

PROSEDUR *REPLECEMENT CREW* KAPAL GUNA MEMPERLANCAR *CREWING MANAGEMENT* DI PT. SAMUDERA MAKMUR AGENSI UTAMA

Sri Dweni Astuti, Joko Tri Haryanta
Akademi Pelayaran Nasional Surakarta

ABSTRAK

Kita ketahui bersama bahwa *Replacement Crew* sangat penting terhadap kelancaran *Crewing Management* pada Perusahaan *Crew Manning Agency*. Dari hal tersebut, maka penulis tertarik untuk meneliti tentang *Replacement Crew* Kapal guna memperlancar *Crewing Management* di PT. Samudera Makmur Agensi Utama. Penelitian ini menggunakan Metode Deskriptif dengan mendeskripsikan secara terperinci mekanisme *Replacement Crew* Kapal dalam menunjang *Crewing Management* di PT. Samudera Makmur Agensi Utama

Hasil penelitian menunjukkan kendala-kendala yang dihadapi adalah *Control Waiting List* belum rapi, permintaan *Crew* mendadak, pengarsipan dengan sistem manual dan sedikitnya minat *Crew* bekerja pada perusahaan Korea. Upaya yang dilakukan adalah dengan mengupdate *Waiting List Crew* secara teratur, membuat kebijakan baru kepada *Ship Owner*, pengarsipan dengan sistem komputerisasi dan meyakinkan kepada *Crew* Kapal mengenai keuntungan bekerja pada perusahaan Korea dan memberikan masukan ke *Ship Owner* sebagai bahan evaluasi.

Kata kunci: Analisis, *Replacement Crew Kapal*, *Crewing Management*

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia pelayaran, eksploitasi kemudian bergerak mengarah ke perdagangan dan industri yang dipelopori oleh negara-negara dari Benua Eropa. Seiring berjalannya waktu terdapat pergeseran di negara-negara maju, di mana mereka tidak mau menjadi pelaut dan memilih untuk menjadi pelaku usaha atau industri. Menurut Engkos Kosasih dan Hananto Soewodo (2014 :134), di negara-negara maju kerja di laut berkurang, hal tersebut disebabkan oleh (1) Dengan Era Kontainerisasi, jumlah hari di pelabuhan sangat singkat. (2) Jumlah *Crew* di kapal semakin sedikit. (3) Gaji di kapal hampir sama dengan gaji di darat dan terpisah dari keluarga. Dari hal tersebut perusahaan di negara-negara maju mencari Sumber Daya Manusia (SDM) pelaut ke negara-negara berkembang yang mempunyai banyak SDM pelaut, termasuk Indonesia.

Banyaknya permintaan SDM pelaut di negara-negara berkembang mengakibatkan munculnya perusahaan-perusahaan *Crew Manning Agency* sebagai perwakilan dari perusahaan pelayaran luar negeri Indonesia khusus mencari SDM pelaut, seperti halnya Jepang dan Korea. Mereka membutuhkan awak kapal dengan kualitas yang baik untuk dipekerjakan di atas kapal miliknya. Salah satu

perusahaan perwakilan dari perusahaan pelayaran luar negeri di Indonesia adalah PT. *Samudera Makmur Agensi Utama*, yang bergerak di bidang keagenan awak kapal (*CrewManningAgency*). *CrewManning Agency* adalah perusahaan yang hanya mengurus pengawalan kapal untuk para *Ship Owner* di luar negeri. PT. *Samudera Makmur Agensi Utama* banyak bekerja sama dengan perusahaan asing yaitu yang berasal dari negara-negara di Asia seperti Korea, Jepang, dan Taiwan.

Data perusahaan pada bulan Juni 2018, PT. *Samudera Makmur Agensi Utama* menempatkan sebanyak 150 awak kapal dari Indonesia ke atas kapal milik *Ship Owner*. Jumlah tersebut belum ditambahkan dengan *Crew Stand By* yang sedang melaksanakan masa istirahat pasca turun (*sign off*) dari kapal-kapal yang ditangani oleh PT. *Samudera Makmur Agensi Utama* yaitu yang berjumlah sekitar 300 *Crew Kapal*. Hal tersebut membuat aktivitas *Crew Replacement* pada perusahaan sangatlah padat, yaitu sebanyak 44 kali PT. *Samudera Makmur Agensi Utama* melaksanakan *Replacement Crew Kapal* dalam jangka waktu sebulan. Oleh karena itu, integritas negara dituntut dalam mekanisme pelaksanaan *Replacement Crew Kapal* haruslah baik, guna untuk memperlancar *Crewing Management*

yang akan membuat kerjasama dengan Ship Owner semakin baik.

