

**KEMENTERIAN PERHUBUNGAN  
BADAN PENGEMBANGAN SDM PERHUBUNGAN  
SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN**



**SKRIPSI**  
**OPTIMALISASI SISTEM CREWING MANAGEMENT  
GUNA MEMPERLANCAR PERGANTIAN AWAK KAPAL  
DI PT MSI SHIP MANAGEMENT INDONESIA**

**Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan  
Penyelesaian Program Pendidikan Diploma IV**

**Oleh :**

**MARKUS PLOYD**

**NRP: 18.9664 / K**

**PROGRAM PENDIDIKAN DIPLOMA IV**

**JAKARTA**

**2022**

**KEMENTERIAN PERHUBUNGAN  
BADAN PENGEMBANGAN SDM PERHUBUNGAN  
SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN**



**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama	: MARKUS PLOYD
NRP	: 18.9664/K
Program Pendidikan	: DIPLOMA IV
Program Studi	: KETATALAKSANAAN ANGKUTAN LAUT DAN KEPELABUHANAN
Judul	: OPTIMALISASI SISTEM CREWING MANAGEMENT GUNA MEMPERLANCAR PERGANTIAN AWAK KAPAL DI PT MSI SHIP MANAGEMENT INDONESIA

Jakarta, 29 Juli 2022

Pembimbing 1

Zulnasri, S.H., M.H., MM

Pembimbing 2

Z. Intan B. Bulan M.M.Tr

Mengetahui  
Ketua Jurusan KAIK

Dr. Vidya Selasdini, S.Si.T., M.M.Tr

Penata Tk. 1 (III/6)

NIP. 19851227200812 2 002

**KEMENTERIAN PERHUBUNGAN  
BADAN PENGEMBANGAN SDM PERHUBUNGAN  
SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN**



**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : MARKUS PLOYD  
NRP : 18.9664/K  
Program Pendidikan : DIPLOMA IV  
Program Studi : KETATALAKSANAAN ANGKUTAN LAUT DAN KEPELARIHANAN  
Judul : OPTIMALISASI SISTEM CREWING MANAGEMENT GUNA MEMPERLANCAR PERGANTIAN AWAK KAPAL DI PT MSI SHIP MANAGEMENT INDONESIA

KETUA PENGUJI

Arif Hidayat, S. Pel., MM  
Penata Tk. I (III/d)  
NIP. 19740717 199803 1 001

ANGGOTA PENGUJI

Herwin Nasution, S.H., MH  
Pembina Utama Muda (IV/c)  
NIP. 19550807 198102 2 001

ANGGOTA PENGUJI

Zulhasri, S.H., M.H., MM

Mengetahui,  
Ketua Jurusan K.M.K

Dr. Vidya Selasidini, S.Si.T., M.M.Tr  
Penata Tk. I (III/d)  
NIP. 19831227 200812 2 002



## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan rahmat dan berkat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini yang merupakan suatu tugas dan kewajiban bagi setiap taruna dan taruni Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran untuk menyelesaikan Program Diploma IV yang telah ditentukan berdasarkan kurikulum pendidikan Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran.

Penyusunan skripsi ini berdasarkan pengalaman yang penulis dapatkan selama melaksanakan praktek darat di Perusahaan Pelayaran PT. MSI Ship Management Indonesia. dan pengetahuan yang diberikan oleh dosen pada saat pendidikan yang berhubungan dengan judul skripsi yang penulis ajukan. Adapun judul skripsi yang penulis pilih adalah :

### **“OPTIMALISASI SISTEM CREWING MANAGEMENT GUNA MEMPERLANCAR PERGANTIAN AWAK KAPAL DI PT MSI SHIP MANAGEMENT INDONESIA”**

Skripsi ini dapat diselesaikan karena mendapat perhatian dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak yang telah banyak membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini, antara lain kepada :

1. Bapak Capt. Sudiono,M.Mar selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta.
2. Ibu Dr. Vidya Selas dini.S.SiT,M.MTr. selaku Kepala Jurusan Ketatalaksanaan Angkutan Laut dan Kepelabuhanan.
3. Bapak Zulnasri, S.H,M.H, MM selaku Pembimbing Penulisan yang selalu memberi saran dan nasehat pada proses penulisan skripsi ini.
4. Ibu Z. Intan B.Bulan M.MTr selaku pembimbing penulis yang selalu memberi saran dan nasehat serta motivasi pada proses penulisan skripsi ini
5. Kepada Staff Pengajar dan Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran pada Jurusan Ketatalaksanaan Angkutan Laut dan Kepelabuhanan yang telah membimbing dan mendidik penulis selama dalam masa perkuliahan.
6. Yang tercinta Ayah (Alm. Sardes J Purba), Ibu (Risnawati Saragih), dan adik tercinta (Ivana Purba)

7. Seluruh Direksi, Staff dan segenap Karyawan PT MSI Ship Management Indonesia yang telah memberikan kesempatan dan bimbingan selama penulis menjalani praktek.
8. Kepada Bapak Oni Sahroni S.Tr.Pel yang telah memberikan bimbingan dan arahan selama penulis menjalani praktek divisi crewing.
9. Rekan taruna/i angkatan LXI, kelas KALK VIII D,KALK VIII F Kamar L 304 (Muflikh, M Rifin, Juan Putra, Anantama Noval, Alco,Eggy,Ridwan,Fahri.)
10. Terimakasih kepada Bapa Tua Tony Purba (alm) yang telah memberi semangat dan motivasi kepada penulis.
11. Untuk seluruh Civitas Akademika Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta yang telah membantu penulis, terima kasih yang sebesar-sebesarnya.

Dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna karena adanya keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penulis. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang dibutuhkan untuk menyempurnakan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat untuk menambah kepustakaan di bidang Ketatalaksanaan Angkutan Laut dan Kepelabuhanan.

Jakarta, Juli 2022

**MARKUS PLOYD**

**NRP. 18.9664/K**

# DAFTAR ISI

Halaman

<b>SAMPUL DALAM.....</b>	<b>i</b>
<b>TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI.....</b>	<b>ii</b>
<b>TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>x</b>
 <b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	 <b>1</b>
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	3
C. Batasan Masalah.....	3
D. Rumusan Masalah.....	4
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	4
F. Sistematika Penulisan.....	5
 <b>BAB II LANDASAN TEORI.....</b>	 <b>6</b>
A. Pengertian Definisi Operasional.....	6
B. Teori.....	13
C. Kerangka Pemikiran.....	18

BAB III METODE PENELITIAN.....	19
A. Waktu dan Tempat Penelitian.....	19
B. Metode Pendekatan.....	19
C. Sumber Data.....	20
D. Teknik Pengumpulan Data.....	21
E. Teknik Analisis Data.....	22
 BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	 24
A. Deskripsi Data.....	24
B. Analisis Data.....	38
C. Alternatif Pemecahan Masalah.....	44
D. Evaluasi Terhadap Alternatif Pemecahan Masalah.....	46
E. Pemecahan Masalah Yang Dipilih.....	50
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	 52
A. Kesimpulan.....	52
B. Saran.....	52

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**



## DAFTAR GAMBAR

### Halaman

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran.....	18
Gambar 4.2	Struktur Organisasi PT MSI Ship Management Indonesia.....	25
Gambar 4.3	Mekanisme Pergantian Crew Kapal .....	27
Gambar 4.4	Email Permintaan Pergantian Crew.....	28
Gambar 4.5	Joining Report Crew .....	29
Gambar 4.6	Tampilan Home Sistem OMEGA.....	36
Gambar 4.7	Pencarian Data Crew Pada Sistem OMEGA.....	37
Gambar 4.8	Tampilan Menu Crew sistem OMEGA .....	38
Gambar 4.9	Tampilan Data Crew pada sistem OMEGA .....	38
Gambar 4.10	Lemari Filling Cabinet .....	40
Gambar 4.11	Sistem OMEGA Mengalami Error .....	41

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 4.1	Pergantian Crew Agustus 2020 sampai Januari 2021.....	39
Tabel 4.2	Wawancara Narasumber 1.....	42
Tabel 4.3	Wawancara Narasumber 2.....	42
Tabel 4.4	Kekurangan dan Kelebihan Rekrutmen Terbuka.....	46
Tabel 4.5	Kekurangan dan Kelebihan Rekrutmen Tertutup.....	47

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1    Joining report crew kapal MV. Daidan Pertiwi
- Lampiran 2    Joining report crew kapal MV. Daidan Mustikawati
- Lampiran 3    Joining report crew kapal MV. Dewi Ambarwati
- Lampiran 4    Joining report crew kapal MV. Dewi Gandawati
- Lampiran 5    Joining report crew kapal MV. Dewi Shinta Manggala
- Lampiran 6    Joining report crew kapal MV. Dewi Saraswati
- Lampiran 7    Akta pendirian perusahaan
- Lampiran 8    Nomor Induk Berusaha Perusahaan

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. LATAR BELAKANG**

Pelayaran merupakan suatu bagian dari sarana transportasi laut yang sangat strategis bagi dunia maritim dan merupakan sarana vital yang menunjang tujuan persatuan dan kesatuan nasional serta mewujudkan cita-cita Indonesia sebagai poros maritim dunia serta untuk menunjang sector perekonomian Indonesia. Pelayaran atau angkutan laut merupakan bagian dari transportasi yang tidak dapat dipisahkan dengan bagian dari sarana transportasi lainnya dengan kemampuan untuk menghadapi perubahan ke depan, mempunyai karakteristik karena mampu melakukan pengangkutan secara masal. Dapat menghubungkan wilayah satu dengan lainnya melalui perairan, sehingga mempunyai potensi kuat untuk dikembangkan dan peranannya baik nasional maupun internasional sehingga mampu mendorong dan menunjang perekonomian nasional demi kesejahteraan masyarakat banyak.

Untuk perusahaan pelayaran, kapal merupakan ujung tombak dalam mendapatkan penghasilan karena salah satu tujuan perusahaan pelayaran adalah memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya sebagai hasil dari jasa angkutan untuk kemajuan perusahaan. Lancarnya operasi kapal tentunya tidak lepas dari *crew* Kapal. Oleh karena itu di butuhkan sistem *crewing management* yang baik untuk mengatur dan mengelola pergantian *crew* di atas kapal.

PT. MSI Ship Management Indonesia merupakan perusahaan manajemen kapal baru di Indonesia yang memiliki pelayanan jasa dibidang manajemen kapal, seperti namanya, ship manajemen berkaitan dengan proses pengelolaan kapal. Pengelolaan

kapal dilakukan oleh perusahaan independen yang menggunakan kapal dari beberapa perusahaan lain atau memiliki independen

Perusahaan pengelola kapal mengelola kapal untuk pemiliknya dan membayarnya jumlah tahunan yang diselesaikan antara pemilik dan perusahaan pengelola kapal. Saat ini PT. MSI Ship Management Indonesia memiliki satu *Ship owner* yaitu PT. PSS (Pelita Samudra Shipping) dan armada kapal yang di kelola berjumlah 6 kapal Bulk Carrier.

Selain mengelola kapal, PT. MSI Ship Management Indonesia juga memiliki pelayanan jasa di bidang *crewing management* untuk mengatur *crew* kapal yang akan di tempatkan di 6 kapal tersebut. *Crewing management* adalah Manajemen pengawakan kapal yang dilakukan perusahaan pelayaran guna mempersiapkan semua syarat seorang pelaut sebelum ia berangkat ke atas kapal. Sistem *crewing management* di PT MSI Ship Management Indonesia di atur oleh *crewing executive* dimana *crewing executive* bertugas dan bertanggung jawab untuk mengatur pergantian *crew* kapal seperti penyiapan dokumen dan sertifikat *crew* kapal, pengaturan gaji dan penyimpanan data *crew* kapal dalam sistem OMEGA. Sistem *crewing management* kapal sangat mempengaruhi kelancaran pergantian *crew* kapal karena dengan sistem *management crew* kapal yang optimal maka pelaksanaan pergantian *crew* kapal dapat di lakukan dengan cepat dan lancar.

Pada pergantian *crew* kapal berdasarkan Data perusahaan pada bulan Juli 2020, Msi Ship Management Indonesia menempatkan sebanyak 138 awak kapal dari Indonesia ke atas kapal milik *ship owner*. Jumlah tersebut terhitung untuk *crew sign on*, belum termasuk untuk *crew sign off* ( *crew* yang sudah selesai kontrak ) dan *crew stand by* yang sedang melaksanakan masa istirahat paska *sign off* yaitu berjumlah sekitar 80 *crew* kapal. Dalam waktu sebulan Msi Ship Management Indonesia dapat melaksanakan pergantian *crew* kapal sebanyak 2x kali. Hal ini dapat menyebabkan keterlambatan pergantian *crew* kapal yang akan naik ke atas kapal (*crew sign on*) dan *crew* yang akan *sign off* ( *crew* yang sudah selesai kontrak ).

