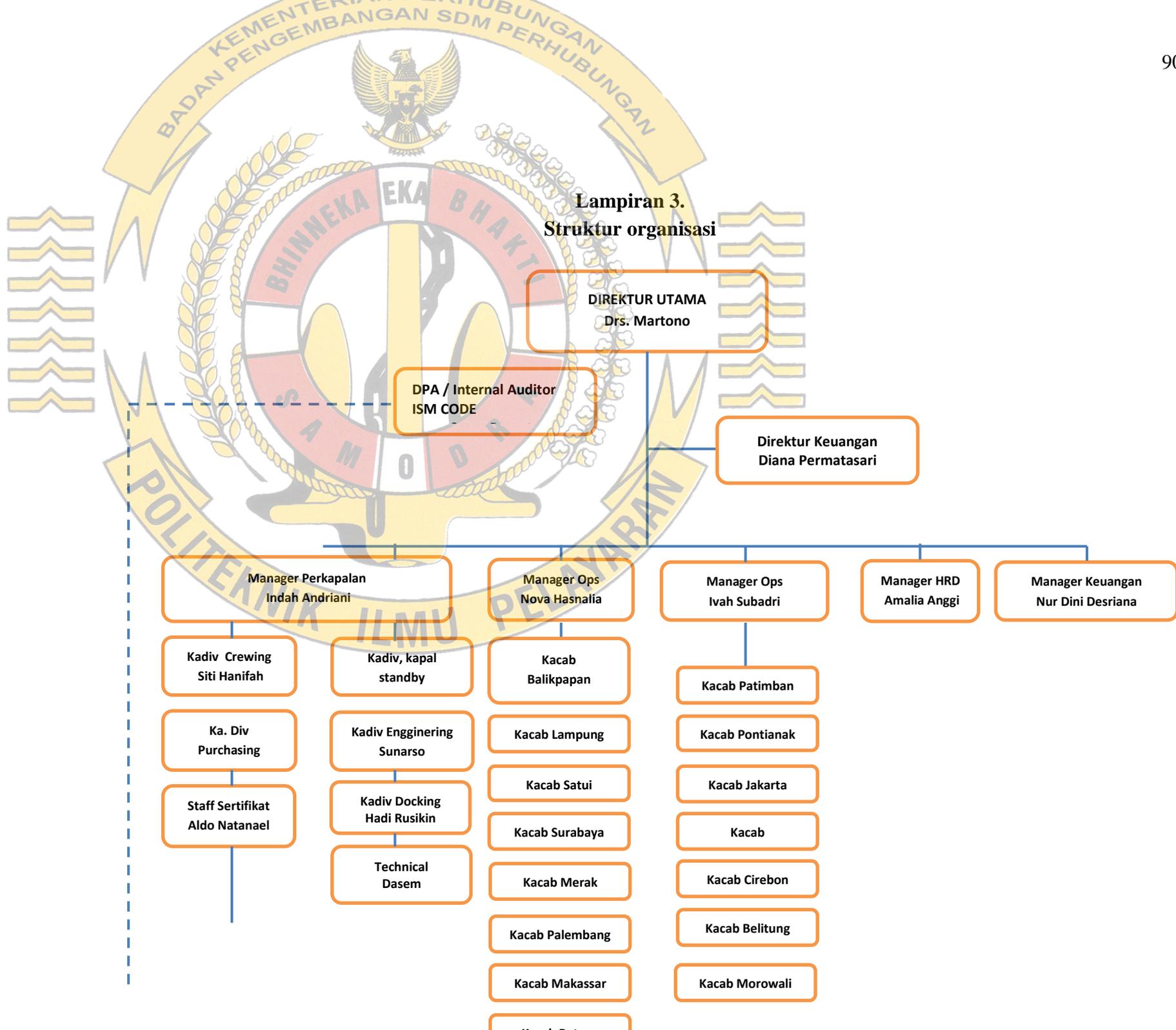
Awak kapal wajib menyerahkan Alat Pelindung Diri kepada Nakhoda.

Awak kapal melaksanakan serah terima tugas dan tanggung jawab kepada pengganti.