Pada saat penulis melaksanakan Praktek Darat atau Prada di PT. *Samudera Makmur Agensi Utama* selama kurang lebih 3 bulan, dari bulan Maret 2018 sampai dengan Mei 2018 masih terdapat pelaksanaan mekanisme *Replacement Crew* kapal yang belum berjalan secara baik sehingga perlu perbaikan. Misalnya, pengarsipan dengan sistem *Filling Cabinet*, *Special Case* permintaan reset *Replacement Crew* yang mendadak, masalah pada Control Waiting List dan sedikitnya Crew kapal yang dia bekerja dengan Crew asal Korea yang dapat menghambat proses pelaksanaan mekanisme Crew Replacement sudah melakukan beberapa upaya perbaikan berkaitan dengan kendala-kendala tersebut tetapi belum memberikan hasil yang maksimal sehingga masih perlu dilakukan perbaikan. Berdasarkan latar belakang tersebut penulis tertarik membuat penelitian dengan judul "Analisis Mekanisme Replacement Crew Kapal Guna Memperlancar Crewing Management di PT *Samudera Makmur Agensi Utama*".

KAJIAN TEORI

Mekanisme menurut Moenir (2012), mekanisme adalah suatu rangkaian kerja sebuah alat yang digunakan dalam menyelesaikan sebuah masalah yang berkaitan dengan proses kerja, Tujuannya adalah untuk menghasilkan hasil yang maksimal serta mengurangi kegagalan.

Replacement menurut Engkos Kosasih dan Hananto Soewodo (2014: 131- 133), perusahaan pelayaran yang menganut sistem pengawakan sebagai laut tetap, seperti umumnya di Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Namun banyak perusahaan yang menganut sistem pengawasan secara kontrak seperti umumnya pada perusahaan swasta. Khusus untuk perusahaan swasta yang menganut sistem tetap, perlu dipikirkan adanya ABK dan nahkoda cadangan didarat yang jumlahnya kurang lebih 25 sampai dengan 50% aktif, tergantung besarnya perusahaan, sebagai cadangan untuk pengganti (mutasi naik atau turun), ABK Cuti, sakit, pendidikan, dan sebagainya.

- a. Syarat untuk dapat bekerja di kapal adalah memiliki (1) Sertifikat Keahlian pelaut dan Sertifikat Keterampilan pelaut. (2)

Perjanjian Kerja Laut (PKL) antara Perusahaan Pelayaran Dengan awak Kapal yang disahkan oleh Syahbandar. (3) Sijil Awak Kapal. (4) Sertifikat Kesehatan pra berlayar. (5) Buku pelaut

- b. Terjadinya pergantian Awak Kapal di atas kapal (mutasi naik turun) disebabkan beberapa kemungkinan, yaitu: (1) Cuti. (2) Atas permintaan sendiri. (3) Menunggu penempatan dan stand by. (4) Sakit. (5) Habis masa kontrak dan sebagainya. (6) Pemeriksaan kesehatan sampai mendapat Surat Sehat. (7) Mengikuti Diklat Kepelautan. (8) Mengurus surat-surat yang habis masa berlakunya atau Revalidasi Paspor, Buku Pelaut, Sertifikat Keterampilan, dan sebagainya.
1. Crew kapal menurut Undang-Undang RI Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran Bab I Ketentuan Umum Pasal 1 Ayat 40, "Awak Kapal adalah orang yang bekerja atau dipekerjakan di atas kapal oleh pelaut atau operator kapal untuk melakukan tugas di atas kapal sesuai dengan jabatannya yang tercantum dalam Buku Sijil". Semua posisi di kapal dari Kapten sampai *Messboy* adalah Awak Kapal dalam Ayat 1 disebutkan bahwa Nahkoda adalah salah seorang dari Awak Kapal yang menjadi pemimpin tertinggi di kapal dan mempunyai wewenang dan tanggung jawab tertentu sesuai dengan Ketentuan Peraturan Perundang-Undangan, dan pada Ayat 42, Nahkoda cukup diistimewakan oleh Undang-undang Negara yang berbunyi "Anak Buah Kapal adalah Awak Kapal selain Nahkoda".
2. Crewing atau Pengawakan menurut peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM 84 tahun 2013 tentang pereCrewtan dan penempatan awak kapal pada bab 1 ketentuan umum pasal 1 ayat 1, 2, dan 3 dalam peraturan ini yang dimaksud dengan (a) Perusahaan angkatan laut adalah perusahaan angkatan laut berbadan hukum Indonesia yang melakukan kegiatan Angkatan Laut di dalam wilayah perairan Indonesia dan atau dari dan ke pelabuhan di luar negeri. (b) Usaha Keagenan Awak Kapal (ship mining agency) adalah usaha jasa keagenan awak kapal yang berbentuk badan hukum yang bergerak di bidang reCrewtmen dan

penempatan awak kapal di atas kapal sesuai kualifikasi. (c) Sertifikat pekerja adalah organisasi pekerja yang sesuai dengan ketentuan nasional dan atau organisasi pekerja internasional dengan Serikat Pekerja apa serikat buruh internasional