Sejak Januari sampai dengan Juni 2021 masih terdapat masalah seperti kesulitan saat mencari dokumen dan sertifikat *crew* karena Pengarsipan dokumen masih menggunakan sistem *filling cabinet* dan sistem omega yang sulit untuk di akses dalam sistem *crewing management* yang membuat pelaksanaan pergantian *crew* kapal tidak berjalan secara baik. Ditambah lagi adanya kondisi *covid-19* yang menghambat proses berifing *crew* sebelum naik kapal, walaupun perusahaan sudah melakukan berbagai upaya perbaikan dalam mengatasi kendala-kendala tersebut namun belum memberikan hasil atau dampak secara maksimal sehingga masih perlu dilakukan perbaikan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis mencoba mengangkat permasalahan tersebut dalam skripsi yang berjudul:

**“OPTIMALISASI SISTEM CREWING MANAGEMENT GUNA  
MEMPERLANCAR PERGANTIAN AWAK KAPAL  
DI PT MSI SHIP MANAGEMENT INDONESIA”**

## **B. IDENTIFIKASI MASALAH**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas. Penulis mengidentifikasi masalah yaitu :

1. Terbatasnya jumlah staff divisi *crewing*
2. Keterlambatan pergantian awak kapal
3. Pengarsipan dokumen masih menggunakan sistem *filling cabinet* yang menghambat proses pergantian awak kapal
4. Masih banyak pekerjaan yang terbengkalai karena kekurangan staff di divisi *crewing*
5. Sistem OMEGA yang digunakan untuk *input data crew* sering *error*

## **C. BATASAN MASALAH**

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Terbatasnya jumlah staff divisi *crewing*
2. Sistem omega yang digunakan untuk *input data crew* sering *error*

#### **D. RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang, maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian adalah:

1. Apa penyebab terbatasnya staff divisi crewing ?
2. Mengapa sistem omega untuk *input* data crewing sering error ?

#### **E. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN**

1. Tujuan dalam penelitian ini adalah :
  - a. Untuk mengetahui penyebab terbatasnya staff divisi crewing
  - b. Untuk mengetahui penyebab terjadinya masalah *error* pada sistem OMEGA
2. Manfaat Penelitian :

- a. Bagi perusahaan

PT. Msi Ship Management Indonesia agar dapat lebih baik lagi dalam pelaksanaan mekanisme pergantian *crew*, karena hal ini sangat berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan

- b. Bagi penulis

Sebagai pengetahuan tambahan dan informasi guna dijadikan bahan acuan untuk penelitian berikutnya sehingga dapat menghasilkan penelitian yang lebih baik dan akurat.

- c. Bagi STIP Jakarta

Agar hasil dari penelitian ini menjadi sumbangan pikiran kepada semua pihak yang memerlukan dapat di pergunakan sebagai bahan informasi dan di jadikan koleksi perpustakaan STIP Jakarta

## **F. SISTEMATIKA PENULISAN**

Didalam sistematika penulisan tugas akhir ini penulis membagi menjadi bab dan penulis akan menguraikan sebagai berikut :

### **BAB I . PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan Latar belakang masalah, Identifikasi masalah, Rumusan masalah, Batasan Masalah, Tujuan dan kgunaan penelitian, Sistematika penulisan.

### **BAB II. LANDASAN TEORI**

Dalam BAB ini diuraikan tinjauan pustaka yang memuat uraian mengenai ilmu yang terdapat dalam pustaka ilmu pengetahuan lainnya, serta menjelaskan teori-teori terdiri yang relevan dengan masalah yang diteliti, kerangka pemikiran yang memuat asumsi-asumsi yang timbul atau terbentuk setelah adanya dalil, hokum yang relevan.

### **BAB III. METODE PENELITIAN**

Dalam BAB ini dijelaskan tentang waktu dan tempat penulis dalam mengamati dan melakukan penelitian melalui teknik pengumpulan data yang penulis pilih. Teknik tersebut dapat berupa observasi, dokumentasi, dan wawancara serta teknik analisis yang digunakan.

### **BAB IV. ANALISI DAN PEMBAHASAN**

Dalam BAB ini dijelaskan tentang ata yang diperoleh selama melakukan penelitian, dengan mendeskripsikan yang jelas serta dilanjutkan dengan analisis data dan alternative pemecahan masalah. Pada bagian akhir diungkapkan pemecahan masalah yang dipilih penulis.

### **BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN**

Berisikan kesimpulan dan saran



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. PENGERTIAN / DEFINISI OPERASIONAL**

##### **1. Definisi Operasional**

###### **a. Pengertian Optimalisasi**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia Optimalisasi adalah berasal dari kata dasar optimal yang berarti terbaik, tertinggi, paling menguntungkan, menjadikan paling baik, menjadikan paling tinggi, pengoptimalan proses, cara, perbuatan mengoptimalkan (menjadikan paling baik, paling tinggi, dan sebagainya) sehingga optimalisasi adalah suatu tindakan, proses, atau metodologi untuk membuat sesuatu (sebagai sebuah desain, sistem, atau keputusan) menjadi lebih/sepenuhnya sempurna, fungsional, atau lebih efektif

###### **b. Konsep Optimalisasi**

Definisi-definisi dari berbagai sumber :

- 1) Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2012:345) dari Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional Jakarta, “Menjadikan paling baik, menjadikan 9 paling tinggi, pengoptimalan proses, cara, perbuatan mengoptimalkan (menjadikan paling baik, paling tinggi, dan sebagainya.
- 2) Dalam Kamus Oxford (2008:358) *“Optimization is the process of finding the best solution to some problem where “best” accords to prestated criteria”*

- 3) Menurut Machfud Sidik, (2001:8) “Optimalisasi suatu tindakan/kegiatan untuk meningkatkan dan mengoptimalkan”. Dari penjabaran dan pengertian yang ada maka penulis menyimpulkan bahwa optimalisasi adalah suatu proses kegiatan untuk meningkatkan dan mengoptimalkan suatu pekerjaan menjadi lebih/sepenuhnya sempurna, fungsional, atau lebih efektif serta mencari solusi terbaik dari beberapa masalah agar tercapai tujuan sebaik-baiknya sesuai dengan kriteria tertentu.

### **c. Pengertian Crew (Awak Kapal) dan Crewing (Pengawakan)**

#### **1) Crew dan Pengawakan**

Menurut Undang-Undang RI No.17 Tahun 2008 tentang pelayaran Bab I Ketentuan Umum Pasal I ayat 40,”Awak Kapal adalah orang yang bekerja atau dipekerjakan di atas kapal oleh pemilik atau operator kapal untuk melakukan tugas di atas kapal sesuai dengan jabatannya yang tercantum dalam buku siji”. Semua posisi di kapal dari Kapten sampai *Messboy* adalah awak kapal.

Dalam ayat 41 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 di istimewa oleh Undang-Undang Negara yang berbunyi,”Anak buah Kapal adalah Awak Kapal selain Nahkoda”.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *crew* atau awak kapal adalah seorang yang bekerja atau dipekerjakan di atas kapal oleh pemilik atau operator kapal untuk melakukan tugas sesuai dengan jabatannya yang tercantum dalam buku siji yang dibagi menjadi dua bagian kedudukan yaitu perwira kapal dan Anak Buah Kapal(ABK) sebagai berikut :

- a) Perwira kapal, terdiri dari *Captain, Chief Officer, Second Officer, dan Third Officer* (untuk bagian *deck*). Sedangkan (untuk bagian

*engine*) adalah *Chief Enginer, First Enginer, Second Enginer, Third Enginer, Fourth Enginer* dan *ETO (Electrician Technical Officer)*.

- b) Anak buah kapal, terdiri dari *Bosun, Able seaman (AB), Ordinary Seaman (OS), Mess Boy, Chief Cook* untuk bagian *deck*. Sedangkan untuk bagian *engine* adalah *oiler, fitter dan wiper*.

Berdasarkan *Standart Operating Procedure (SOP)* Msi Ship Management Indonesia, persyaratan untuk menjadi seorang crew kapal, yaitu :

- a) Bagian Deck harus memiliki : *Seaman Book, Passpor, Operator Radio Umum (ORU), Yellow Book, Basic Safety Training (BST), Survival Craft & Reque Boat (SCRB), Advanced Fire Fighting (AFF), Medical First Aid (MFA), Medial Care (MC), RADAR, ARPA, Electronic Chart Display and Information System (ECDIS), Global Maritime Distress dan Keselamatan Sistem (GMDSS), Ship Security Officer (SSO), Bridge Resource Management (BRM), Security Awarness Training (SAT), Seafarers with Designated Security Duties (SDSD)* dan Ijazah Pelaut. Kelengkapan sertifikat menyesuaikan tingkat jabatan.
- b) Untuk bagian *Engine* harus memiliki : *Seaman Book, Passpor, Yellow Book, Basic Safety Training (BST), Survival Craft & Rescue Boats (SCRB), Advanced Fire Fighting (AFF), Medical First Aid (MFA), Medical Care (MC), Engine Room Management (ERM), Security Awarness Training (SAT), Seafarees with Designated Security Duties (SDSD)* dan Ijazah Pelaut. Kelengkapan sertifikat menyesuaikan tingkat jabatan.

Setiap *crew* kapal memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda-beda. Tugas dan tanggung jawab *crew* Kapal bagian *deck*, adalah :

a) *Captain /Master/Nahkoda*

- (1) Melengkapi peralatan kapalnya
- (2) Mengawaki kapalnya secara layak sesuai prosedur atau aturan.
- (3) Membuat kapalnya layak laut (*seaworthy*).
- (4) Bertanggung jawab atas keselamatan pelayaran.
- (5) Bertanggung jawab atas keselamatan para pelayar yang ada di atas kapalnya.
- (6) Mematuhi perintah pengusaha kapal selama tidak menyimpang dari peraturan perundang-undangan yang berlaku.

b) *Chief Officer*

- (1) Pemeliharaan seluruh kapal kecuali kamar mesin.
- (2) Muat bongkar muatan di palka-palka dan lain-lain.
- (3) Pekerjaan administrasi yang berhubungan dengan pengangkutan muatan
- (4) Pengganti nahkoda pada waktu Nahkoda berhalangan, maka *Chief Officer* memimpin kapal atas perintahnya.
- (5) Mengatur muatan, persediaan air tawar, dan mengatur arah navigasi.

c) *Second Officer*

- (1) Memelihara serta menyiapkan peta-peta laut dan buku-buku petunjuk pelayaran.
- (2) Memelihara dan menyimpan alat-alat pembantu navigasi non elektronik.
- (3) Bertanggung jawab atas bekerjanya dengan baik pesawat pembantu navigasi elektronik (radar).
- (4) Memelihara *gyro compass*, bertanggung jawab atas pemeliharaan autopilot.
- (5) Memelihara magnetic compass serta bertanggung jawab atas pemeliharaan autopilot.

d) *Third Officer*

- (1) Pemeliharaan dan kelengkapan *life boats, liferafts, lifebuoys* serta *lifejackets*, serta administrasi.

- (2) Bertanggung jawab atas pemeliharaan, kelengkapan, dan bekerjanya dengan baik dari botol-botol pemadam kebakaran, alat-alat pelempar tali, alat-alat semboyan bahaya, alat-alat pernafasan.
- (3) Membuat sijil-sijil kebakaran, sekoci dan orang jatuh kelaut, dan memasangnya ditempat-tempat yang telah ditentukan.
- (4) Memelihara dan menjaga kelengkapan bendera-bendera (kebangsaan, bendera-bendera semboyan internasional, serta bendera perusahaan).
- (5) Mengawasi pendugaan tanki-tanki air tawar atau *ballast* dan got-got palka serta mencatatnya dengan journal.

e) Bosun

- (1) Sebagai kepala kerja ABK *deck*, memimpin atau mengarahkan ABK *deck*, mengambil inisiatif kerja.
- (2) Membagi tugas kepada-tugas kepada ABK dengan baik setelah menerima perintah dengan *Chief Officer*.
- (3) Ronda dengan teratur, memelihara semua hal yang menjadi yang menjadi tanggung jawabnya dan melaporkannya pada nakoda
- (4) Memahami sungguh-sungguh pekerjaannya dan dapat bekerja sama dengan bagian-bagian lain.
- (5) Memelihara alat kerja yang berada dibawah tanggung jawabnya.

f) *Able Seaman (AB)*

- (1) Melaksanakan tugas jaga dianjungan, jaga tangga (*gangway*) pegang kemudi dan pengintaian (*look-out*).
- (2) Menyiapkan bendera-bendera, alat pemadam di *deck*.
- (3) Kebersihan anjungan dan *gangway*, menunaikan perintah dari perwira *deck* yang bertugas sewaktu perawatan kapal atau penggunaan alat-alat navigasi, dan peralatan anjungan lainnya.

g) *Ordinary Seaman (OS)*

- (1) Merawat lambung kapal.
- (2) Membantu penanganan muatan
- (3) Dan melaksanakan pekerjaan-pekerjaan yang diperintahkan kepadanya.

*h) Mess boy*

- (1) Membantu semua kegiatan yang diperintahkan
- (2) Membantu penanganan muatan
- (3) Dan melaksanakan pekerjaan-pekerjaan lain yang diperintahkan kepadanya

Tugas dan tanggung jawab pada bagian *Engine*, adalah :

*a) Chief Engineer*

- (1) Memastikan bahwa semua personil departemen mesin dibiasakan dengan prosedur yang relevan.
- (2) Mengeluarkan perintah yang jelas dan ringkas untuk insinyur dan lain-lain di departemen mesin.
- (3) Menyesuaikan jam tangan ruang mesin untuk memastikan bahwa semua menonton penjaga cukup beristirahat dan cocok untuk tugas.
- (4) Pastikan bahwa awak departemen mesin menjaga disiplin, kebersihan, dan mengikuti praktek kerja yang aman.
- (5) Evaluasi junior dan laporan kinerja kepada Nahkoda.
- (6) Mengidentifikasi potensi bahaya yang berhubungan dengan operasi mesin dan bertindak sesuai untuk menghilangkan mereka

*b) First Engineer*

- (1) Mengatur kegiatan pemeliharaan dan berkonsultasi dengan *Chief Engineer*
- (2) Mengalokasikan pemeliharaan dan perbaikan untuk insinyur, dan mengawasi yang sama.
- (3) Menjaga buku catatan ruang mesin.
- (4) Memantau jadwal pemeliharaan untuk mesin utama, mesin bantu, kompresor, pembersih, pompa dan peralatan lainnya.
- (5) Membantu *Chief Engineer* dalam mempertahankan persediaan suku cadang.

c) *Second Engineer*

- (1) Menjaga tambahan mesin, generator air tawar, mesin kerek, peralatan tambat, sekoci motor, darurat kompresor, pompa kebakaran darurat.
- (2) Menganalisis air dan pengolahan kimia untuk pendingin mesin sistem air utama.
- (3) Melakukan pemeliharaan preventif pemadam kebakaran dan peralatan keselamatan dalam ruang ruang mesin, dan menginformasikan ke *Chief Engineer* dari setiap kekurangan.
- (4) Menjaga catatan diperbarui pemeliharaan preventif rencana yang berkaitan dengan kompresor, generator.
- (5) Melakukan tugas-tugas lainnya yang diberikan oleh *Chief Engineer*.

d) *Third Engineer*

- (1) Membantu *Chief Engineer* selama manuver kapal.
- (2) Menjaga bahan bakar minyak dan pemurni minyak pelumas dan filter.
- (3) Menjaga sistem bahan bakar transfer dan pabrik limbah.
- (4) Menjaga peralatan lainnya atau mesin diruang mesin seperti yang diperintahkan oleh *Chief Engineer*.
- (5) Melakukan tugas-tugas lainnya yang diberikan oleh *Chief Engineer*.

e) *Oiler*

- (1) Mencatat pemasukan atau pengeluaran bahan bakar dan minyak lumas.
- (2) Melaporkan kepada Masinis Jaga apabila ada kelainan pada pesawat-pesawat indicator minyak.

f) *Wiper*

Seorang wiper adalah awak yang paling junior diruang mesin kapal. Peran *wiper* terdiri dari membersihkan ruang mesin dan mesin, dan membantu para masinis seperti apa yang diarahkan.