REKAMAN

Curriculum vitae, formulir personal data, copy data sesuai pengisian personal data, hasil wawancara checklist document, hasil pemeriksaan kesehatan, mutasi on, pengajuan tiket, surat pernyataan, surat pernyataan pakta integrasi, notice sign off, mutasi off, pengembalian apd, evaluasi kondite awak kapal, surat pernyataan melewati batas usia, perjanjian kerja internal, perjanjian kerja laut, rekaman biaya perjalan, rekaman biaya proses sivil, rekaman penilaian.

**Lampiran 3.
Struktur organisasi**





-SPOB TRI LESTARI I	-MT. REBEKAH	-MT. ANUGRAH DEWI 15
-SPOB. BERKAT ANUGRAH 88	-MT.TAMARISKA ABADI	-MT. SARANA PETRO 2
-SPOB. JOHAN I	-MT. ANUGRAH DEWI	-MT. SWORDFISH
-SPOB. JOHAN 3	-SPOB. RADHIYYA	-MT. ARGHA 6
-MT. ARGHA 7	-SPOB. BERKAH JAYA	-MT. BLUE MARINE
-SPOB. RADHIYYA	-SPOB. MESSI KIANA I	-MT. SHANJAYA
-MT.TIMAS V	-SPOB. AVIRRA II	-MT. TANJUNG GLORY II
-SPOB. ARKA JAYA	-SPOB.AQSHA WALI -WALI	-MT. BLUE MARINE 7
-MT. ANUGERAH DEWI 2	-MT. TARSII RAYA	-SPOB. PANDAWA V
-SPOB. BERKAH JAYA 2	-SPOB. AGUNG BAHARI 8	-MT. CIPTA KARYA
-SPOB. DIANA JAYA 1	-SPOB. ARGHA 1	-SPOB. RIKA JAYA 1
-SPOB. ARGHA 2	-MT. TAMARISKA	-MT. ANNA JAYA
-MT. VERDUN UTAMA 1	-MT. RAFAEL	-MT.ANUGERAH DEWI 12
-MT. HARTADIKA 4	-MT. ARGHA 8	-MT. ARGHA 9
-MT. HARTADIKA 2		

Lampiran 4.
Keterangan Gambar









PT. ALIDA PUTERA SAMUDERA
MOBILE BUNKER AGEN PERTAMINA

Makassar, 04 Mei 2020

No : 100 /Aps-Mks/SPPCB / V / 2020
Lamp :
Hal : Surat Permohonan Permintaan Crew Baru (Nahkoda)

Kepada Yth
CEO PT. ALIDA PUTERA SAMUDERA
Bpk. Yudhi Fu
C.q Bpk. Capt Andi
Ibu. Siti Hanifah
Ibu. Livia
Ibu. Indah

di-Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan adanya surat pengunduran diri nahkoda Kapal MT. Verdun Utama I tanggal 03 Mei 2020 mengikuti diklat peningkatan Izajah ANT-III pada tanggal 03 Juni 2020, Untuk mengisi kekosongan posisi nahkoda, Maka dengan ini kami mengajukan penambahan crew baru.

1. Deck.
Capten : Izajah ANT IV. (ORU, AOT, BOCT, SSO, dll)

Demikian di sampaikan kami menunggu info lebih lanjut atas perhatiannya di ucapkan terimakasih.

Hormat kami
PT. ALIDA PUTERA SAMUDERA

Eko Setyo Darmanto
Ka. Cabang

PT. ARGHANIAGA PANCA TUNGGAL

Nama Kapal : SPOB. ARGHA 2
Perihal : BERITA ACARA PENCAIRAN THR

Kepada Yth,
Bapak/Ibu Pimpinan
PT. Arghaniaga Panca Tunggal
Di tempat

Dengan ini berita acara saya buat, pada hari Rabu, tanggal 20 Mei 2020. Bahwa hingga saat ini Nahkoda SPOB. ARGHA 2 atas nama Eko Setyo Darmanto, masih tercatat sebagai crew diatas kapal dan masih aktif bekerja di atas kapal SPOB. ARGHA 2, sehingga mohon untuk koreksinya mengenai THR yang belum diterima atas nama crew Eko Setyo Darmanto dengan jabatan sebagai Nahkoda di atas kapal SPOB. ARGHA 2.