3. Management menurut George R. Terry dalam buku Kosasih dan Hananto Soewodo (2014: 1), Management adalah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya melalui usaha orang lain. Adalah tata kelola yang digunakan dalam pelaksanaan Crewing Management guna memperlancar Replacement Crew kapal di PT *Samudera Makmur Agensi Utama*

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini digunakan metode penelitian secara deskriptif. Yang dimaksud deskripsi deskriptif adalah berusaha menggambarkan dan menginterpretasi objek sesuai apa adanya, dengan tujuan menggambarkan secara sistematis fakta dan karakteristik objek yang diteliti secara tepat.

Menurut Moelobg (2006:6), penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian, misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain-lain, secara holistik dengan cara Deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada suatu konteks khusus alamiah dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah. Sementara itu Kirk dan Muller mendefinisikan bahwa penelitian kualitatif adalah tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan sosial yang secara fundamental bergantung pada pengamatan terhadap manusia dalam kawasan yang sendiri dalam berhubungan dengan orang-orang tersebut.

Observasi diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian. Pengamatan dilakukan di tempat terjadinya peristiwa, sehingga observasi berada bersama objek. Dalam penelitian ini observasi dilakukan dalam mekanisme pelaksanaan Replacement Crew kapal guna memperlancar Crewing management di PT *Samudera Makmur Agensi Utama*.

Teknik komunikasi adalah cara mengumpulkan data melalui kontak atau hubungan pribadi antara pengumpul data

dengan sumber data. Dalam pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik komunikasi secara langsung yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan wawancara sebagai alatnya. Untuk mendapatkan informasi data yang tepat dan objektif harus mampu menciptakan hubungan baik dengan sumber informasi yang dalam penelitian ini sebagai sumber informasi adalah pegawai kantor dan Crew kapal di PT *Samudera Makmur Agensi Utama*.

Metode Studi Pustaka menurut Sukardi (2003 : 33) studi pustaka adalah menelusuri dan mencari dasar-dasar acuan yang erat kaitannya dengan masalah penelitian yang hendak dilakukan, dasar-dasar tersebut tidak terbatas dari satu sumber saja tetapi dapat dicari dari berbagai sumber kemudian disusun dalam Bab tersendiri. Studi pustaka merupakan metode pengumpulan berbagai informasi dan referensi lain yang dilakukan di dalam perpustakaan dengan cara merangkum dan mencatat.

Gambaran Umum Objek Yang Diteliti

PT. *Samudera Makmur Agensi Utama* merupakan perusahaan keagenan kapal yang didirikan dengan tujuan melayani ada nya kenaikan permintaan akan adanya perusahaan keagenan kapal yang bisa dipercaya dan dapat diandalkan. Kami memiliki sumber daya manusia yang telah berpengalaman selama bertahun tahun . Kami berpengalaman menangani kapal dan tongkang baik domestik maupun asing. Motto kami adalah pelayanan yang berkualitas dan selalu memberikan solusi dalam setiap permasalahan.

Mekanisme pelaksanaan Replacement Crew kapal di PT Samudera Makmur Agensi Utama

Tahapan atau proses pelayanan pada PT *Samudera Makmur Agensi Utama* guna untuk memperlancar Crewing management adalah sebagai berikut (1) Tahapan Permintaan Crew merupakan Tahapan pertama dari refreshment Crew di mana kapten kapal mengirimkan email permintaan sign off kepada Ship Owner serta PT *Samudera Makmur Agensi Utama* Sebelum masa kontrak Crew kapal yang bersangkutan berakhir Hal ini bertujuan agar perusahaan bisa mempersiapkan grup kapal pengganti dengan baik dan sesuai kriteria yang diminta oleh Kapten Dan Ship Owner. (2) Tahap Prepare Crew Pengganti akan berjalan setelah perusahaan menerima email (yang sudah disetujui oleh