## B. TEORI

### 1. Pengertian Crewing atau Pengawakan

Menurut peraturan menteri perhubungan republik Indonesia nomor PM 84 Tahun 2013 Tentang perekrutan dan penempatan Awak Kapal pada BAB I Ketentuan Umum Pasal 1 Ayat 1, 2, dan 3 dalam peraturan ini yang dimaksud dengan :

- a. Perusahaan Angkutan Laut adalah perusahaan angkutan laut berbadan hukum Indonesia yang melakukan kegiatan angkutan laut di dalam wilayah perairan Indonesia dan atau dari dan ke pelabuhan di luar negeri.
- b. Usaha keagenan Awak Kapal (*Ship Manning Agency*) adalah usaha jasa keagenan awak kapal yang berbentuk badan hukum yang bergerak di bidang rekrutment dan penempatan awak kapal diatas kapal sesuai kualifikasi.
- c. Serikat pekerja adalah organisasi pekerja yang sesuai dengan ketentuan nasional dan atau organisasi pekerja internasional dengan serikat pekerja atau serikat buruh international.

Dalam kegiatan pengawakan kapal, hal yang sangat penting adalah rekrutmen. Menurut Faustino Cardoso Gomes (1995:105), rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi. Rekrutmen merupakan proses komunikasi dua arah. Pelamar-pelamar menghendaki informasi yang akurat mengenai seperti apakah rasanya bekerja di dalam organisasi bersangkutan. Organisasi-organisasi sangat menginginkan informasi yang akurat tentang seperti apakah pelamar-pelamar tersebut jika kelak mereka diangkat sebagai pegawai.

Menurut Nawawi (2001:169), rekrutmen (penarikan) adalah poses mendapatkan sejumlah calon tenaga kerja yang qualified untuk jabatan dan pekerjaan utama (produk ini dan penunjangnya) di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan. Rekrutmen pada dasarnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan (Rivai, 2008: 158). Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika



lamaran-lamaran mereka diserahkan. Hasilnya adalah merupakan sekumpulan pelamar calon karyawan baru untuk diseleksi dan dipilih. proses rekrutmen sangatlah panjang dan sering diperlakukan seolah-olah sebagai sebuah proses satu arah yang dilakukan perusahaan untuk mencari calon karyawan yang berkualitas. Rekrutmen memiliki tujuan utama yaitu menentukan pelamar-pelamar yang berkualifikasi yang akan tetap bersama perusahaan dengan biaya yang paling sedikit. Menurut dari beberapa pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa untuk mendapatkan sumber daya yang berkualitas prima, maka proses pembinaannya tidak bisa hanya sebatas selama masa kerja, melainkan harus dimulai sejak proses rekrutmen. Rekrutmen yang tepat akan memudahkan proses penempatan dan pada akhirnya akan melancarkan proses pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, kendala-kendala yang dihadapi pada tingkat rekrutmen harus dapat diantisipasi dan dipecahkan secara memuaskan dengan tetap berorientasi kepada tujuan organisasi.

## **2. Pergantian Awak Kapal**

Menurut Engkos Kosasih dan Hananto Soewodo (2014:131-133), ada beberapa perusahaan pelayaran yang menganut sistem pengawakan sebagai laut tetap, seperti umumnya di Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Namun banyak perusahaan yang menganut sistem pengawakan secara kontrak seperti umumnya pada perusahaan swasta.

a. Syarat untuk dapat bekerja dikapal adalah memiliki :

- 1) Sertifikat keahlian pelaut dan sertifikat ketrampilan 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) Habis Kontrak
- 2) Atas Permintaan Sendiri
- 3) Cuti
- 4) Standby dan menunggu penempatan
- 5) Pemeriksaan keesehatan sampai mendapatkan surat sehat.
- 6) Mengurus dokumen-dokumen yang habis masa berlakunya atau revalidasi (buku pelaut, passport, sertifikat keterampilan, dan sebagainya).

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa pergantian crew kapal merupakan salah satu kegiatan yang paling penting dan membutuhkan banyak proses pada perusahaan dikarenakan crew kapal memiliki batas waktu kerja atau kontrak kerja diatas kapal sehingga kegiatan tersebut memerlukan perhatian khusus karena melibatkan banyak pihak, yaitu ship owner, Nahkoda (Sebagai perwakilan dari kapal) dan crew kapal yang akan digantikan ataupun yang akan menggantikannya.

### **3. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengadiln Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah manajemen mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya me-manage (mengelola) sumber daya manusia (Veithzal Rivai, 2009) Menurut Baiq Setiani, 2013: Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu

secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan {goal} bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat. Fungsi Pelatihan & Pengembangan Sumber Daya Manusia Pelatihan menurut Dessler, 2010: mengacu kepada metode yang digunakan untuk memberikan karyawan baru atau yang ada saat ini dengan ketrampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan. Selanjutnya pengembangan menurut Gouzali dalam Kadarisman, 2012: merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi agar pengetahuan (knowledge), kemampuan (ability), dan ketrampilan (skill) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

#### **4. Pengertian Sistem**

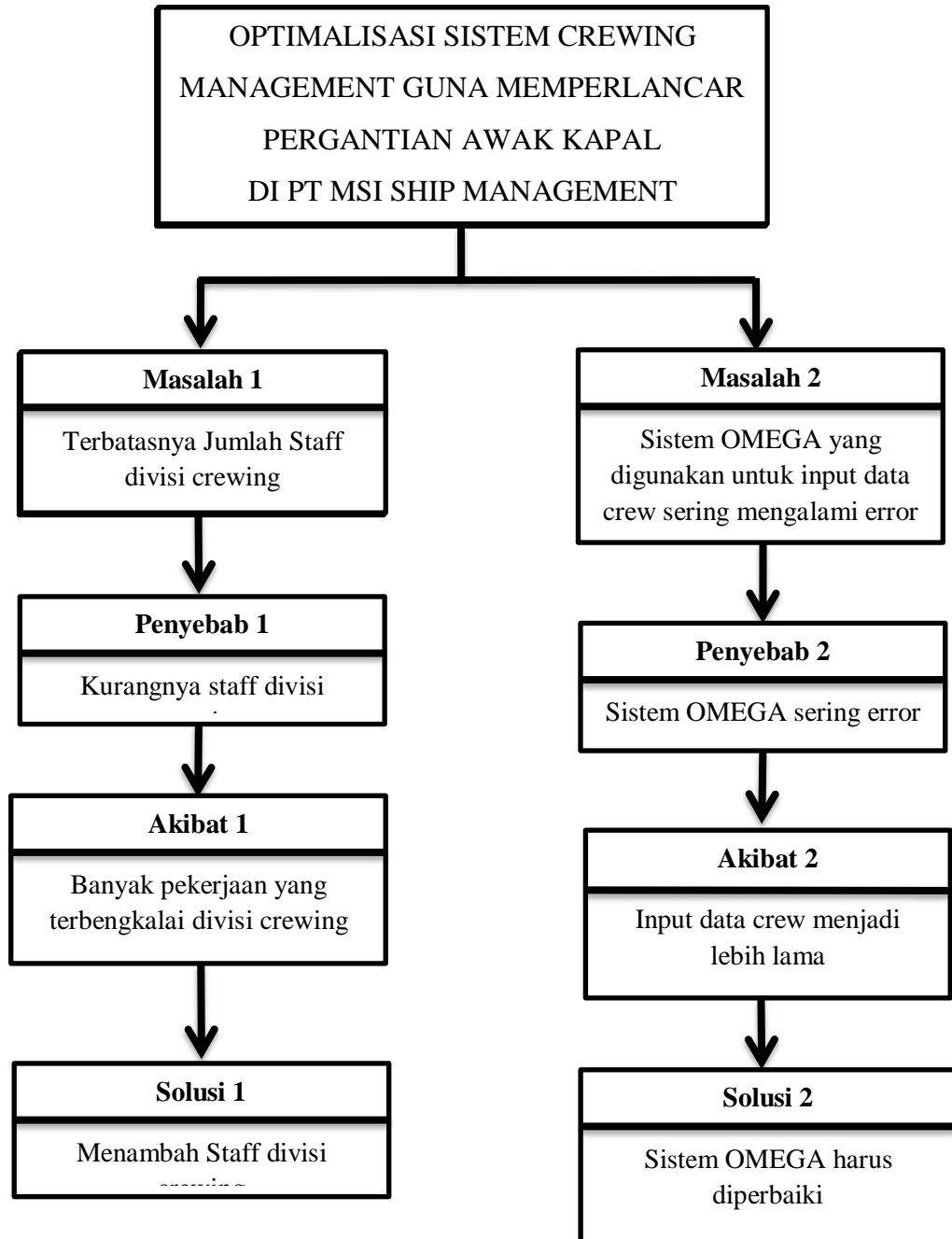
Pengertian sistem menurut para ahli:

- a. Menurut Fat dalam Hutahaean (2014) “Sistem adalah suatu himpunan suatu “benda” nyata atau abstrak (a set of thing) yang terdiri dari bagian – bagian atau komponen – komponen yang saling berkaitan, berhubungan, berketergantungan, saling mendukung, yang secara keseluruhan bersatu dalam kesatuan (Unity) untuk mencapai tujuan tertentu secara efisien dan efektif.”
- b. Menurut Jogianto dalam Hutahaean (2014) “Sistem adalah kumpulan dari elemen – elemen yang berinteraksi untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Sistem ini menggambarkan suatu kejadian – kejadian dan kesatuan yang nyata adalah suatu objek nyata, seperti tempat, benda, dan orang – orang yang betul – betul ada dan terjadi.”
- c. “Suatu sistem adalah suatu jaringan kerja dari prosedur – prosedur yang saling berhubungan, berkumpul bersama – sama untuk melakukan suatu kegiatan atau untuk menyelesaikan suatu sasaran yang tertentu.” (Anggadini, 2011)
- d. Pengertian sistem dilihat dari masukan dan keluarannya. Sistem adalah suatu rangkaian yang berfungsi menerima input (masukkan), mengolah input, dan menghasilkan output (keluaran). Sistem yang baik akan mampu bertahan dalam lingkungannya. (Sujarweni, 2015)

- e. Menurut Rosenblatt (2012)  
Sistem adalah serangkaian komponen yang saling berhubungan yang menghasilkan hasil tertentu.
- f. Menurut Hall (2011) Sistem adalah sebuah kelompok dari dua atau lebih komponen yang saling berhubungan atau subsistem untuk mencapai tujuan bersama. Sistem adalah suatu jaringan kerja dari prosedur – prosedur yang saling berhubungan, berkumpul bersama – sama untuk melakukan kegiatan atau untuk melakukan sasaran tertentu. Pendekatan sistem merupakan jaringan kerja dari prosedur lebih menekankan urutan – urutan operasi di dalam sistem. (Hutahaean, 2014)

### C. KERANGKA PEMIKIRAN

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. WAKTU DAN TEMPAT PENELITIAN**

##### **1. Waktu Penelitian**

Waktu Penelitian adalah siklus waktu yang digunakan untuk melaksanakan penelitian. Jadi penelitian ini dilaksanakan pada saat peneliti melaksanakan tugas Prada dari tanggal 23 Juli 2020 sampai tanggal 30 Agustus 2021.

##### **2. Tempat Penelitian**

Pelaksanaan penelitian dilakukan di Kantor Msi Ship Management Indonesia yang beralamat di Sahid Sudirman Center, Jl K.H Mas Manshur, Karet Tengsin, Tanah Abang, Jakarta, Indonesia.

#### **B. METODE PENDEKATAN**

Metode penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, pengamnilan sampel sumber data dilakukan secara *purposive*. Teknik pengumpulan dengan triangulasi, analisis data berifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekan makna dari pada generalisasi. Metode kualitatif adalah suatu metode dalam meneliti sekelompok manusia, suatu objek, kondisi, sistem pemikiran ataupun peristiwa pada masa sekarang. Tipe penelitian ini berusaha menerangkan fenomena sosial tertentu.

Menurut Creswell (2008: 236) mendefinisikan metode penelitian kualitatif sebagai suatu pendekatan atau penelusuran untuk mengeksplorasi dan memahami suatu gejala sentral. Untuk mengerti gejala sentral tersebut, peneliti mewawancarai peserta penelitian atau partisipan dengan mengajukan pertanyaan yang umum dan agak luas. Informasi kemudian dikumpulkan yang berupa kata maupun teks. Kumpulan informasi tersebut kemudian dianalisis. Dari hasil analisis peneliti kemudian menjabarkan dengan penelitian-penelitian ilmuwan lain yang dibuat sebelumnya. Hasil akhir penelitian kualitatif dituangkan dalam bentuk laporan tertulis.

Kriyantono menyatakan bahwa, “Riset kualitatif bertujuan untuk menjelaskan fenomena dengan sedalam-dalamnya melalui pengumpulan data sedalam-dalamnya.” Penelitian kualitatif menekankan pada kedalaman data yang didapatkan oleh peneliti. Semakin dalam dan detail data yang didapatkan, maka semakin baik kualitas dari penelitian kualitatif ini.