Demikian berita acara ini dibuat dengan sebenar-benarnya, atas perhatian dan kerjasamanya saya ucapkan terima kasih.

Mengetahui



Damprianto
Mualim 1 SPOB. ARGHA 2

Mengetahui



Mochamad Taufiq Satria
Mualim 2 SPOB. ARGHA 2

Merak, 20 Mei 2020

Dibuat Oleh



Eko Setyo Darmanto
Nahkoda SPOB. ARGHA 2



PT. Arghaniaga Asta Tunggal
 Jln. Air Anyir (Samping PLTU, Sebelum Dermaga Ditpolair)
 Desa Air Anyir, Kecamatan Merawang – Bangka 33172
 Phone: 0812 3206 6222

BERITA ACARA

Nomor : 001/AAT/DOC/VI/2020
 Lampiran : Crew list & Progress
 Perihal : Penambahan Anggota Crew Kapal

Kepada Yth,
 Bpk/Ibu Crewing

Dengan hormat,

Sehubungan akan berjalannya / beroprasinya kapal **MT. Anugerah Dewi 2** milik kantor cabang **PT. Hokari Linex Pratama** setelah selesai repair perbaikian kapal dari shipyard **PT. Arghaniaga Asta Tunggal**, maka dibutuhkan tambahan anggota / crew untuk melengkapi kekurangan anggota (dibagian tertentu) yang dibutuhkan dan disertai *progress* pekerjaan di *docking*.

Bersama surat ini, kami pihak docking telah mengumpulkan data crewlist anggota kapal untuk penambahan crew demi mendukung kelancaran proses operasi setelah turun docking dan keberangkatan kapal setelah memenuhi persyaratan.

Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Pimpinan Docking,
 Arghaniaga Asta Tunggal

Pit Khiong

Tembusan :
 • Crewing Kantor Pusat
 • Kantor Cabang



PT. Arghaniaga Asta Tunggal
 Jln. Air Anyir (Samping PLTU, Sebelum Dermaga Ditpolair)
 Desa Air Anyir, Kecamatan Merawang – Bangka 33172
 Phone: 0812 3206 6222

BERITA ACARA

Nomor : 002/AAT/DOC/VI/2020
 Lampiran : Crew list & Progress
 Perihal : Penambahan Anggota Crew Kapal

Kepada Yth,
 Bpk/Ibu Crewing

Dengan hormat,

Sehubungan akan berjalannya / beroprasinya kapal **SPOB. Agung Bahari 8** milik kantor cabang **PT. Trisakti Jaya Agung** setelah selesai repair perbaikian kapal dari shipyard **PT. Arghaniaga Asta Tunggal**, maka dibutuhkan tambahan anggota / crew untuk melengkapi kekurangan anggota (dibagian tertentu) yang dibutuhkan dan disertai *progress* pekerjaan di *docking*.

Bersama surat ini, kami pihak docking telah mengumpulkan data crewlist anggota kapal untuk penambahan crew demi mendukung kelancaran proses operasi setelah turun docking dan keberangkatan kapal setelah memenuhi persyaratan.

Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Pimpinan Docking,
 Arghaniaga Asta Tunggal

Pit Khiong

Tembusan :
 • Crewing Kantor Pusat
 • Kantor Cabang



PT. Aghaniaga Asta Tunggal
 Jln. Air Anyir (Samping PLTU, Sebelum Dermaga Ditpolair)
 Desa Air Anyir, Kecamatan Merawang – Bangka 33172
 Phone: 0812 3206 6222

BERITA ACARA

Nomor : 003/AAT/DOC/VI/2020
 Lampiran : Crew list & Progress
 Perihal : Penambahan Anggota Crew Kapal

Kepada Yth,
 Bpk/Ibu Crewing

Dengan hormat,

Sehubungan akan berjalannya / beroprasinya kapal **MT. Tamariska** milik kantor cabang **PT. Ridia Akusa Utama** setelah selesai repair perbaikan kapal dari shipyard **PT. Arghaniaga Asta Tunggal**, maka dibutuhkan tambahan anggota / crew untuk melengkapi kekurangan anggota (dibagian tertentu) yang dibutuhkan dan disertai *progress* pekerjaan di *docking*.