Ship Owner) dari kapal untuk permintaan pergantian Crew. Setelah mengirim email, recruiting manager langsung mencari Crew kapal pengganti ya Sesuai dengan permintaan shipowner. Ada 2 cara dalam menjalankan keruk kapal kasih owner yaitu dengan mencalonkan ex Crew dan melakukan pereCrewtan Crew baru apabila tidak ada Crew stand by sesuai kebutuhan. (3) Tahap Penerimaan Data Ke Ship Owner yaitu Soft file catat dikirim ke Ship Owner melalui email dengan menyebutkan keterangan yang jelas seperti nama kapal, rencana jadwal Replacement dan menyampaikan hambatan mengenai Crew tersebut. (4) Tahapan persiapan dan persiapan dokumen pengarsipan dokumen. (a) Persiapan Dokumen dijalankan setelah Crew kapal pengganti yang ditanamkan oleh recruiting management mendapatkan approval dari Ship Owner. Dokumen yang harus dipersiapkan untuk sign on berbeda-beda sesuai dengan jabatan dari Crew kapal tersebut. (b) Pengarsipan dokumen dapat dilakukan oleh Taruna yang melaksanakan praktek darat dan dicek langsung oleh operational Manager. Pengarsipan dilakukan dengan cara melakukan fotokopi semua dokumen Crew kapal yang akan sign on tadi kemudian dimasukkan ke dalam map terpisah dari masing-masing ke kapal. Pengarsipan bertujuan untuk backup data perusahaan apabila sewaktu-waktu dibutuhkan. (3) Tahap medical check up, education dan training dan penandatanganan dokumen terkait

Beberapa hari sebelum jadwal keberangkatan sign on, Crew kapal wajib mengikuti beberapa kegiatan yaitu medical check up, education dan training dan penandatanganan dokumen terkait. Medical check up dilaksanakan di rumah sakit Medika Jakarta marindo yang terletak di Tanjung Priok yang bertujuan untuk mengetahui kesehatan Crew kapal. Education dan training kapal dilaksanakan selama 4 hari yang bertempat di PT Samudera Makmur Agensi Utama dengan pengampu yaitu education dan training Manager, sedangkan dokumen-dokumen yang wajib ditandatangani oleh Crew kapal yang akan sign on adalah PKL, Crew of employment(coe) , dan training certificate (pre joining). (4) Tahapan pengganti Crew adalah proses sign on Crew pengganti sign off Crew yang akan digantikan. Keberangkatan ataupun kepulangan Crew akan dilakukan pengantaran

dan penjemputan ke Bandara Soekarno Hatta oleh operasional.

Analisis masalah ini penulis menjelaskan tentang kendala dan upaya yang dihadapi oleh PT Samudera Makmur Agensi dalam pelaksanaan refreshment Crew kapal guna memperlancar crowing Management. Analisis masalah bertujuan untuk memberikan jawaban dari rumusan masalah yang telah disusun, yaitu tentang kendala apa yang dihadapi dalam pelaksanaan mekanisme Replacement Crew kapal guna memperlancar Crewing Management dan upaya yang dilakukan untuk mengatasi kendala-kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan mekanisme Replacement Crew kapal guna memperlancar Management di PT Samudera Makmur Agensi Utama

Pacaran proses Replacement Crew di PT samudera Makmur Agensi Utama sangat berpengaruh terhadap Crewing Management yang dijalankan oleh perusahaan. Pelaksanaan Replacement Crew kapal melibatkan beberapa pihak, yaitu shipowner, Crew kapal perusahaan yang terdiri dari seluruh divisi yang ada pada perusahaan. Oleh karena itu membutuhkan komunikasi dan koordinasi yang baik dari semua pihak yang terlibat. Berdasarkan hasil pengamatan pada saat peneliti melaksanakan praktek darat di PT Samudera Makmur Agensi Utama terdapat masalah-masalah yang menjadi kendala Pada pelaksanaan Replacement Crew kapal. Yaitu sebagai berikut:

1. Kontrol waiting list kapal yang belum rapi Control waiting list merupakan data yang digunakan sebagai pedoman oleh Deck/ engine Manager untuk memilih kandidat yang akan dicalonkan ke Ship Owner. Data tersebut berbentuk Excel yang secara dan pengolahannya dengan memisahkan Crewstan by dari masing-masing Ship Owner. Data tersebut jarang dilakukan update sehingga mengganggu rolling Crew plan. Upaya yang dilakukan perusahaan adalah dengan menyajikan Deck/ engine Manager untuk selalu mengupdate data tersebut.
2. Permintaan Crew kapal yang mendadak Kualitas Crew diatas kapal sangat dipengaruhi oleh pelaksanaan reCrewtmen awal pada saat tersebut melaksanakan rangkaian seleksi. Permintaan Crew kapal yang mendadak membuat Keterbatasan waktu perusahaan untuk menyiapkan

segala sesuatunya. Tidak hanya dari segi pereCrewtan, kapal yang mendadak juga sangat mempengaruhi proses Pada tahapan prepare dokumen. Dengan waktu yang singkat rawan terjadi kekeliruan pada saat prepare dokumen karena tidak sedikitnya dokumen yang harus dipersiapkan. Langkah yang diambil perusahaan adalah dengan membuat kebijakan dengan Ship Owner, bahwa permintaan Crew kapal harus dikirim 2 bulan sebelum jadwal Replacement.