Ali dan Yusof (2011:25) mendefinisikan penelitian kualitatif sebagai: Any investigation which does not make use of statistical procedures is called “qualitative” nowadays, as if this were a quality label in itself. Definisi dari Ali dan Yusof tersebut, menekankan pada ketidakhadiran penggunaan alat-alat statistik dalam penelitian kualitatif. Hal ini tentunya untuk mempermudah dalam membedakan penggunaan metode kualitatif dengan penggunaan metode kuantitatif. Karena metode kuantitatif bergantung pada penggunaan perhitungan dan prosedur analisis statistika.

## **C. SUMBER DATA**

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menggunakan metode deskriptif analisis, yaitu pembahasan dalam skripsi dengan cara memberikan uraian-uraian. Data yang penulis gunakan adalah data kualitatif, jenis data kualitatif ada dua yaitu:

### **1. Data primer**

Data yang diperoleh langsung dari objek penelitian yang dikumpulkan dengan cara melakukan observasi dan wawancara tentang sistem crewing management kepada sejumlah karyawan PT. MSI Ship Management Indonesia sebanyak 2 orang staff divisi crewing.

### **2. Data Sekunder**

Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh bukan secara langsung dari sumbernya. Data diperoleh dengan cara mempelajari dokumen referensi yang berhubungan dengan permasalahan yang ada dalam skripsi ini, sehingga diperoleh beberapa pengertian secara teori maupun pengalaman di lapangan.

#### **D. TEKNIK PENGUMPULAN DATA**

Untuk memperoleh data pada penelitian ini, penulis menggunakan metode sebagai berikut:

##### **1. Riset Lapangan (*Field Research*)**

Menurut Nawawi dan Martini (1992:74), “Observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap unsur-unsur yang tampak dalam suatu gejala atau gejala-gejala pada obyek penelitian”. Adanya observasi peneliti dapat mengetahui efektifitas operasional yang berada pada PT. MSI Ship Management Indonesia. Metode penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan data yang diperlukan secara langsung dari obyek penelitian. Dalam memperoleh data tersebut penulis menggunakan teknik pengumpulan data berupa observasi. Observasi adalah pengumpulan data informasi berdasarkan pengamatan langsung oleh peneliti yang dilakukan selama melaksanakan praktek darat (prada) di perusahaan PT. MSI Ship Management Indonesia.

##### **2. Riset Kepustakaan (*Library Research*)**

Menurut M. Nazir (1988:111), “Riset kepustakaan adalah teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaahan terhadap buku-buku, literatur, catatan dan laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan”. Metode penelitian ini dapat diartikan sebagai suatu langkah untuk memperoleh informasi menggunakan teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mengumpulkan informasi dan landasan teori yang digunakan sebagai dasar untuk menganalisis permasalahan dengan menggunakan sumber tertulis. Dalam metode ini penulis menggunakan dokumen yang selaras dengan masalah yang penulis susun dalam skripsi ini seperti karya ilmiah, jurnal ilmiah, serta materi kuliah di Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran (STIP) yang berkaitan dengan permasalahan dan penelitian



skripsi ini guna memudahkan penulis dalam penyusunan. Data-data yang penulis dapat adalah data dari karya ilmiah dan literatur yang bersumber dari perpustakaan Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran (STIP) Jakarta.

### **3. Dokumentasi**

Metode ini adalah menggunakan informasi yang berasal dari catatan penting baik dari lembaga atau organisasi maupun perorangan. Dokumentasi penelitian ini merupakan pengambilan data oleh peneliti untuk memperkuat hasil penelitian. Dokumentasi bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang. Pengumpulan data dengan cara melihat dan mempelajari dokumen.

### **4. Wawancara**

Pengamatan dengan cara Tanya jawab secara langsung dengan informan/narasumber. Penulis menggunakan kesempatan ini untuk mendapatkan informasi sebanyak-banyaknya. Hasil dari kegiatan ini dapat dipergunakan untuk menopang serta melengkapi hasil dari Tugas akhir ini. Dalam melakukan wawancara peneliti melakukannya dengan karyawan kantor dan *crew* kapal yang bekerja di kapal yang ditangani oleh Msi Ship Management Indonesia.

## **E. TEKNIK ANALISIS DATA**

Menurut **Sugiyono** (2019:320) Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah untuk mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar yang diterapkan. Dalam penulisan penulis tidak mengadakan hipotesis karena merupakan studi kasus sehingga dalam teknik analisis, penulis menggunakan metode **deskriptif kualitatif**.

Penulis mengadakan komparasi status fenomena dengan standarnya. Melalui penelitian *non*-hipotesis, penulis memulai dengan melakukan penelitian, hingga akhirnya sampai pada suatu kesimpulan yang didasarkan atas data yang diperoleh setelah melalui proses analisis. Data-data yang telah didapat dengan menggunakan metode atau teknik pengumpulan data yang telah disebutkan.

## **BAB IV**

### **ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

#### **A. DESKRIPSI DATA**

##### **1. Profil Perusahaan**

PT Msi ship management Indonesia Indonesia adalah perusahaan yang bergerak dibidang Ship Management. PT Msi ship management Indonesia merupakan perseroan yang beralamatkan di gedung Sahid Sudirman Center JL K.H Mas Mansyur, Tanah Abang, Jakarta Pusat, DKI Jakarta.

Berikut data PT Msi ship management Indonesia:

##### **a. Tempat Kedudukan Formal**

Nama Perusahaan	: PT Msi ship management Indonesia
Alamat	: Sahid Sudirman Center JL K.H Mas Mansyur, Tanah Abang, Jakarta Pusat, DKI Jakarta.
Telephone	: (021) 54742813
Fax	: -
E-mail	: enquiry@msiship.com
Website	: www.msiships.com

##### **b. Data-data Akta Perusahaan :**

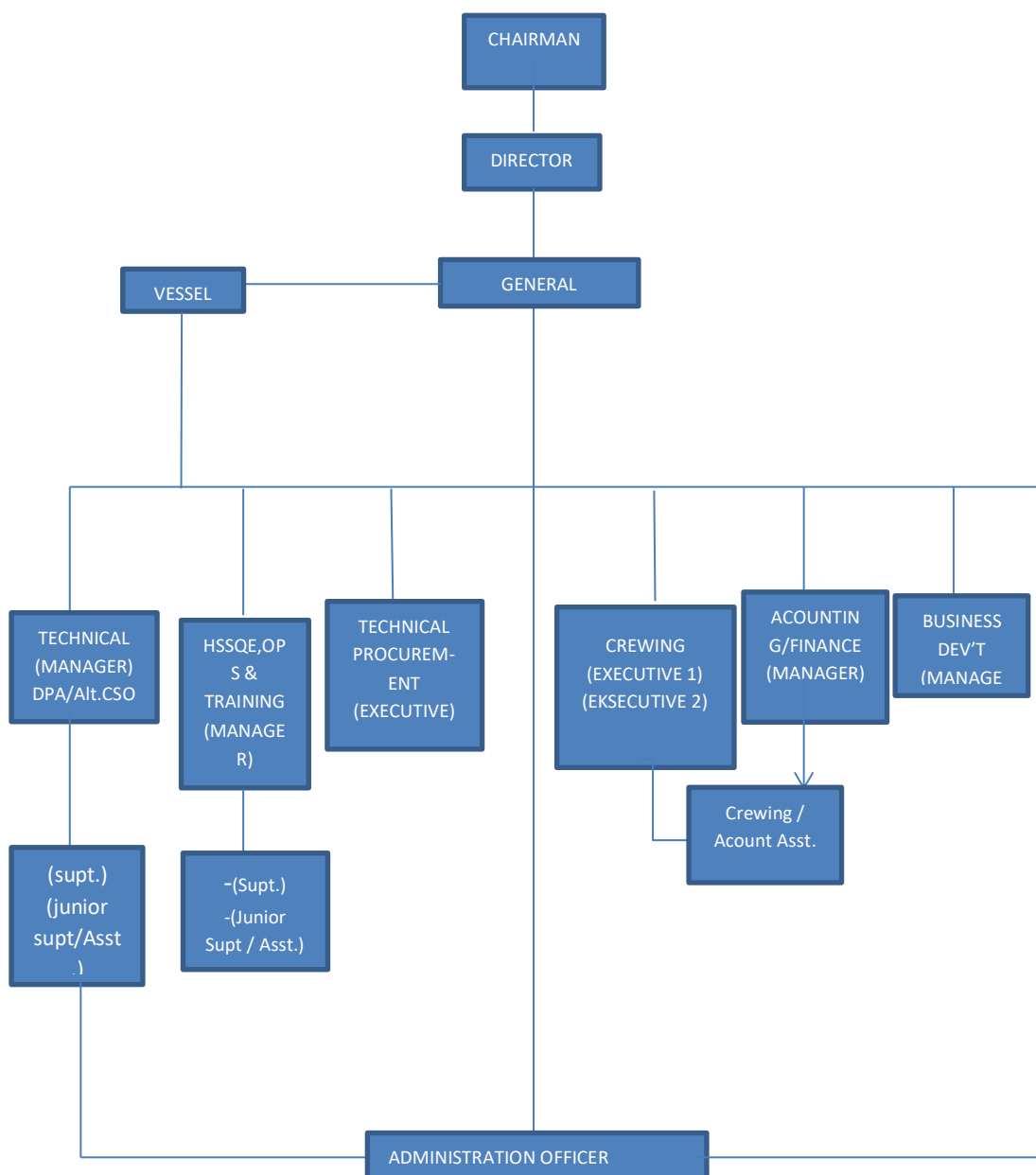
Nama Notaris	: Rini Yulianti, SH
Nomor Akte	: Akte No 26 Tanggal 30 April 2019
Tanggal Didirikan	: 28 Mei 2019
Nama Direksi	: Johannes Setiawan
Komisaris Utama	: Sanjay Ramnathan

## 2. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi adalah suatu tingkatan yang menggambarkan wewenang, dan tugas dari masing-masing bidang atau divisi yang berhubungan dengan aktivitas para pelakunya (pejabatnya) berdasarkan tanggung jawabnya masing-masing. Berikut ini adalah Struktur Organisasi dari PT MSI Ship Management Indonesia :

**Gambar 4.2**

**Struktur Organisasi Msi Ship Management Indonesia**



### **3. Visi dan Misi PT Msi Ship Management Indonesia**

#### **Visi**

Diakui sebagai pelari terdepan dalam transportasi dan manajemen maritime melalui operasi inovatif dan inisiatif komersial dalam menghasilkan nilai dan pertumbuhan berkelanjutan bagi semua pemegang saham dengan memperhatikan keselamatan dan lingkungan.

#### **Misi**

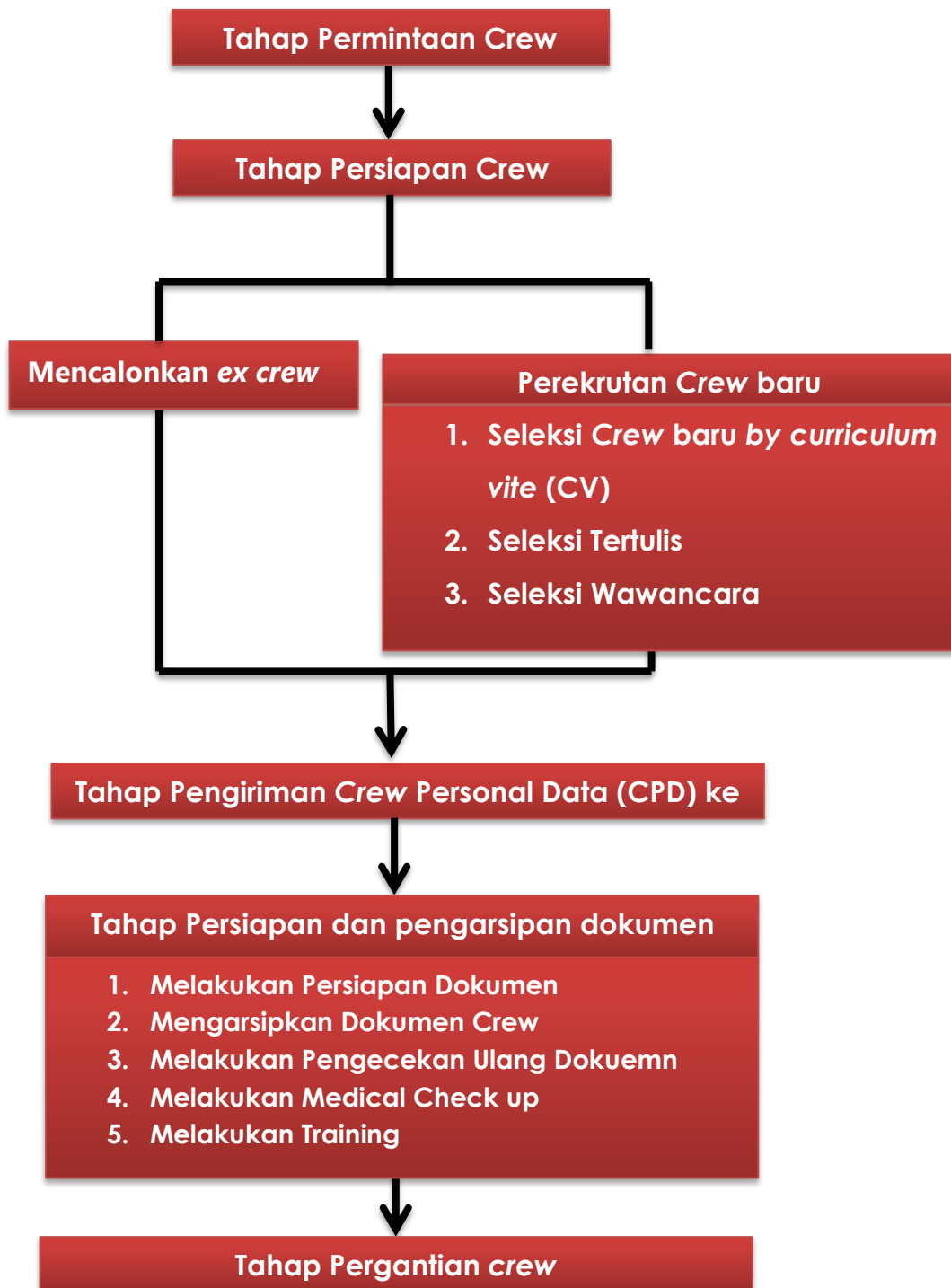
- a. Tanpa henti mengejar standar tinggi dalam layanan manajemen dan professional transportasi laut terintegrasi dengan integritas dan akuntabilitas.
- b. Menciptakan dan mengembangkan tim yang sangat termotivasi di kantor dan diatas kapal.
- c. Tetap berkomitmen untuk memberikan layanan berkualitas tinggi dan profesional kepada pelanggan kami dengan terus meningkatkan kinerja operasional.
- d. Menggunakan teknologi secara proaktif untuk meningkatkan efisiensi operasional dan menciptakan nilai bagi semua pemegang saham.
- e. Mendorong pertumbuhan bisnis untuk mencapai skala ekonomi dan menambah nilai pemegang saham.