Bersama surat ini, kami pihak docking telah mengumpulkan data crewlist anggota kapal untuk penambahan crew demi mendukung kelancaran proses operasi setelah turun docking dan keberangkatan kapal setelah memenuhi persyaratan.

Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Pimpinan Docking
 Arghaniaga Asta Tunggal

Pit Khiong

Tembusan :

- Crewing Kantor Pusat
- Kantor Cabang



PT. Aghaniaga Asta Tunggal
 Jln. Air Anyir (Samping PLTU, Sebelum Dermaga Ditpolair)
 Desa Air Anyir, Kecamatan Merawang – Bangka 33172
 Phone: 0812 3206 6222

BERITA ACARA

Nomor : 004/AAT/DOC/VI/2020
 Lampiran : Crew list & Progress
 Perihal : Penambahan Anggota Crew Kapal

Kepada Yth,
 Bpk/Ibu Crewing

Dengan hormat,

Sehubungan akan berjalannya / beroprasinya kapal **MT. Argha 9** milik kantor cabang **PT. Arghaniaga Panca Tunggal** setelah selesai repair perbaikan kapal dari shipyard **PT. Arghaniaga Asta Tunggal**, maka dibutuhkan tambahan anggota / crew untuk melengkapi kekurangan anggota (dibagian tertentu) yang dibutuhkan dan disertai *progress* pekerjaan di *docking*.

Bersama surat ini, kami pihak docking telah mengumpulkan data crewlist anggota kapal untuk penambahan crew demi mendukung kelancaran proses operasi setelah turun docking dan keberangkatan kapal setelah memenuhi persyaratan.

Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Pimpinan Docking
 Arghaniaga Asta Tunggal

Pit Khiong

Tembusan :

- Crewing Kantor Pusat
- Kantor Cabang



PT. Arghaniaga Asta Tunggal
 Jln. Air Anyir (Samping PLTU, Sebelum Dermaga Ditpolair)
 Desa Air Anyir, Kecamatan Merawang – Bangka 33172
 Phone: 0812 3206 6222

BERITA ACARA

Nomor : 005/AAT/DOC/VI/2020
 Lampiran : Crew list & Progress
 Perihal : Penambahan Anggota Crew Kapal

Kepada Yth,
 Bpk/Ibu Crewing

Dengan hormat,

Sehubungan akan berjalannya / beroprasinya kapal **SPOB. JOHAN 1** milik Pak Yudi Fu setelah selesai repair perbaikan kapal dari shipyard **PT. Arghaniaga Asta Tunggal**, maka dibutuhkan tambahan anggota / crew untuk melengkapi kekurangan anggota (dibagian tertentu) yang dibutuhkan dan disertai *progress* pekerjaan.

Bersama surat ini, kami pihak docking telah mengumpulkan data crewlist anggota kapal untuk penambahan crew demi mendukung kelancaran proses operasi setelah selesai perbaikan dan keberangkatan kapal setelah memenuhi persyaratan.

Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Pimpinan Docking
 Arghaniaga Asta Tunggal

Pit Khiong
 Pit Khiong

Tembusan :
 • Crewing Kantor Pusat
 • Kantor Cabang



PT. Arghaniaga Asta Tunggal
 Jln. Air Anyir (Samping PLTU, Sebelum Dermaga Ditpolair)
 Desa Air Anyir, Kecamatan Merawang – Bangka 33172
 Phone: 0812 3206 6222

BERITA ACARA

Nomor : 006/AAT/DOC/VI/2020
 Lampiran : Crew list & Progress
 Perihal : Penambahan Anggota Crew Kapal

Kepada Yth,
 Bpk/Ibu Crewing

Dengan hormat,

Sehubungan akan berjalannya / beroprasinya kapal **SPOB. MESSI KIANNA 1** milik kantor Cabang **PT. Era Selvindo** setelah selesai repair perbaikan kapal dari shipyard **PT. Arghaniaga Asta Tunggal**, maka dibutuhkan tambahan anggota / crew untuk melengkapi kekurangan anggota (dibagian tertentu) yang dibutuhkan dan disertai *progress* pekerjaan.