3. Pengarsipan masih dengan sistem filing cabinet dan kardus. Pengertian dengan sistem filing cabinet membuat kegiatan pengarsipan menjadi pekerjaan yang melelahkan(memindahkan, menyortir, melubangi kertas, merapikan, menandai, dan menyimpan). Saat dokumen dibutuhkan, menjadi hal yang sangat sulit. Butuh waktu dan tenaga untuk mencarinya. Kardus arsip semakin memenuhi ruangan sehingga mengganggu kenyamanan bekerja. Yang dilakukan perusahaan adalah dengan melakukan scan pada dokumen dan mengelompokkan ke dalam folder berdasarkan jabatan dari Crew tersebut.
4. Sedikitnya minat keruk kapal asal Indonesia untuk bekerja dengan perusahaan asal Korea. Dari banyaknya jumlah Crew yang dimiliki perusahaan, hal yang menjadi penghambat dalam pencalonan Crew kapal adalah sedikitnya Crew kapal asal Indonesia yang mau bekerja dengan Crew kapal asal Korea. Hal ini disebabkan karena jumlah gaji pada perusahaan Korea relatif lebih rendah dibandingkan perusahaan asal Jepang. Penyebab lainnya adalah banyaknya keluhan dari Crew kapal yang pernah join pada perusahaan Korea yaitu sistem kerja yang memberatkan sehingga banyak Crew kapal yang kerja pada perusahaan Korea. Upaya yang dilakukan oleh perusahaan adalah dengan menjelaskan dan menyakinkan kepada crew kapal asal indonesia tentang keuntungan bekerja dengan perusahaan asal korea dan memberikan masukan kepada Ship Owner sebagai bahan evaluasi agar bisa memenuhi apa yang Crew kapal inginkan.

HASIL PENELITIAN

Kendala apa yang dihadapi dalam pelaksanaan mekanisme Replacement Crew kapal guna memperlancar crewing Management di PT Samudera Makmur Agensi?

Berdasarkan observasi, dokumentasi dan hasil wawancara mendalam yang dilakukan dengan beberapa karyawan, maka dapat diperoleh beberapa kendala yang menghambat dalam pelaksanaan Replacement Crew kapal di PT samudera makmur agensi adalah sebagai berikut :

1. Control waiting list yang belum rapi. Pada bulan Juni 2016 PT samudera makmur agensi melaksanakan kegiatan Replacement Crew kapal sebanyak 44 kali dalam waktu sebulan. Tetapi hal tersebut tidak didukung dengan pengelolaan control waiting list sCrew yang rapi. Deck/ engine Manager selaku penanggung jawab hal tersebut jarang melaksanakan update Crew stand by. Ini membuat tahap pencalonan Crew kapal Ship Owner tidak berjalan secara adil dan merata. Banyak Crew kapal yang mengeluh karena terlalu lama di darat menunggu panggilan on board tetapi belum mendapatkan panggilan karena Crew kapal tersebut tidak ada dalam waiting list Crew yang dimiliki Deck / izin manajer pada saat Crew kapal tersebut sign off dari kapal sebelumnya. Salah satu penyebab hal tersebut adalah dikarenakan kesadaran Crew kapal untuk segera laporan ke perusahaan setelah sign off sangatlah rendah. Banyak Crew kapal yang setelah sign off memilih untuk berlibur bersama keluarga terlebih dahulu dibandingkan langsung melapor ke perusahaan. Pada tujuan laporan ke perusahaan salah satunya adalah untuk konfirmasi kesiapan join pada kapal selanjutnya. Dari hal tersebut dapat peneliti simpulkan bahwa tidak rapinya control waiting list sangatlah menghambat dalam kelancaran pelaksanaan Replacement Crew kapal dan sangat mempengaruhi kelancaran Crewing Management yang dijalankan oleh perusahaan dan perlu penanganan serius untuk kemajuan perusahaan.
2. Permintaan Crew kapal yang mendadak. PT samudera makmur agensi utama beberapa kali melaksanakan perubahan