#### 4. Mekanisme Pergantian Crew kapal di PT MSI Ship Management Indonesia

Proses Pergantian Crew pada Msi Ship Management Indonesia dibagi menjadi beberapa tahap antara lain sebagai berikut :

**Gambar 4.3**

##### Mekanisme Pergantian Crew kapal di PT Msi Ship Management Indonesia



#### a. Tahap Permintaan Crew

Pada tahapan ini merupakan bagian tahapan awal dari proses pergantian crew dimana kapten kapal mengirimkan e-mail permintaan sign off kepada *crewing executive* sebelum masa kontrak crew yang bersangkutan habis atau berakhir. Hal ini bertujuan agar perusahaan bisa mempersiapkan crew kapal pengganti selanjutnya yang lebih baik dan sesuai dengan kriteria yang diminta oleh kapten dan ship owner.

Subject: RE: DEWI GANDAWATI - SIGN OFF NOTICE 2ENG

Dear Capt. Teguh

Well rcvd and noted

Best regards,  
As Managers and Agents Only  
**Oni.Sahroni** | Snr.Crewing Executive | PT. MSI Ship Management Indonesia  
Ruko Sudirman Park Blok C-26 | Karet Tengsin, Tanah Abang | Jakarta 10220  
O : (62) 21 5794 2813 | M : (62) 8111522243 | E : [onisahroni@msiships.com](mailto:onisahroni@msiships.com) | [www.msiships.com](http://www.msiships.com)



From: Dewi Gandawati <[Dewi.Gandawati@gtmailplus.com](mailto:Dewi.Gandawati@gtmailplus.com)>  
Sent: 23 May 2020 13:37  
To: Oni Sahroni <[OniSahroni@msiships.com](mailto:OniSahroni@msiships.com)>  
Subject: DEWI GANDAWATI - SIGN OFF NOTICE 2ENG

Dear Pak Oni

Kindly please find attached Sign Off Notice Mr. Boas/2<sup>nd</sup> Eng.

Best Regards  
Teguh IS/Master

**Gambar 4.4**

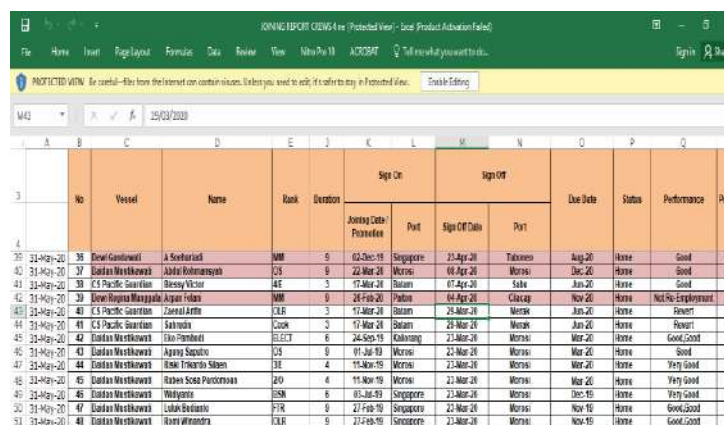
**contoh e-mail permintaan crew pengganti**

#### b. Tahap Persiapan Crew Pengganti

Pencalonan crew kapal harus sesuai dengan kebutuhan kapal. Pada tahap ini yang bertanggung jawab penuh adalah *crewing executive* yang dibantu satu deck manager dan dua engine manager. Tahapan ini akan dilaksanakan apabila perusahaan menerima persetujuan dari *ship owner* lewat *e-mail* dari kapal untuk permintaan pergantian *crew*. Setelah menerima *e-mail*, *crewing executive* segera mencari *crew* pengganti sesuai permintaan *ship owner*. Dalam proses pencalonan *crew* pengganti biasanya terdapat 2 cara yang bisa dilakukan antara lain :

## 1) Mencalonkan *ex crew*

*Ex crew* ialah crew kapal yang pernah bekerja di kapal dengan kondisi kerja yang baik dan bersedia kembali on board setelah masa istirahat usai kontrak kerja berakhir. *Crewing executive* memiliki data *ex crew* yang akan kembali di plot di kapal-kapal milik Msi Ship Management Indonesia yang disebut *waiting list* atau *standby crew record*. pencalonan *crew sign on* yang diutamakan adalah *ex crew* yang memiliki *record crew* kapal yang baik dari segi dokumen, pengalaman (jenis kapal, ukuran kapal, ukuran mesin untuk *engine* dan *mixed crew*) dan crew tersebut sudah memasuki masa berakhir permintaan istirahat di darat nya paska turun dari kapal terakhir.



No	Vessel	Name	Rank	Duration	Sign On		Sign Off		Due Date	Status	Performance	Pos
					Joining Date / Previous Port	Port	Sign Off Date	Port				
36	Dewi Guntur	A. Sankaradi	MM	5	03-Dec-19	Singapore	23-Apr-20	Talavera	Aug-20	Home	Good	P
37	Dandan Westkruiser	Jahid Rohmansyah	CS	8	22-Mar-20	Woroni	06-Apr-20	Woroni	Dec-20	Home	Good	P
38	C.S Pacific Guardian	Bessy Victor	AE	5	17-Mar-20	Batani	07-Apr-20	Saba	Jun-20	Home	Good	J
39	Dewi Rongga Manggala Angan Tolan		MM	8	26-Feb-20	Padan	04-Apr-20	Chiclay	Nov-20	Home	Not Ho Employment	P
40	C.S Pacific Guardian	Zarnal Arini	CLR	3	17-Mar-20	Batani	28-Mar-20	Woroni	Jun-20	Home	Home	J
41	C.S Pacific Guardian	Satriadi	Cook	3	17-Mar-20	Batani	28-Mar-20	Woroni	Jun-20	Home	Home	J
42	Dandan Westkruiser	Ido Fimbriadi	CLCJ	6	24-Sep-19	Kalimang	23-Mar-20	Woroni	Mar-20	Home	Good/Good	P
43	Dandan Westkruiser	Arya Saputra	CS	5	01-Jul-19	Woroni	22-Mar-20	Woroni	Mar-20	Home	Good	P
44	Dandan Westkruiser	Roni Triandio Siben	SR	4	15-Nov-19	Woroni	23-Mar-20	Woroni	Mar-20	Home	Very Good	P
45	Dandan Westkruiser	Ruben Sosa Panserman	ZD	6	15-Nov-19	Woroni	23-Mar-20	Woroni	Mar-20	Home	Very Good	P
46	Dandan Westkruiser	Widyanti	SN	6	03-Jul-19	Singapore	23-Mar-20	Woroni	Dec-19	Home	Very Good	P
47	Dandan Westkruiser	Lulu Budianto	FTR	8	27-Feb-19	Singapore	23-Mar-20	Woroni	Nov-19	Home	Good/Good	P
48	Dandan Westkruiser	Roni Winandra	CLR	5	27-Feb-19	Singapore	23-Mar-20	Woroni	Nov-19	Home	Good/Good	P

**Gambar 4.5**

## joining report crew

## 2) Perekrutan *crew* baru (*new applicant*)

Perekrutan *crew* baru di Msi Ship Management Indonesia hanya dilaksanakan apabila persediaan *ex crew* atau kandidat yang akan dicalonkan sebagai crew pengganti sudah tidak ada lagi. Ada beberapa tahapan perekrutan crew baru (*new applicant*) di Msi Ship Management Indonesia antara lain :



a) Seleksi *crew* baru *by curriculum vitae* ( CV )

Proses pertama yg dilakukan oleh pelamar *crew* kapal di Msi Ship Management Indonesia adalah dengan mengisi *application form* yang telah disediakan oleh perusahaan. *Application form* merupakan lembar *curriculum vitae* yang digunakan sebagai *form* CV untuk pelamar baru guna mempermudah *Crewing Executive* untuk melihat data pelamar baru tersebut. *Application form* berisi tentang data diri dan pengalaman pelamar. Setelah pelamar mengisi *application form* yang disediakan di *receptionist* yang selanjutnya *application form* tersebut akan dikumpulkan dan diserahkan kepada *crewing executive* untuk segera diproses. Kemudian *crewing executive* akan memanggil *new applicant* tersebut guna menempuh beberapa tes dengan catatan pengalaman dokumen persyaratan yang sesuai dengan apa yang disyaratkan oleh Msi Ship Management Indonesia. Pengalaman berlayar dilihat dari beberapa segi aspek, yaitu jenis kapal, ukuran kapal, trayek/alur operasi kapal, *mixed crew*, ukuran dan jenis mesin (*engine*). Apabila pelamar menerima panggilan dari *crewing executive*, maka hal pertama yang disyaratkan oleh perusahaan adalah dengan mewajibkan menyerahkan passport dan buku pelaut pelamar tersebut guna pengecekan kesesuaian dengan apa yang telah dicantumkan oleh pelamar baru di *application form*. Selain itu, dokumen tersebut sebagai jaminan agar pelamar baru tidak pergi ke perusahaan lain dan sanggup untuk melanjutkan ke tahap seleksi berikutnya.

b) Seleksi tertulis

Seleksi tertulis di PT Msi Ship Management Indonesia dilakukan oleh *Deck/engine Manager* (menyesuaikan jabatan pelamar) dengan soal yang berbeda – berbeda tergantung dari jabatan pelamar tersebut. Dalam seleksi ini pelamar diberikan waktu selama 30 menit untuk mengerjakan soal tersebut dan langsung dikoreksi serta pemberitahuan hasilnya pada saat itu juga oleh *Deck/Engine manager* (menyesuaikan

jabatan pelamar) yang bertugas. Nilai minimal yang harus diperoleh pelamar agar lulus seleksi tertulis adalah 75, jika kurang dari yang disyaratkan maka pelamar dinyatakan gagal dan tidak bisa melanjutkan ke tahap seleksi berikutnya.

c) Seleksi wawancara

Dalam seleksi wawancara untuk pelamar baru di Msi Ship Management Indonesia memiliki tiga tahapan dengan pewawancara yang berbeda, yakni dengan *Crewing executive*, *Deck/Engine manager* (sesuai jabatan pelamar), dan terakhir dengan *Owner/pemilik perusahaan*. Pelamar baru dinyatakan *passing* apabila bisa lolos dari ketiga pewawancara tersebut. Apabila gagal pada salah satu pewawancara maka pelamar baru tersebut dinyatakan gugur / gagal untuk bergabung di kapal yang ditangani oleh Msi Ship Management Indonesia. Materi interview yang diberikan oleh pewawancara kepada pelamar baru adalah sebagai berikut :

- (1) Pelamar baru memperkenalkan diri dilanjutkan dengan penjelasan system penggajian dari perusahaan. Sebelum pewawancara melanjutkan wawancaranya, pelamar harus menyetujui jumlah gaji dan system penggajian yang diterapkan oleh Msi Ship Management Indonesia dengan menandatangani surat persetujuan antara perusahaan dengan pelamar tersebut.
- (2) Berkaitan dengan materi pekerjaan (sesuai jabatan), secara umum pertanyaan ini terdiri dari tugas dan tanggung jawab diatas kapal dan pertanyaan lebih spesifik menyesuaikan jabatan dari pelamar baru.
- (3) Loyalitas, biasanya pewawancara melihat ini dari *record* pengalaman-pengalaman bekerja dengan perusahaan sebelumnya. Apabila pelamar tersebut sering berpindah perusahaan maka menjadi poin negatif karena ada indikasi terdapat masalah internal/eksternal pada saat bekerja pada perusahaan-perusahaan sebelumnya , dan dianggap tidak memiliki loyalitas yang baik terhadap perusahaan.

Setelah pelamar dinyatakan lolos maka diwajibkan untuk menyerahkan seluruh dokumen sesuai yang disyaratkan oleh perusahaan guna segera diproses untuk persiapan sign on. Dokumen dapat diserahkan kepada *crewing executive* yang bertanggung jawab memegang dan mengecek dokumen *crew stand by* dengan memberikan tanda terima kepada pelamar sebagai bukti dalam penyerahannya, dan apabila ada dokumen pelamar yang harus di revalidasi/diperpanjang masa berlakunya, biasanya *crewing executive* akan memberitahu kepada pelamar agar segera diurus sebelum jadwal keberangkatan tiba.

### **3) Tahap pengiriman *Crew Personal Data (CPD)* ke *ship owner***

Setelah *new applicant* dinyatakan lolos dari berbagai seleksi tersebut, tahap selanjutnya adalah pengiriman CPD ke *ship owner*. sebelum dikirim, CPD dari crew kapal calon pengganti diketik ulang oleh penulis dan dilakukan pengecekan ulang mengenai kevalidan dokumen dari crew kapal tersebut. Setelah selesai pengetikan, CPD berupa *soft copy* dan *hard copy* diserahkan kembali ke *crewing executive* sebagai penanggung jawab. Setelah itu, *soft file* CPD dikirim ke *ship owner* melalui *e-mail* dengan menyebutkan keterangan yang jelas seperti nama kapal, rencana jadwal pergantian dan menyampaikan hambatan mengenai *crew* tersebut. Setelah itu *ship owner* akan memberikan balasan dan konfirmasi kepada PT MSI Ship Management Indonesia apakah *crew* kapal pengganti yang dicalonkan oleh PT MSI Ship Management Indonesia mendapatkan *approval* atau tidak.