Bersama surat ini, kami pihak docking telah mengumpulkan data crewlist anggota kapal untuk penambahan crew demi mendukung kelancaran proses operasi setelah selesai perbaikan dan keberangkatan kapal setelah memenuhi persyaratan.

Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Pimpinan Docking
 Arghaniaga Asta Tunggal

Pit Khiong
 Pit Khiong

Tembusan :
 • Crewing Kantor Pusat
 • Kantor Cabang

ENGINE DAILY WORK		SPOB. AGUNG BAHARI 8			
MONTH / DATE : 05 – AGUSTUS - 2021					
DESCRIPTION					
					
04 Agustus 2021. Cabut metal duduk dan angkat crankshaft dan cabut fly wheel.	03 Agustus 2021. Cabut cvl head, buschpum, FWP, metal jalan dan piston.				
					
Sepm.02 Agustus 202. Kuras Oli carter dan cabut korter dari Mesin Induk.	Panjang.05 Agustus 2021				
PT.ARGHANIAGA PANCA TUNGGAL					
2nd OFFICER					
SHIP'S NAME : SPOB AGUNG BAHARI 8		DATE : 05 Agustus 2021			
DAFTAR INVENTARIS PETA					
NO	PETA NOMOR	WILAYAH/DAERAH	SKALA	EDITION	QTY
01.	71A	SELAT SUNDA	1:100.000	25/06/20	1
02.	63	SELAT GELASA	1:200.000	03/19	2
03.	68	LAUT JAWA BAGIAN BARAT, PEL PANJANG	1:500.000	12/10	1
04	104	SUMATERA PANTAI TIMUR, SELAT BANGKA-P. JAGA UTARA, PULAU BIRA	1:500.000	11/13	2
05.	53	PELABUHAN PANGKAL PINANG	1:50.000	12/18	2
06.	61	P. BANGKA-PANTAI TIMUR LAUT	1:200.000	09/19	1
07.	95	PANJANG DAN MERAK	1:25.000	30/03/20	1
08.	78	SUNDA STRAIT TO TANJUNG PRIOK	1:200.000	12/17	1
09.	52	SELAT BANGKA	1:200.000	12/12	1
10.	259	MUARA SUNGAI SESAYAR	1:100.000	09/14	1
11.	361	LAUT JAWA HINGGA SELAT MAKASSAR	1:1.000.000	06/13	1
12.	130	BALUKPAPAN HINGGA MUARA BARU	1:200.000	08/19	1
13.	122	ALUR MASUK SELATAN SELAT LAUT HINGGA KLUMPANG	1:200.000	03/12	1
14.	288	TANJUNG PUTING HINGGA TANJUNG MALATAYUR	1:200.000	10/08	1
15.	156	SUNGAI SAMPIT	1:50.000	29/12/16	1
16.	159	SUNGAI KUTEI DAN MUARA MUARANYA	1:75.000	03/13	1
17.	125	TANJUNG MANGGAR HINGGA TELUK KLUMPANG	1:200.000	31/10/18	1
18.	66	LAUT JAWA	1:1.000.000	09/19	1
19.	70	Pulau Jawa	1:1.000.000	09/19	1

PT. ARGHANIAGA PANCA TUNGGAL

2nd OFFICER

SHIP'S NAME : SPOB AGUNG BAHARI 8	DATE : 05 Agustus 2021
--------------------------------------	---------------------------