secara cepat karena urgent. Hal ini membuat suasana dalam bekerja menjadi tidak kondusif dan mengakibatkan sikap yang bertanggung jawab dalam hal itu kurang memperhatikan kualitas dari Crew yang dibutuhkan karena pereCrewtan lebih diprioritaskan pada persyaratan administratif, seperti dokumen, pengalaman seaman book dan kurang memperhatikan kualitasnya. Sistem pereCrewtan seperti ini kurang efektif karena sangat rawan terhadap pemalsuan pengalaman yang ada pada seaman book tersebut. Untuk mengarsipkan pengganti adalah map-nya email permintaan. Replacement Crew dari Ship Owner ke perusahaan, hal tersebut membuat perusahaan kalangkabut dalam pengarsipan Crew pengganti, belum lagi kalau tidak ada stok yang sesuai permintaan. Tentu perusahaan harus mencari Crew kapal baru dari pelamar yang prosesnya cukup lama ditambah kriteria Crew kapal yang diminta alur sangat tinggi. Diakibatkan dari permintaan Crewkapal yang mendadak adalah beberapa kali perusahaan tidak bisa melaksanakan Replacement Crew karena belum mempunyai pengganti. Operasional departement yang bertanggung jawab masalah prepare dokumen juga selalu dipusingkan dengan sangat singkatnya waktu dalam mengarsipkan dokumen Crew kapal, hal itu dikarenakan sering terjadi permintaanku mendadak dari Ship Owner, belum lagi Crew yang dicalonkan sertifikatnya belum lengkap dan perlu pengurusan, staff operasional sangat kerepotan mengurus itu semua. Waktu yang Sharp pengurusan dokumen on board seperti PKL(perjanjian kerja laut), siji yal seaman book, KPI(kesatuan pelaut Indonesia) membutuhkan waktu yang lama karena pengurusan berada pada tempat yang berbeda. Permintaan yang mendadak akan berakibat pada waktu edukasi dan pelatihan terhadap crew menjadi sangat singkat, beberapa kali perusahaan mengizinkan keruk kapal on board tanpa dilakukan Education and training terlebih dahulu, pernah juga dipersingkat hanya 2 hari seharusnya dilakukan 4 hari. Hal yang perusahaan takutkan adalah hal tersebut

akan berakibat pada kualitas crew di atas kapal yang tidak sesuai dengan harapan dan akan merugikan perusahaan dan Ship Owner.

3. Pengarsipan masih dengan sistem filing cabinet dan kardus. PT Samudera Makmur Agensi Utama merupakan perusahaan yang telah didukung dengan sarana komputer yang memadai, mulai dari fasilitas untuk karyawan kantor ataupun kru kapalnya. Tetapi hal tersebut tidak didukung dengan pengelolaan sistem yang baik. Masih banyak kegiatan pengarsipan dilakukan dengan sistem manual. Hal ini karena PT Samudera Makmur Agensi Utama masih menggunakan sistem pengarsipan dokumen secara print out berupa kertas dan dilakukan penyimpanan didalam sebuah lemari perusahaan filing cabinet sehingga membuat kegiatan pengarsipan menjadi pekerjaan yang melelahkan(, memindahkan,, menyortir melubangi kertas, merapikan, menandai dan menyimpan). Belum lagi saat pencarian dokumen yang sangat memusingkan kepala. Butuh waktu dan tenaga untuk mencarinya di dalam filing cabinet. Kardus arsip juga semakin memenuhi ruangan sehingga mengganggu kenyamanan bekerja.
4. Sedikitnya miniatur kapal untuk bekerja pada perusahaan Korea. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti saat melaksanakan praktek darat, sering terjadi penolakan penawaran on board dari perusahaan oleh kapal karena Crew kapal tersebut tidak mau dicalonkan pada kapal-kapal dari perusahaan Korea. Capt. Agustinus selaku recruiting Manager pada PT Samuderra Makmur Agensi Utama mengatakan bahwa kesulitan perusahaan untuk menempatkan Crew kapal adalah kurangnya minatur kapal dari Indonesia atau bekerja pada perusahaan asal Korea, karena banyak dari Crew kapal asal Indonesia khususnya Crew Kapal PT Samudera Makmur Agensi Utama yang menganggap kerja pada perusahaan asal Korea sangatlah berat. Beberapa kali setiap perusahaan menelpon Crew stand by sudah siap untuk on board rela menunda keinginannya untuk kembali ke atas kapal karena menolak dipekerjakan kepada kapal