### **4) Tahapan Persiapan dan pengarsipan dokumen**

#### **a) Persiapan dokumen**

Persiapan dokumen yang dijalankan oleh *crewing executive* dan oleh penulis. Tahapan ini dijalankan oleh *crew* kapal pengganti yang dicalonkan oleh *crewing executive* yang mendapatkan dibantu *approval* dari *ship owner*. dokumen yang harus dipersiapkan untuk sign on berbeda-beda sesuai dengan jabatan dari *crew* kapal tersebut.

(1) *Deck officer*

Untuk *Deck Officer* harus memiliki : Seaman Book, sertifikat education training, perjanjian kerja laut, surat kesehatan, Operator Radio Umum (ORU), *Yellow Book*, *Basic Safety Training (BST)*, *Survival Craft & Reque Boat (SCRB)*, *Advanced Fire Fighting (AFF)*, *Medical First Aid (MFA)*, *Medial Care (MC)*, *RADAR, ARPA, Electronic Chart Display and Information System (ECDIS)*, *Global Maritime Distress dan Keselamatan Sistem (GMDSS)*, *Ship Security Officer (SSO)*, *Bridge Resource Management (BRM)*, *Security Awarness Training (SAT)*, *Seafarers with Designated Security Duties (SDSD)* dan Ijazah Pelaut. Kelengkapan sertifikat menyesuaikan tingkat jabatan.

(2) *Deck Rating*

Untuk *Deck Rating* harus memiliki : *Seaman Book*, *Yellow Book*, *Basic Safety Training (BST)*, *Survival Craft & Reque Boat (SCRB)*, *Advanced Fire Fighting (AFF)*, *Medical First Aid (MFA)*, *Security Awarness Training (SAT)*, *Seafarers with Designated Security Duties (SDSD)* dan sertifikat *rating* yaitu *rating forming of navigational watch*.

(3) *Engine Officer*

Untuk *Engine officer* harus memiliki : *Seaman Book*, *Yellow Book*, *sertifikat education training*, perjanjian kerja laut, surat kesehatan, *Basic Safety Training (BST)*, *Survival Craft & Rescue Boats (SCRB)*, *Advanced Fire Fighting (AFF)*, *Medical First Aid (MFA)*, *Medical Care (MC)*, *Engine Room Management (ERM)*, *Security Awarness Training (SAT)*, *Seafarees with Designated Security Duties (SDSD)* dan Ijazah Pelaut. Kelengkapan sertifikat menyesuaikan tingkat jabatan.

#### (4) *Engine Rating*

Untuk *Engine Rating* harus memiliki : *Seaman Book*, *Yellow Book*, perjanjian kerja laut, surat kesehatan, *Basic Safety Training (BST)*, *Survival Craft & Rescue Boats (SCRB)*, *Advanced Fire Fighting (AFF)*, *Security Awareness Training (SAT)*, *Seafarers with Designated Security Duties (SDSD)* dan sertifikat *rating* yaitu *rating forming part of an engine room watch*.

#### (5) *Catering department*

Untuk *Catering department* harus memiliki : *Seaman Book*, *Yellow Book*, sertifikat *education training*, perjanjian kerja laut, surat kesehatan, *Basic Safety Training (BST)*, *Survival Craft & Rescue Boats (SCRB)*, *Security Awareness Training (SAT)*, *Seafarers with Designated Security Duties (SDSD)* dan sertifikat keahlian memasak yaitu *food handling*.

#### (6) Dokumen travel dan lain-lain.

Dokumen travel merupakan dokumen yang digunakan sebagai syarat pada saat terjadinya pergantian *crew*, dokumen tersebut seperti passport, vessel flag, visa, tiket pemberangkatan untuk *crew* kapal *sign on* dan tiket untuk *crew* kapal yang akan *sign off*.

#### b) Pengarsipan dokumen

Pengarsipan dokumen dilakukan oleh penulis yang melaksanakan praktek darat dan dicek langsung oleh *crewing executive*. Pengarsipan dilakukan dengan cara melakukan *photo copy* semua dokumen *crew* kapal yang akan *sign on* dan kemudian dimasukkan kedalam map terpisah dari masing-masing *crew* kapal. Pengarsipan bertujuan untuk *back up* data perusahaan apabila sewaktu-waktu dibutuhkan.

**5) pengecekan ulang dokumen, *medical check up*, *education & training*, dan Penandatanganan dokumen terkait.**

Setelah pelamar dinyatakan lolos dari berbagai seleksi yang telah ditempuh, tahap selanjutnya adalah melakukan pengecekan ulang mengenai kevalidan dokumen, berupa *soft copy* dan *hard copy* dari pelamar tersebut. Setelah pengecekan dokumen dilakukan, biasanya *crewing executive* akan memberi tau kepada si pelamar tersebut jika terjadi hambatan mengenai dokumen seperti didapati dokumen pelamar yang harus direvalidasi dan memberikan keterangan kapan dokumen tersebut bisa kembali digunakan untuk *on board*. Setelah semua selesai dilakukan dan dirasa tidak ada hambatan, selanjutnya *crewing executive* membuat surat pengantar *medical check up* (MCU) untuk si pelamar tersebut. Jika si pelamar lolos dari test MCU dan beribayat sehat , pelamar dapat melanjutkan ke proses berikutnya. Setelah serangkaian proses yang panjang telah dilalui, si pelamar selanjutnya dapat menandatangani *Assignment letter* dan Perjanjian kontrak kerja (PKL). *Assignment letter* berisi tentang data diri si pelamar , jabatan si pelamar, nama kapal, jumlah gaji dan jangka waktu kontrak kerja. Sebenarnya isi PKL hampir sama dengan *assignment letter* namun ada sedikit yang membedakan yaitu terdapat lampiran pasal/aturan mengenai pengerjaan, gaji dan upah lembur, uang pengganti hari-hari libur, uang delegasi, jam kerja, kelebihan barang bawaan, disiplin, pengangkutan dan upah saat diakhirinya pekerjaan, pertanggung, dll.

**6) Tahap pergantian *crew***

Tahap ini merupakan tahap paling akhir pada proses pergantian *crew*, yaitu proses *sign on crew* pengganti dan *sign off crew* yang akan digantikan. *Crew* yang akan *sign on* sudah diberitahukan jadwal keberangkatan.

**5. Sistem Omega**

Di PT Msi Ship Management Indonesia sistem yang digunakan untuk menginput seluruh data *crew* yaitu omega. OMEGA merupakan sistem kembangan generasi ke 3 yang di gunakan oleh perusahaan. Omega sendiri berisi data – data penting seperti identitas diri *crew*, *allotmen crew*, *crew sign on* , *crew*

*sign off, crew stand by*, nama – nama *vessel*, jumlah *vessel*, kode *vessel*, dokumen *crew*, dan lain sebagainya.

Untuk mengakses sistem ini dapat dilakukan dengan cara Masuk Melalui Aplikasi *MicrosoftEdge* lalu kita menetik link Omega yaitu <https://sgdcprasgw.imcshipping.com> yang khusus hanya di miliki perusahaan, Setelah Masuk Ke Link tersebut Kita Bisa memasukan Password untuk masuk Ke sistem perusahaan yaitu IMC Industrial Group, lalu kita bisa masuk Ke aplikasi Omeganya, dan Menetik ID dan Password, setelah berhasil Kita bisa langsung Masuk Ke sistem Omega, Di Omega sendiri Banyak bisa kita lakukan Seperti Melihat Personal Data Data Crew, Gaji Crew, mengubah Data datanya, Menginput Crew yang Baru join Di kapal Kami, dan melihat history Crew Tersebut dan masih banyak lagi yang lain yang dapat kita lakukan di sistem Omega tersebut.



**Gambar 4.6**

**tampilan *home* sistem OMEGA**

**a. Pencarian data crew pada sistem OMEGA**

Sistem OMEGA dapat menyimpan data-data dan *softcopy* dokumen *crew* yang ingin *sign on* atau yang sudah *sign off*. Dengan penyimpanan data crew ini akan memudahkan *Crewing Executive* untuk menyimpan dan mencari data *crew* baru dan crew lama untuk keperluan perekrutan maupun penyerahan data crew kepada Ship Owner.

OMEGA Millennium									
# 436									
Search	Name	D.O.B	Nationality		Active		Inclusive	All	
Employee ID	Full Name	DOB	Rank	Post	Nationality	Company	Employed	Status	
700001	AFRIE JUNALISA	16-06-1968	JOFF	MSIN	ID	MSIN	27-08-2019	Resigned/Over Null	
700003	FOYKE TANGKA	16-03-1966	CENG	MSIG	ID	MSIG	02-09-2019	Resigned/Over Null	
700004	SURAHY SYAH	13-05-1965	SENG	DRM	ID	MSIN	26-08-2019	Resigned/Over Null	
700005	ALIF LUTFI SUPRIJAWAN	08-07-1990	OLR	MSID	ID	MSID	15-01-2019	Resigned/Over Null	
700006	PRASETYO DH JUNGUNAN	23-06-1993	JOFF	INDO	ID	INDO	11-07-2019	Standby	
700007	DWI ASMORO	02-02-1967	SENG	MSIN	ID	MSIN	30-08-2019	Standby	
700008	MARILUS KRISTIAN BRALA	23-03-1965	CENG	MSIN	ID	MSIN	30-08-2019	Standby	
700009	ALI USMAN	29-08-1980	OLR	MSID	ID	MSID	26-04-2019	On-Board	
700010	MUHAMMAD ZULFAR	13-09-1984	INDO	INDO	ID	INDO	28-07-2019	Resigned/Over Null	
700011	MUHAMMAD RIFDH AHMAD	20-07-1996	SENG	MSIN	ID	MSIN	12-07-2019	Resigned/Over Null	
700012	EBEN ESER TAMBUNAN	31-08-1995	EOFF	DRM	ID	INDO	21-06-2019	Dismissed	
700013	FUCHANT MELVADI	24-10-1970	MAST	MSI	ID	MSI	21-06-2019	Sick / Medical	
700014	ATWAL AMITYA	23-12-1993	JOFF	DRM	ID	INDO	20-06-2019	On-Board	
700015	ABRIL KACHARI	01-02-1995	SENG	INDO	ID	INDO	29-06-2019	On-Board	
700016	SUPRIYADI	15-09-1968	OLR	INDO	ID	INDO	25-03-2019	On-Board	
700017	JOHANSON THEODORE	22-09-1967	ECAD	INDO	ID	INDO	25-03-2019	On-Leave	
700018	WANDANUS AULIA RAMADANI	12-01-1997	ECAD	INDO	ID	INDO	25-03-2019	On-Leave	
700019	ABRIL KACHARI	04-03-1995	AB	INDO	ID	INDO	25-04-2019	On-Board	
700020	MULIS HADI	18-07-1960	MSI	INDO	ID	INDO	25-04-2019	On-Board	
700021	PURNANWORO FAZDI	06-11-1991	AB	INDO	ID	INDO	24-05-2012	Standby	
700022	DEDDY SUNARDO	22-09-1991	MAST	MSGIN	ID	MSGIN	30-08-2019	Standby	
700023	ACHMAD RIZKI PRIBADI	06-05-1995	AB	INDO	ID	INDO	09-02-2019	On-Board	
700024	LEWY	02-07-1987	INDO	INDO	ID	INDO	09-02-2019	Standby	
700025	KELVIN DAMAN	13-08-1997	ECAD	INDO	ID	INDO	09-02-2019	On-Leave	
700026	IRMAN YULIANORA	13-07-1997	ECAD	INDO	ID	INDO	09-02-2019	On-Leave	
700027	HARTONO	08-07-1976	MSIN	MSIN	ID	MSIN	01-04-2019	Standby	
700028	M CHAMBI BELAL	21-06-1997	JOFF	MSIN	ID	MSIN	26-12-2018	On-Board	
700029	PRIO RIZAL PATRA	17-10-1995	SENG	MSIN	ID	MSIN	26-12-2018	On-Board	
700030	MURMUDI RIZKY SAHARI	19-07-1997	ECAD	INDO	ID	INDO	13-12-2018	On-Leave	
700031	JUDHANNES WIDMA WARDANA PARAPAT	09-04-1998	SENG	INDO	ID	INDO	13-12-2018	On-Leave	

### Gambar 4.7

### pencarian data *crew* pada sistem OMEGA

Pada gambar di atas dapat terlihat nama crew kapal yang telah di simpan beserta dengan jabatan *crew*. Untuk mencari dan melihat data *crew* dapat di lakukan dengan memasukkan nama *crew* pada bagian *search* dan mengklik nama crew yang ingin di cari setelah itu maka akan terlihat semua data crew seperti alamat crew, jabatan *crew*, dan data-data pribadi *crew* lainnya.

### **b. Penyimpanan data crew pada sistem OMEGA**

Untuk dapat menyimpan data *crew* kapal pada sistem OMEGA dilakukan dengan mengklik bagian menu *Crew Management* yang terletak di menu atas sistem omega, lalu klik bagian persons dan setelah itu klik bagian Insert yang berisi kolom Nama dan Data pribadi *crew* seperti email, alamat *crew* tempat dan tanggal lahir *crew* serta tanggal *crew sign on* dan *sign off* di atas kapal yang dapat di isi jika ingin melakukan prekrutan *crew* baru atau calon *crew* baru.

OMEGA Accounting

Additions

File Edit View Print Help Search Data Help Log Help SQL

Page 1

Employee No.