DAFTAR INVENTARIS OBAT-OBATAN SPOB AGUNG BAHARI 8

NO	NAMA OBAT	SATUAN	JUMLAH	INDIKASI	TGL EXPIRED
01.	Paracetamol	Tablet/Grip	1	Penurun demam	02/24
02.	Promag	Tablet/Grip	1	Obat Maag	02/23
03.	Oralit	Sachet	3	Penganti Cairan	12/22
04.	Ctm	Tablet	2	Anti Alergi	02/24
05.	Insto	Botol	2	Obat tetes mata	08/24
06.	Rohto	Botol	1	Obat tetes mata	09/22
07.	Minyak Kayu Putih	Botol	1	Masuk Angin	06/24
08.	Obih kombi	Botol	1	Obat Batuk	05/22
09.	Paramex	Tablet	5	Sakit kepala	11/21
10.	Enstrostop	Tablet/grip	1	Diare	08/24
11.	Diapet	Tablet	3	Obat mencret	07/23
12.	Balsem	Pcs	2	Obat gosok	03/25
13.	Betadine	Botol	2	Antiseptik pada luka	03/25
14.	Unidine	Botol	1	Antiseptik pada luka	03/25
15.	Rivanol	Botol	1	Pembersih luka	06/23
16.	Gpu	Botol	1	Obat urut	02/25
17.	Hansaplas roll	Roll	2	Penutup luka	02/23
18.	Hansaplas plester	Pcs	15	Peutup luka	02/23
19.	Mef	Tablet	20	Obat sakit kepala, sakit gigi	06/23
20.	Neozep	Tablet	4	Meringankan gejala flu	10/22
21.	Plester	Gulung	1	Perekat perban luka	-
22.	Kapas Pembalut	Pcs	1	Pembersih Luka	-
23.	Kasa	Pcs	6	Perekat perban luka	-
24.	Kasa Hydrophile	Kotak	1	Perekat perban luka	-
25.	Gunting	Pcs	1	Pemotong	-
26.	Holistu care	Kotak	1	Vitamin c	-

Perawatan Minggu KE 1 Bulan Agustus 2021

Bagian Deck

SPOB AGUNG BAHARI 8



Kamis 05 Agustus 2021



PT.ARGHANIAGA PANCA TUNGGAL

SHIP'S NAME :
SPOB AGUNG BAHARI 8

DATE : 05 Agustus 2021

Daftar Inventaris SPEARPART ENGINE

NO	NAMA BARANG	MARK/TYPE	SALDO AWAL	DIGUNAKAN TERAKHIR	SALDO AKHIR
1.	FILTER BBM	ME-035829	3 pcs	-	3 pcs
2.	FILTER OLI	C-1004	3 pcs	-	3 pcs
3.	FILTER OLI	C-1006	3 pcs	-	3 pcs
4.	CONTACT CLEANER	REXCO 18	1 pcs	-	1 pcs
5.	KABEL TIG	-	14 pak	-	14 pak
6.	MATA GURENDA POTONG	-	1 pcs	-	1 pcs
7.	DEXTONE LEM	EPOXY ADHESIVES	1 pcs	1 pcs	- pcs
8.	FILTER OLI	-	3 pcs	-	HABIS
9.	SAULTAM	ISO 9002 CERTIFIED	3 pcs	3 pcs	2 pcs
10.	SARUNG KEMAS	HC 9007 2008	1 pak	-	-
11.	V-BELT PWP ME I DAN II	A-67	2 pcs	-	2 pcs
12.	V-BELT SWP ME I	B-82	1 pcs	-	1 pcs
13.	V-BELT SWP ME II	A-78	2 pcs	-	2 pcs
14.	V-BELT SWT AE I	B-56	2 pcs	-	2 pcs
15.	V-BELT ALTERNATOR AE I	B-95	4 pcs	-	4 pcs
16.	V-BELT SWP AE II	B-02	2 pcs	-	2 pcs
17.	V-BELT PWP AE II	5510, 17 x 1270 LI	2 pcs	-	2 pcs
18.	V-BELT SWP MESIN CARGO	B-35	-	-	HABIS
19.	V-BELT PWP MESIN CARGO	3406 11,5 X 1095	2 pcs	-	2 pcs
20.	LAMPU SOROT HOLOGEN 500 W	ZETALUX CE 2P-1002 A	2 pcs	-	2 pcs
21.	MUR, BAUT GALVANIS 10	ULIR HALUS FULL	10 pcs	3 pcs	8 pcs