milik perusahaan Korea. Hal tersebut diperkuat dengan hasil wawancara peneliti dengan Bapak Aris yang bekerja sebagai AB pada kapal yang ditangani PT Samudera Makmur Agensi Utama yaitu pada perusahaan Korea sangat tidak nyaman Crew kapal asal Korea memiliki sifat bekerja dengan sistem penekanan terhadap bawahan, hal lain yaitu gaji pada perusahaan Korea relatif lebih rendah daripada barusan Jepang. Selisih pajak jabatan api mencapai 200 US Dollar total selisih regu bisa untuk biaya hidup selama di darat perlu penyertaan pelayanan yang harus diberikan oleh perusahaan Korea terhadap kapal yang bekerja di kapal pesiar Korea supaya kesejahteraan pelaut bisa terpenuhi dengan baik. Bapak Syarul selaku deck Manager menambahkan, hal tersebut sangat merugikan bagi perusahaan dan Ship Owner, dimana perusahaan dituntut untuk kembali melakukan pereCrewtan klub baru karena tidak adanya ex Crew yang bersedia Untuk dipekerjakan di kapal-kapal milik perusahaan Korea. Tersebut sudah tentu mempunyai kualitas yang baik dan sangat berpengalaman. Berbeda dengan kualitas guru baru yang belum perusahaan ketahui secara langsung. Dari beberapa hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa faktor yang membuat sedikitnya miniatur kapal untuk bekerja pada perusahaan Korea yaitu tingginya tekanan saat bekerja dari Crew kapal asal Korea dan lebih rendahnya gaji pada perusahaan Korea dibandingkan perusahaan asal Jepang dan perlu adanya perbaikan dengan penyetaraan gaji antara perusahaan Korea dengan perusahaan Jepang yang diberikan kepada Crew kapal khususnya pada jabatan ratng membuat pelaksanaan refreshment Crew kapal di PT Samudera Makmur Agensi Utama. (1) Upaya apa yang dilakukan untuk mengatasi kendala-kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan mekanisme Replacement Crew kapal guna memperlancar di PT Samudera Makmur Agensi Utama ? (2) Berdasarkan observasi yang dilakukan, agar pelaksanaan Crewing Management Kapal berjalan dengan lancar, PT Samudera Makmur Agensi Utama telah melakukan beberapa Upaya

sebagai berikut (a) Mengupdate waiting list Crush secara teratur. Memperbaharui data control waiting list harus dilakukan oleh deck /engine Manager selaku penanggung jawab agar rolling plan Crew berjalan sebagaimana mestinya. Perlu dihimbau juga terhadap kapal yang sudah sign off untuk melapor secepatnya ke kantor setelah sampai di Indonesia sebagai proses, sehingga proses update waiting list Crew dengan lancar dan akurat karena dalam proses tersebut membutuhkan data seperti Berapa lama Crew kapal siap untuk on board kembali ke kapal berikutnya. Di updatenya waiting list Crew secara teratur, akan mempermudah dalam motor rolling plan dan pelaksanaan mekanisme Replacement Crew kapal bisa berjalan dengan baik yang berpengaruh terhadap lancarnya Crewing Management yang dijalankan oleh PT Samudera Makmur Agensi Utama. (b) Membuat kebijakan kepada Ship Owner agar permintaan Replacement Crew kapal dikirimkan 2 bulan sebelum masa keberangkatan Crew pengganti. (c) Proses persiapan Replacement Crew kapal merupakan suatu kegiatan yang membutuhkan waktu relatif lama dan diperlukan ketelitian mengenai prepare dokumen. Berdasarkan beberapa kejadian yang berkaitan dengan mendadak nya waktu permintaan Replacement Crew kapal dari Ship Owner, perusahaan membuat sebuah kebijakan kepada Ship Owner agar permintaan Replacement Crew harus dikirimkan 2 bulan sebelum masa keberangkatan Crew kapal pengganti. Hal ini akan membuat proses mempersiapkan Crew kapal menjadi maksimal dan mempengaruhi terhadap kualitas Crew kapal yang didapatkan. (d) Pengarsipan dokumen menggunakan sistem scan dan pengelompokan soft file berdasarkan jabatan. Upaya ini menjadikan kegiatan pengarsipan berjalan dengan baik. Staff operasional bisa mendapatkan data /dokumen yang dibutuhkan dalam waktu yang singkat. Suasana ruangan pun menjadi nyaman karena terhindar dari tumpukan tumpukan kertas seperti sebelum-sebelumnya. Hal ini membuat biaya pengeluaran perusahaan untuk pembelian kertas menjadi lebih kecil dan pemanfaatan