Address

Address

Address

Identification

Payment Form

Bank Account

Branch Code

Bank

Total Order

Nationality

Country Assignment

Religion

Relationship

Email

Telephone

Vital Data

Vital Date

Vital Amount

Printable Address

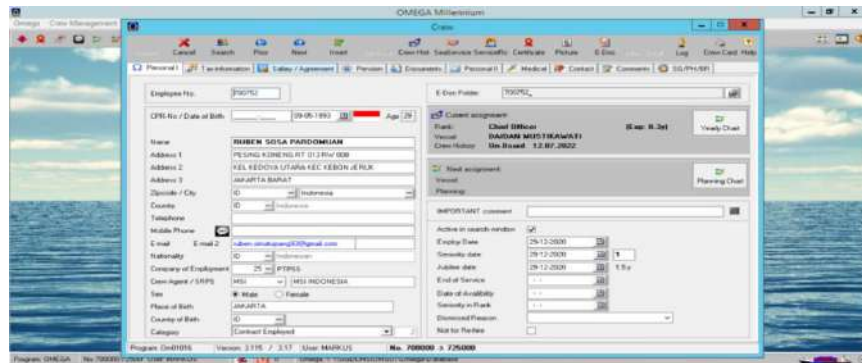
No.	Amount	Estimated	Paid Date	Date	Total Cost	Location	Bank Account	Bank Date	Total

Program: 2nd/1/23 Version: 2.10 / 2.17 User: NABRUS Box: 700000 - 720000

### Gambar 4.8

### Tampilan Menu Crew pada sistem OMEGA





**Gambar 4.9**  
**Tampilan data crew pada sistem OMEGA**

Selain itu pada tampilan *Crew Management* juga dapat digunakan dengan tujuan untuk mencantumkan nama crew kapal dari Captain sampai *mass man*, selain itu juga di dalam sistem OMEGA data awak kapal juga terdapat Medical Record, Dokumen sertifikat crew, jenis kelamin, tanggal lahir, kebangsaan nomor pelaut dan tanggal lahir dan jabatan, yang dapat di masukkan hasil scan hardcopy dari data-data tersebut.

## **B. ANALISIS DATA**

### **1. Banyak pekerjaan yang terbengkalai karena Kekurangan staff divisi bagian *crewing***

PT Msi Ship Management Indonesia dibentuk pada juni 2019, dan jumlah staff nya hanya 2 orang. Dibagian *crewing* sendiri hanya terdiri dari 2 orang. Karena perusahaan masih bersifat baru, dan hanya satu shipowner yang dilayani yaitu PT PSS. Shipowner PT PSS memiliki 6 kapal yang di management oleh PT MSI Ship Management Indonesia. Maka Banyak pekerjaan di divisi *crewing* yang terbengkalai dan tidak terselesaikan berdasarkan pengamatan pada saat peneliti melaksanakan praktek darat. Karena hanya 2 orang yang mengurus dokumen ratusan *crew*, itupun masih banyak menemui hambatan dan kendala. Seperti *print out* dokumen *crew*, pengelompokan *scan file* dokumen *crew*, *input* dan *update* data *crew* di omega. Padahal kegiatan tersebut bersifat sangat penting karena menyangkut dokumen *crew*. Selain itu persiapan crew untuk on board seperti PPE (Personal Protective Equipment) juga merupakan tugas dari *Crewing Executive*.

jumlah pergantian crew yang tidak stabil atau tetap teragantung dengan situasi dan kondisi seperti crew yang mengalami covid,tidak sesuai dengan kinerja yang di harapkan shipowner dan permasalahan lain yang juga membuat staff divisi crewing sulit untuk melakukan *repelacement crew* yang optimal.

**Tabel 4.1**

**Tabel Pergantian Crew Agustus 2020 hingga Januari 2021**

No	Nama Kapal	Bulan					
		Agustus	September	Oktober	November	Desember	Januari
1	MV Daidan Mustikawati	2	6	4	7	3	0
2	MV Daidan Pertiwi	4	2	7	3	2	2
3	MV Dewi Gandawati	8	3	0	5	3	0
4	MV Dewi Saraswati	2	2	0	8	2	1
5	MV Dewi Shinta Manggala	4	9	4	1	1	3
6	MV Dewi Ambarwati	10	0	6	6	1	10
Jumlah pergantian Crew		30	22	21	30	12	16

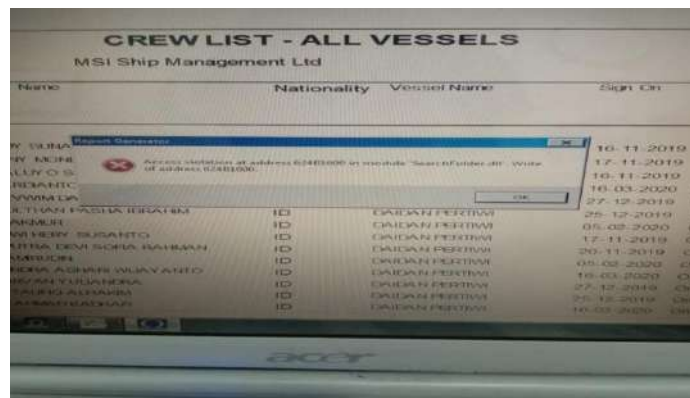
PT Msi Ship Management Indonesia merupakan perusahaan yang telah didukung dengan sarana komputer yang memadahi mulai dari fasilitas untuk karyawan kantor maupun untuk *crew* kapalnya. Tetapi hal tersebut tidak didukung dengan sistem yang baik. Masih banyak kegiatan pengarsipan dilakukan dengan sistem manual. Hal ini dikarenakan PT Msi Ship Management Indonesia masih menggunakan sistem pengarsipan dokumen secara *print out* berupa kertas dan disimpan di dalam sebuah lemari perusahaan (*filling cabinet*) sehingga membuat kegiatan pengarsipan menjadi kegiatan yang sangat melelahkan (memindahkan, memilah, merapikan, menandai dan menyimpan). Belum lagi saat mencari dokumen yang dibutuhkan yang sangat memusingkan kepala karena membutuhkan banyak waktu dan tenaga untuk mencarinya di *filling cabinet* padahal sifat dari dokumen tersebut adalah *urgent*. Belum lagi jika susunan file berantakan dan tidak tertata, akan sungguh merepotkan jika harus membongkar dan menata ulang dokumen. Hal ini dapat menyebabkan dokumen rawan hilang dan terselip karena kelalaian saat selesai penggunaan tidak dikembalikan pada tempatnya.



**Gambar 4.10**  
**lemari filling cabinet**

## 2. Sistem omega yang digunakan untuk input data *crew* sering error

Sistem omega ini terhubung langsung dengan kantor pusat yang berada di singapura sehingga semua aktifitas seperti *input data crew*, *update* dokumen, dapat dipantau oleh pusat. Secara keseluruhan memang sistem omega ini memiliki banyak kelebihan yang dapat membantu dan mempermudah pekerjaan *crewing*. Namun tak selamanya sistem komputer memiliki kelebihan, kekurangan dan hambatan juga dapat terjadi saat menggunakan sistem omega ini, seperti sistem sering *error* saat *input data crew* dan sering trouble saat melakukan update dokumen *crew*. sehingga menyebabkan keterlambatan *input data crew* dan pekerjaan yang lain semakin menumpuk dan terbengkalai.



Name	Nationality	Vessel Name	Sign On
Y. SUIA			16-11-2019
RY. KIRI			17-11-2019
LUY O S			16-11-2019
REHATIC			16-03-2020
RYMA CA			27-12-2019
R. TUN PASUKA RIZALIM	ID	GAJAH PERUM	25-12-2019
RIKMER	ID	GAJAH PERUM	05-02-2020
RIKMER SUGARTO	ID	GAJAH PERUM	17-11-2019
UTMA DEVI SORNA BAHMAN	ID	GAJAH PERUM	20-11-2019
OMICH	ID	GAJAH PERUM	05-02-2020
REMA ASHER WUAYANTO	ID	GAJAH PERUM	16-03-2020
REMA YULANDORA	ID	GAJAH PERUM	27-12-2019
REMA YULANDORA	ID	GAJAH PERUM	27-12-2019
REMA YULANDORA	ID	GAJAH PERUM	16-03-2020

**Gambar 4.11**

### **sistem omega mengalami error saat update data crew**

Berdasarkan pengamatan pada saat peneliti melaksanakan praktek darat, perusahaan beberapa kali melaksanakan perekrutan *crew* secara cepat dan urgent. Hal ini membuat suasana saat bekerja menjadi tidak kondusif dan lebih memprioritaskan persyaratan administrative, seperti dokumen, pengalaman berdasarkan seaman book. hal ini mengakibatkan staf yang bertanggung jawab dalam hal itu kurang memperhatikan kualitas *crew* yang dibutuhkan oleh perusahaan ditambah kriteria *crew* kapal yang yang diminta owner sangatlah tinggi. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa permintaan *crew* yang mendadak dapat berpengaruh terhadap keterbatasan waktu dalam mempersiapkan segala sesuatu yang dibutuhkan pada saat pergantian *crew* kapal.

Untuk memperoleh informasi lebih dalam mengenai masalah dalam sistem OMEGA maka penulis melakukan wawancara kepada 2 Narasumber. Yaitu 2 staff *Crewing Executive*.

Responden 1: *Crewing Executive* 1 PT. MSI Ship Management Indonesia  
(Bapak Oni Sahroni S.Tr.Pel )

Responden 2: *Crewing Executive* 2 PT. MSI Ship Management Indonesia  
(Ibu Furi Widiastuti S.Tr.Pel.)

a. Identitas Narasumber 1

Nama : Oni Sahroni S.Tr.Pel

Jabatan : *Crewing Executive* 1

**Tabel 4.2**

**Wawancara Narasumber 1**

NO.	Pertanyaan Peneliti	Jawaban Responden
1.	Bagaimana pendapat bapak mengenai sistem OMEGA ?	Menurut saya sistem OMEGA ini sangat membantu, dalam menyimpan dan mengirimkan data Crew yang ingin <i>sign on</i> dan <i>sign off</i>
2.	Apakah Sistem OMEGA dapat membantu kelancaran dalam proses <i>replacement crew</i> ?	Sangat membantu, karna kita dapat mengirimkan dokumen dan sertifikat crew dengan mudah untuk keperluan <i>Recruitment</i> dan keperluan <i>Replacement crew</i> lainnya.
3.	Apa kelebihan dari sistem OMEGA ini ?	Dengan menggunakan sistem OMEGA ini jelas sangatlah membantu karena proses pengurusan administrasi crew menjadi lebih mudah, dan juga Sistem omega ini terhubung langsung dengan kantor pusat yang berada di singapura sehingga semua aktifitas seperti <i>input data crew</i> , <i>update</i> dokumen, dapat dipantau oleh pusat.
4.	Apa kekurangan dari sistem OMEGA ini ?	Kekurangan pada sistem OMEGA ini adalah sistem sering <i>error</i> saat <i>input data crew</i> dan sering <i>trouble</i> saat melakukan <i>update</i> dokumen <i>crew</i> dan jika digunakan dengan komputer yang memiliki spesifikasi yang rendah maka akan terjadi eror pada sistem ini.

5.	Hambatan apa saja yang terdapat dalam sistem OMEGA ini ?	Menurut saya Sistem OMEGA kurang mampu untuk melakukan input data crew kapal dalam jumlah besar, karena jika kita melakukan input crew kapal secara bersamaan biasanya akan menyebabkan trouble atau error pada sistem ini

b. Identitas Narasumber 2

Nama : Furi Widiastuti S.Tr.Pel

Jabatan : *Crewing Executive 2*

**Tabel 4.3**

**Wawancara Narasumber 2**

NO.	Pertanyaan Peneliti	Jawaban Responden
1.	Bagaimana pendapat bapak mengenai sistem OMEGA ?	Menurut pendapat saya sistem OMEGA ini sangat membantu, dalam mengirimkan data Crew yang ingin <i>sign on</i> dan <i>sign off</i>
2.	Apakah Sistem OMEGA dapat membantu kelancaran dalam proses <i>replacement crew</i> ?	Membantu, karna dengan sistem ini saya dapat melihat Riwayat Crew yang <i>sign on</i> maupun <i>sign off</i> di PT MSI Ship Management Indonesia, dengan demikina pelaksanaan <i>Replacement crew</i> akan lebih mudah.
3.	Apa kelebihan dari sistem OMEGA ini ?	Kelebihan menggunakan sistem OMEGA ini menurut saya yaitu kita lebih mudah untuk mengatur gaji <i>crew</i> di atas kapal karena OMEGA menyediakan fitur untuk menyimpan <i>Allotment crew</i> dan juga dapat memasukkan nomor rekening dari crew.
4.	Apa kekurangan dari sistem OMEGA ini ?	Menurut saya fitur penyimpanan data crew pada sistem OMEGA kurang optimal karena sistem ini tidak dapat menyimpan data secara bersamaan dan harus di gunakan dengan koneksi internet yang baik.
5.	Hambatan apa saja yang terdapat dalam sistem	Hambatanya adalah jika terjadi gangguan pada sitem OMEGA, membuat proses pengiriman dokuemen dan sertifikat crew menjadi lama.

	OMEGA ini ?	
--	-------------	--

Berdasarkan hasil wawancara dengan 2 narasumber dapat di simpulkan bahwa masalah yang dapat membuat sistem omega menjadi error adalah

1. Melakukan Input data crew kapal secara bersamaan
2. Tidak dapat menyimpan data crew dengan jumlah besar
3. Tidak bisa di gunakan pada komputer atau laptop dengan spesifikasi yang rendah
4. Jaringan atau koneksi Internet yang kurang bagus

## C. ALTERNATIF PEMECAHAN MASALAH

### 1. Terbatasnya jumlah staff divisi crewing

Terbatasnya Jumlah staff di divisi crewing membuat PT MSI Ship Management Indonesia harus melakukan proses rekrutmen staff di divisi crewing agar kinerja di divisi ini dapat berjalan dengan optimal. Rekrutmen adalah serangkaian aktivitas yang digunakan oleh sebuah organisasi untuk menarik para pelamar kerja yang memiliki kemampuan dan sikap yang dibutuhkan untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya. Menurut Marwansyah (2014:106) Proses rekrutmen adalah suatu aktivitas yang dilakukan HRD untuk mencari, menyeleksi, serta mempekerjakan tenaga kerja baru untuk ditempatkan pada suatu posisi tertentu. Ada 2 jenis Rekrutmen yang dapat di gunakan untuk melakukan proses rekrutmen :

#### a. Melakukan Rekrutmen Terbuka

Metode rekrutmen terbuka adalah cara yang dilakukan dalam merekrut karyawan baru dengan mengandalkan media dari luar perusahaan. Sehingga, calon-calon kandidat umum dapat mengetahui informasi terkait dengan lowongan yang dibuka oleh perusahaan dengan segala persyaratan dan kriteria yang dibutuhkan. Metode rekrutmen terbuka dapat dilakukan dengan memasang iklan (*job advertisements*) yang merupakan cara paling umum dilakukan oleh perusahaan. Selain itu, perusahaan dapat memanfaatkan jasa agensi rekrutmen (*Recruitment Agency*) untuk mempercepat proses rekrutmen karyawan baru. Ada Pula yang memanfaatkan acara job fair untuk mendapatkan banyak kandidat potensial dan

juga untuk memperluas koneksi sehingga dapat memperoleh kandidat jauh lebih banyak.