Panjane, 05 Agustus 2021

Yang Manula

UNTING PIRATA BANGKAL

CHIEF ENGINEER

PT.ARGHANIAGA PANCA TUNGGAL

2nd OFFICER

SHIP'S NAME :
SPOB AGUNG BAHARI 8DATE :
05 Agustus 2021

DAFTAR IVENTARIS FIRE FIGHTING APPLIANCES

NO	NAMA BARANG	Qty	TYPE	location	Data issued	Expired	Remark
1.	Dry Powder 3,5 Kg	2 btl	N/a	Dapur & mess room	09/20	09/21	Good
2.	Dry Powder 6,0 Kg	1 btl	N/a	Kamar mesin	09/20	09/21	Good
3.	Foam 6,0 Kg	3 btl	N/a	Kamar mesin & Pump room	09/20	09/21	Good
4.	Co2	1 btl	N/a	Bridge	11/20	11/21	Good
5.	SCBA	2 Set	Fangzhan	Bridge	2019	-	Good
6.	EEBD	2 Unit	SH15T00152-02 Fangzhan	Cabin crew	10/19	N/a	Good
7.	Fire hose & Nozzle	3 pcs	N/a	Main deck & Kamar mesin	N/a	N/a	Good
8.	Fire Blanked	1 pcs	N/a	Dapur	N/a	N/a	Good
9.	Immersion Suit	2 set	N/a	Brigde	N/a	N/a	Good



Buka dengan ▾

PT.ARGHANIAGA PANCA TUNGGAL

CIEF OFFICER

SHIP'S NAME : SPOB AGUNG BAHARI 8 DATE : 05 Agustus 2021

Paints, thinner inventory List

No	DESCRIPTION	Date Supply	Qty	Used	BALANCE	REMARKS
1.	Green Paint Jotun 257	30-06-2021	15 liters	5 Ltrs	10 ltrs	Cat Hijau Main deck
2.	Yellow Paint Jotun 258	02-05-2021	5 Liters	3 Ltrs	4 Liters	-
3.	White Paint Jotun	02-05-2021	15 Liters	10 Ltrs	5 Liters	-
4.	Grey Paint Jotun 038	02-05-2021	10 Liters	10 Liter	Nilil	-
5.	Black Jotun	30-06-2021	10 Liters	5 Liter	5 Ltrs	-
6.	Red (Jotun) 0926 Red	01-12-2020	10 Liters	7 ltrs	3 liters	-
7.	Thinner Jotun No 02	30-06-2021	10 Liters	2 Liter	8 Liters	-
8.	Red Primer (Meni) F 002	02-05-2021	5 Liters	2	5 Ltrs	-
9.	Biru Jotun 138	30-06-2021	5 Liters	4 liter	1 Ltrs	-

Halaman 1 / 1



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Nama Lengkap : Ayuningtyas Rahma Oktavia
2. Tempat, Tanggal Lahir : Boyolali, 24 Oktober 1999
3. Alamat : Ds. Ketaon RT 14/02,
Kecamatan Banyudono,
Kabupaten Boyolali, 57373



4. Agama : Islam

5. Nama Orang Tua

- a. Ayah : Riyanto
- b. Ibu : Inni Hikmatin

6. Riwayat Pendidikan

- a. SDN 03 Ketaon Lulus Tahun 2011
- b. SMP Negeri 1 Banyudono Lulus Tahun 2014
- c. SMA Negeri 3 Boyolali Lulus Tahun 2017

7. Pengalaman Praktek Darat

- a. Perusahaan 1 : PT. Meratus Advance Maritim

Alamat : South Quarter Tower A, 7th Floor, Unit G

Jl. RA. Kartini Kav. 8. Cilandak
Barat Jakarta Selatan 12430

- b. Perusahaan 2 : PT. Arghaniaga Pancatunggal

Alamat : Graha Ridia Akusa Mandiri BSD Sektor

1,4 Blok.H1 No.1, Jl. Rawa Buntu Utara,

Kec. Serpong. Tangerang Selatan, Banten