komputer bisa berjalan dengan baik. (e) Menjelaskan dan meyakinkan kepada Crew kapal mengenai keuntungan bekerja pada perusahaan Korea dan memberikan masukan ke Ship Owner sebagai bahan evaluasi. Sedikitnya minat Crew kapal Siapakah kapal-kapal yang berasal dari perusahaan Korea merupakan salah satu hal yang menghambat mekanisme pelaksanaan Replacement Crew Karena perusahaan memiliki stok Crew kapal yang stand by Ya siap untuk on board tetapi tidak mau dicalonkan pada perusahaan Korea. Hari ini karena Crew Indonesia lebih memilih pada perusahaan Jepang yang memiliki gaji lebih tinggi. Langkah yang diambil perusahaan adalah dengan menjelaskan dan meyakinkan Crew kapal mengenai keuntungan bekerja kepada perusahaan Korea, salah satunya adalah karir yang lebih cepat. Melalui wawancara terbuka dengan kecap syahrul recruiting Manager, peneliti mendapatkan informasi sebagai berikut,, perusahaan telah melakukan beberapa langkah untuk mengatasi hal ini yaitu dengan menjelaskan dan meyakinkan kepada Crew kapal mengenai keuntungan bekerja pada perusahaan Korea. Salah satunya adalah karir yang lebih cepat, hal tersebut diharapkan akan merubah mindset dari Crew kapal asal Indonesia untuk bekerja bukan semata-mata mencari uang, tetapi perlu diperhatikan juga untuk karier yang gemilang kedepannya. Langkah lain yang perusahaan lakukan adalah memberi saran kepada Ship Owner dengan Menyampaikan keluhan keluhan Crew Indonesia kepada owner Korea sehingga dapat memenuhi keinginan dari Crew asal Indonesia.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan serta dari hasil uraian pembahasan mengenai Analisis mekanisme Replacement Crew kapal guna memperlancar Crewing Management di PT Samudera Makmur Agensi Utama, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kendala-kendala yang dihadapi Pada pelaksanaan mekanisme Replacement Crew kapal guna memperlancar Crewing Management di PT Samudera Makmur

Agensi Utama adalah (a) Control waiting list kapal yang belum rapi. (b) Permintaan Crew kapal yang mendadak. (c) Pengarsipan masih dengan sistem filing kabinet dan kardus. (d) Sedikitnya minat Crew kapal untuk bekerja pada perusahaan Korea.

2. Upaya yang dilakukan untuk mengatasi kendala-kendala yang dihadapi Pada pelaksanaan mekanisme Replacement Crew kapal guna memperlancar Crewing Management di PT Samudera Makmur Agensi Utama adalah (a) Update waiting list Crew secara teratur. (b) Membuat kebijakan kepada Ship Owner agar permintaan Replacement Crew kapal dikirimkan 2 bulan sebelum masa keberangkatan Crew pengganti. (c) Pengarsipan dokumen menggunakan sistem scan dan pengelompokan soft file berdasarkan jabatan. (d) Menjelaskan dan meyakinkan kepada Crew kapal mengenai keuntungan bekerja pada perusahaan Korea dan memberikan masukan ke Ship Owner sebagai bahan evaluasi.

PT Samudera Makmur Agensi Utama seharusnya menerapkan sistem database dalam Crewing Management penyimpanan atau pengarsipan data menjadi lebih terstruktur, pencarian data lebih cepat, akurat dan aman dalam penyimpanan.

Untuk mengantisipasi permintaan Crew mendadak, PT Samudera Makmur Agensi Utama harus mempunyai Crew stand by dengan melakukan pereCrewtan pada jabatan yang tidak tersedia dalam waiting list Crew meskipun belum ada permintaan Replacement Crew kapal dari Ship Owner.

Perlu dihilangkan kegiatan penjemputan Crew sign off ke bandara yang bertujuan penahanan dokumen agar Crew sign off tidak kabur, karena telah dilakukan penundaan gaji di bulan terakhir yang dibayarkan setelah Crew sign off melapor ke perusahaan.

DAFTAR PUSTKA

- Darminto, Dwi Prastowo. 2012. *Analisis Laporan Keuangan: Konsep dan Manfaat*. Yogyakarta : AMP – YKPN
- Hadi, Sutrisno. 2015. *Metodologi Research*. Yogyakarta : Andi Offset

- Koesasih, Engkos dan Soewondo, Hananto. 2014. *Manajemen Perusahaan Pelayaran*. Semarang
- Marnis Priyono. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo:Ziatma Publisher
- Winarto. 2014. *Mekanisme*, <http://definisiurutparaahli.com-mekanisme>
- Nasution. 2013. *Metode Research*. Jakarta: Bumi Aksara
- Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM 84, 2013, *Perekrutan dan Penempatan Awak Kapal*. Jakarta
- Sarwono, Jonatan. 2016. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sukardi. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Undang-undang RI. 2008. *Pelayaran*. Jakarta