**b. Melakukan Rekrutmen Tertutup**

Rekrutmen tertutup atau dikenal dengan istilah rekrutmen internal merupakan cara mencari kandidat baru dari dalam perusahaan. Kandidat yang didapatkan dapat diperoleh secara vertical seperti promosi atau demosi dan juga horizontal seperti rotasi atau pindah divisi. Strategi promosi umumnya digunakan bagi perusahaan yang sedang membutuhkan proses rekrutmen secara cepat dan hemat. Dengan memberikan posisi baru kepada karyawan tersebut, maka diharapkan dapat bekerja jauh lebih maksimal. Selain itu, metode rekrutmen tertutup dapat juga melakukan rekomendasi karyawan internal. Dimana seluruh karyawan diminta untuk menyebarkan informasi lowongan dan meminta rujukan calon kandidat. Cara tersebut dinilai lebih ekonomis dan praktis karena tidak memerlukan mengunggah lowongan iklan di internet.

**2. Sistem OMEGA yang digunakan untuk input data crew sering error**

Dalam segi sistem data perlu diadakan perbaikan dan pembaharuan untuk sistem omega Agar sistem omega menjadi lebih efisien dan dapat menunjang proses *input* data dan *upgrade* data *crew*. sehingga hal-hal yang menghambat proses pergantian *crew* seperti, *system error* saat digunakan dapat diminimalisir.

**a. Melakukan *upgrade* pada sistem OMEGA**

Upgrade adalah Kegiatan meningkatkan. Sistem software, upgrade juga perlu dilakukan. Untuk membuat serangkaian perubahan software dengan cukup signifikan. Bahkan, hal ini dapat mengubah struktur utamanya. Perubahan penting saat melakukan upgrade mencakup berbagai fitur serta opsi baru yang tidak terdapat pada versi sebelumnya. Perubahan yang terjadi bisa sangat besar sehingga dapat dipastikan bahwa waktu yang dibutuhkan untuk upgrade bisa lebih lama, ukurannya pun bisa mencapai beberapa gigabyte. Untuk sistem OMEGA ini perlu dilakukan proses upgrade sistem karena banyak fitur dan opsi dari sistem ini yang kurang optimal. Sehingga dibutuhkan upgrade agar sistem ini dapat melakukan input data crew dengan



cepat dan juga dapat mengirim data-data dan sertifikat tersebut dengan cepat ke ship owner.

**b. Melakukan *Input Data dan Sertifikat Crew* Secara berkala ke dalam OMEGA**

Penginputan data adalah proses pemindahan data dari fisik menjadi digital yang dimana data tersebut akan diketik dan dimasukkan ke dalam komputer. Arikunto ( 2002 : 56) P Penginputan data dan dokumen crew dalam sistem omega harus di lakukan secara berkala agar data-data crew yang berupa softcopy dokumen dan sertifikat dapat tersimpan dengan optimal dan input data bisa di laksanakan dengan lancar.

**D. EVALUASI TERHADAP ALTERNATIF PEMECAHAN MASALAH**

**1. Terbatasnya jumlah staff di divisi crewing**

Seperti yang di jelaskan dalam alternatif penyelesaian masalah di atas bahwa kedua jenis rekrutmen, baik itu rekrutmen terbuka maupun tertutup sama-sama memiliki kekurangan dan kelebihan masing-masing. Adapun kelebihan dan kekurangannya adalah sebagai berikut:

**a. Rekrutmen Terbuka**

**Tabel 4.4**

**Kekurangan dan Kelebihan Rekrutmen Terbuka**

No	KELEBIHAN	KEKURANGAN
1	<p><b>Menghadirkan keberagaman lingkungan kerja</b></p> <p>Dengan melakukan rekrutmen yang melibatkan pihak luar akan menambah keberagaman lingkungan kerja karena perbedaan yang melekat pada setiap individu yang berbeda. Hal ini dapat memicu motivasi kerja setiap karyawan karena budaya kerja tidak lagi monoton, dan</p>	<p><b>Biaya rekrutmen cukup tinggi</b></p> <p>Setiap perusahaan tentunya memiliki anggaran untuk keperluan kepegawaian, termasuk juga urusan rekrutmen. Rekrutmen yang dilakukan secara eksternal tentunya akan memakan biaya yang cukup tinggi karena perusahaan harus memasang postingan</p>

	kerja tim akan lebih produktif dari sebelumnya.	lowongan di berbagai situs lowongan kerja berbayar atau di surat kabar cetak.
2	<p><b>Meningkatkan Daya Saing perusahaan</b></p> <p>Kelebihan lain dari rekrutmen terbuka adalah dapat menarik minat kandidat yang berasal dari luar, termasuk juga perusahaan kompetitor. Yang demikian ini harus bisa dimanfaatkan oleh pimpinan perusahaan dalam upaya membangun strategi bisnis jauh lebih dari pada kompetitor.</p>	<p><b>Memakan banyak waktu</b></p> <p>Bukan rahasia lagi jika proses rekrutmen terbuka ini banyak memakan waktu karena perusahaan harus melakukan beberapa tahapan mulai dari pemostingan, seleksi administrasi, pelaksanaan interview, dan psikotes. Yang mana kesemua proses tersebut akan memakan banyak waktu yang mengakibatkan Dept. HRD tidak bisa menyelesaikan pekerjaan yang lain sampai diputuskannya kandidat yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.</p>
3	<p><b>Lebih berinovasi dan Kreatif</b></p> <p>Teorinya, semakin banyak orang baru yang masuk, maka semakin banyak pula ide-ide baru yang bermunculan. Karyawan baru yang sudah direkrut tentu akan berkontribusi lewat keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan baru bagi perusahaan. Sehingga perusahaan bisa memiliki strategi bisnis yang jauh lebih inovatif dan kreatif dari sebelumnya.</p>	<p><b>Karyawan baru butuh waktu beradaptasi</b></p> <p>Meskipun perusahaan berhasil mendapatkan kandidat yang sesuai dan menghiring kandidat tersebut sebagai karyawan, perusahaan tetap harus memberikan waktu kepada karyawan tersebut untuk beradaptasi. Pasalnya, proses adaptasi setiap karyawan beda-beda. Tidak semua karyawan baru mampu menyesuaikan diri terhadap budaya kerja perusahaan dan akhirnya memilih resign. Sehingga Dept. HRD harus bekerja dua kali dengan</p>

		melakukan rekrutmen untuk mengisi posisi yang masih kosong.
--	--	---

**b. Rekrutmen Tertutup**

**Tabel 4.4**  
**Kekurangan dan Kelebihan Rekrutmen Tertutup**

No	KELEBIHAN	KEKURANGAN
1	<p><b>Efisiensi biaya dan waktu</b></p> <p>Proses rekrutmen yang dilakukan secara internal cenderung dapat mengurangi biaya untuk keperluan rekrutmen. Selain itu juga, rekrutmen internal tidak memakan banyak waktu dikarenakan kandidat yang direkomendasikan telah memiliki kualifikasi seperti yang dibutuhkan oleh perusahaan.</p>	<p><b>Memicu kosongnya posisi tertentu</b></p> <p>Bukan tidak mungkin jika karyawan direposisi ke jabatan kerja yang baru, maka posisi sebelumnya akan menjadi kosong. Sehingga Hal ini membuat Dept. HRD bekerja dua kali karena harus melakukan rekrutmen kembali untuk mencari kandidat baru sebagai pengisi posisi yang kosong tersebut.</p>

2	<p><b>Kandidat sudah mengenal budaya perusahaan</b></p> <p>Proses adaptasi dengan lingkungan kerja bagi karyawan baru notabene membutuhkan waktu yang cukup panjang. Nah dengan rekrutmen internal ini, kandidat yang akan menempati posisi kosong akan lebih mudah beradaptasi dan bisa bekerja lebih maksimal karena sudah paham betul dengan kondisi budaya kerja perusahaan tersebut.</p>	<p><b>Memicu kecemburuan sosial</b></p> <p>Tidak jarang tentunya, kebijakan yang diambil oleh perusahaan dalam memutuskan promosi jabatan terhadap karyawan tertentu, memicu kecemburuan sosial antar karyawan. Sehingga berdampak pada konflik perusahaan dan menurunkan semangat kerja tim.</p>
3	<p><b>Meningkatkan keterikatan karyawan</b></p> <p>Rekrutmen tertutup ini bisa menjadi faktor meningkatkan employee engagement atau keterikatan karyawan terhadap perusahaan. Selain itu juga, semangat untuk lebih produktif lagi dari sisi karyawan akan lebih tinggi karena ada kesempatan untuk mengembangkan karir mereka.</p>	<p><b>Memicu stagnasi budaya kerja</b></p> <p>Keuntungan merekrutmen karyawan existing adalah mampu beradaptasi dengan cepat. Namun disisi lain hal tersebut bisa menjadi kekurangan karena orang yang sudah nyaman dengan budaya kerja lama tidak akan bisa menghadirkan budaya kerja baru yang lebih baik. Sehingga stagnasi budaya kerja akan menghambat laju perkembangan perusahaan.</p>

## 2. Sistem OMEGA yang digunakan untuk input data crew sering error

### a. Melakukan upgrade pada sistem OMEGA

Kelebihan melakukan upgrade pada sistem OMEGA adalah :

- 1) Sistem pengoprasian OMEGA akan menjadi lebih lancar
- 2) Pembaruan sistem OMEGA bisa bermanfaat untuk memaksimalkan kinerja pada sistem OMEGA
- 3) Dapat menambah Fitur dari sistem OMEGA yang sangat bermanfaat
- 4) Meminimalisir sistem error pada OMEGA

Kekurangan melakukan upgrade pada sistem OMEGA adalah :

- 1) Fitur baru yang akan menyebabkan munculnya bug baru pada sistem OMEGA
- 2) proses *upgrade* memerlukan waktu yang lama
- 3) Perlu menggunakan komputer atau laptop yang memiliki spesifikasi tinggi agar dapat mengakses sistem OMEGA

**b. Melakukan *Input Data* dan *Certifikat Crew* Secara berkala ke dalam OMEGA**

Kelebihan melakukan Input data dan sertifikat crew secara berkala ke dalam sistem OMEGA

- 1) Membuat penyimpanan data menjadi optimal
- 2) Mempercepat proses input data pada sistem OMEGA
- 3) Memperlancar *input* data crew

Kekurangan melakukan Input data dan sertifikat crew secara berkala ke dalam sistem OMEGA

- 1) Proses input data dan sertifikat *crew* memerlukan waktu yang lama
- 2) Proses input data secara berkala dapat membuat penyimpanan pada sistem OMEGA kurang Optimal

**E. PEMECAHAN MASALAH YANG DIPILIH**

Setelah di bahas secar rinci tentang berbagai cara pemecahan masalah, maka penulis mengajukan saran yang terbaik dilakukan sehingga masalah dapat diselesaikn sesuai dengan harapan, yaitu :

### **1. Tesrbatasnya jumlah staff divisi crewing**

Pemecahan masalah terbatasnya jumlah staff divisi crewing dianjurkan melaksanakan Rekrutmen Terbuka karena PT MSI Ship Indonesia merupakan perusahaan baru dan salah satu keuntungan dari Rekrutmen Terbuka adalah berinovasi dan kreatif. Dengan harapan karyawan yang di rekrut dapat memberikan ide-ide baru untuk membangun perusahaan

### **2. Sistem OMEGA yang digunakan untuk input data crew sering error**

Untuk pemecahan masalah sistem OMEGA yang masih error dianjurkan untuk melakukan upgrade pada OMEGA karena dapat menambah fitur yang berguna untuk input data crew dan selain itu juga dapat mengoptimalkan kinerja sehingga input data dapat dilaksanakan dengan cepat.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dilapangan serta dari hasil uraian pembahasan mengenai optimalisasi sistem *crewing management* guna memperlancar pergantian awak kapal di PT MSI Ship Management Indonesia, maka dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Masalah terbatasnya jumlah staff divisi *crewing* disebabkan oleh `jumlah staff divisi *crewing* hanya 2 orang yang menyebabkan banyak pekerjaan di divisi *crewing* yang terbengkalai dan tidak terselesaikan.
2. Masalah sistem omega yang digunakan untuk *input* data crew yang sering mengalami kendala disebabkan oleh kurang maksimalnya sistem penyimpanan data

#### B. SARAN

1. Untuk mengatasi masalah terbatasnya jumlah staff divisi *crewing* adalah dengan melakukan penambahan jumlah staff
2. Untuk mengatasi masalah sistem OMEGA yang sering mengalami kendala adalah dengan melakukan *upgrade* sistem omega, sehingga penyimpanan pada sistem ini dapat berjalan dengan maksimal dan pelaksanaan *input* data menjadi lancar.

## DAFTAR PUSTAKA

- Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM 84, 2013, *Perekrutan dan Penempatan Awak Kapal*, Jakarta.
- Alan, Evison. 2008. Oxford Learner's Pocket Dictionary. New York : Oxford University Press.
- Creswell, J.W. 2008, Educational Research : Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research, Pearson Merrill Prentice Hall, Singapore.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2012. Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa Edisi Keempat. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Kosasih Engkos dan Soewodo, Hananto, 2009, *Manajemen Perusahaan Pelayaran*, Semarang
- Machfud Sidik. 2001. "Optimalisasi Pajak Daerah dan Retribusi Daerah Dalam Rangka Meningkatkan Kemampuan Keuangan Daerah".
- Nawawi dan Martini. 1992. Instrumen Penelitian Bidang Sosial. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- SOP, 2019, *Persyaratan Crew Kapal*, PT. MSI Ship Management Indonesia, Jakarta
- Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 17, 2008, *Pelayaran*



