

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



**SKRIPSI
OPTIMALISASI KINERJA KARYAWAN GUNA
MEMPERLANCAR MANAJEMEN OPERASIONAL
DIVISI CREWING DI PT WINNING LOGISTICS SHIP
MANAGEMENT SERVICE**

Oleh :

IMAM MUYASSAR
NRP 462190163

**PROGRAM PENDIDIKAN DIPLOMA IV
JAKARTA
2023**

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



**SKRIPSI
OPTIMALISASI KINERJA KARYAWAN GUNA
MEMPERLANCAR MANAJEMEN OPERASIONAL
DIVISI CREWING DI PT WINNING LOGISTICS SHIP
MANAGEMENT SERVICE**

**Dianjurkan Guna Memenuhi Persyaratan
Untuk Penyelesaian Program Pendidikan Diploma IV**

**Oleh :
IMAM MUYASSAR
NRP 462190163**

**PROGRAM PENDIDIKAN DIPLOMA IV
JAKARTA
2023**

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



TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : IMAM MUYASSAR
NRP : 462190163
Program Pendidikan : DIPLOMA IV
Program Studi : KALK
Judul : OPTIMALISASI KINERJA KARYAWAN GUNA
MEMPERLANCAR MANAJEMEN OPERASIONAL
DIVISI CREWING DI PT WINNING LOGISTICS
SHIP MANAGEMENT SERVICE

Jakarta, 14 Juli 2023

Pembimbing Utama

Drs. Sugiyanto, MM

Penata Tk. I (III/d)

NIP. 19620715 1984111 001

Pembimbing Pendamping

Mohammad Ridwan, S.SiT., MM

Penata (III/c)

NIP. 19780707 2009121 005

Mengetahui

Ketua Jurusan KALK

Dr. Vidya Selasdin, S.SiT., M.MTr

Penata Tk. I (III/d)

NIP. 19831227 2008122 002

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




TANDA TANGAN PENGESAHAN SKRIPSI

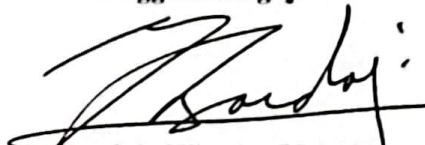
Nama : IMAM MUYASSAR
NRP : 462190163
Program Pendidikan : Diploma IV
Program Studi : KALK
Judul : OPTIMALISASI KINERJA KARYAWAN GUNA
MEMPERLANCAR MANAJEMEN OPERASIONAL
DIVISI CREWING DI PT WINNING LOGISTICS
SHIP MANAGEMENT SERVICE

Jakarta, 28 Juli 2023


Ketua Penguji


Titis Ari Wibowo, S.Si.T., M.M.Tr.
Penata Tk I (III/d)
NIP. 19820306 200502 1 001

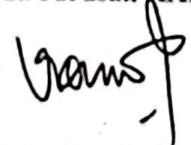
Anggota Penguji


Ir. Boedjo Wiwoho, S.J., M.T.
Pembina Tk. I (IV/b)
NIP. 19641218 199103 1 003

Anggota Penguji


Drs. Sugiyanto, M.M.
Penata Tk. I (III/d)
NIP. 19620715 1984111 001

**Mengetahui
Ketua Jurusan KALK**


Dr. Vidya Selasdin, S.Si.T., M.M.Tr.
Penata Tk. I (III/d)
NIP. 19831227 2008122 002

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan rahmat dan kasih-Nya serta diiringi doa orang tua, keluarga, dan teman-teman tersayang sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini disusun sebagai tugas akhir guna memenuhi persyaratan kurikulum pendidikan Diploma IV (D-IV) Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran (STIP) Jakarta. Untuk itu penulis membuat skripsi dengan judul :

“OPTIMALISASI KINERJA KARYAWAN GUNA MEMPERLANCAR MANAJEMEN OPERASIONAL DIVISI CREWING DI PT. WINNING LOGISTICS SHIP MANAGEMENT SERVICE”

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat beberapa kekurangan, baik ditinjau dari cara penyajian penulisan, penyajian materi, serta dalam penggunaan bahasa, mengingat akan keterbatasan kemampuan yang dimiliki penulis.

Akan tetapi dalam penyusunan skripsi ini penulis dengan sebaik – baiknya didasarkan atas pengalaman yang diperoleh penulis selama menjalankan praktek kerja nyata di PT. Winning Logistics Ship Management Service dan dipandu oleh materi – materi yang diperoleh selama melaksanakan Pendidikan dari beberapa buku referensi yang berhubungan dengan masalah yang dibahas dalam penulisan skripsi ini.

Untuk itu dengan segala kerendahan hati, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih teruntuk pihak – pihak yang telah membantu dan membimbing penulis dalam penyusunan skripsi ini, antara lain :

1. Yth. Bapak Ahmad Wahid, S.T.,M.T., M.Mar, selaku ketua Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta.
2. Ibu Dr. Vidya Selasdini, S.SiT.,M.M.Tr selaku Ketua Program Studi Ketatalaksanaan Angkutan Laut dan Kepelabuhanan Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta.
3. Bapak Drs. Sugiyanto, M.M. selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan pengarahan dan masukan dalam penulisan skripsi ini.

4. Bapak Mohammad Ridwan, S.Si.T.,M.M. selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan pengarahan dan masukan dalam penulisan skripsi ini.
5. Kedua orang tua tercinta Bapak Amar Sukmana dan Ibu Nani Sumarni yang telah mendidik dan membesarkan penulis dengan seluruh cinta, kasih sayang dan selalu menjadi penyamangat dan inspirasi penulis, serta kakak saya Synda Mastura dan keluarga lainnya yang selalu menjadi penyamangat dalam menjalankan aktivitas sehari – hari di asrama.
6. Seluruh karyawan PT. Winning Logistics Ship Management Service yang telah memberikan bimbingan moral dan pelajaran saat penulis menjalani praktek darat.
7. Teman – teman Angkatan LXII STIP Jakarta, terkhusus kamar H-103 dan KALK VIII E terima kasih atas cerita indah nya.
8. Dan kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah membantu penulis untuk dapat menyelesaikan Praktek Kerja Nyata baik secara langsung maupun tidak langsung.

Jakarta, 14 Juli 2023

Penulis,

IMAM MUYASSAR
NRP. 462190163

DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL DALAM	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
 BAB I PENDAHULUAN	
A. LATAR BELAKANG	1
B. IDENTIFIKASI MASALAH	2
C. BATASAN MASALAH	3
D. RUMUSAN MASALAH	3
E. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN	3
F. SISTEMATIKA PENULISAN	4
 BAB II LANDASAN TEORI	
A. PENGERTIAN / DEFINISI OPERASIONAL	7
B. TEORI	8
C. KERANGKA PEMIKIRAN	16
 BAB III METODE PENELITIAN	
A. WAKTU DAN TEMPAT PENELITIAN	18
B. METODE PENDEKATAN	18
C. SUMBER DATA	19
D. TEKNIK PENGUMPULAN DATA	19
E. SUBJEK PENELITIAN	21
F. TEKNIK ANALISIS DATA	22
 BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
A. DESKRIPSI DATA	23
B. ANALISIS DATA	33

	C. ALTERNATIF PEMECAHAN MASALAH	38
	D. EVALUASI PEMECAHAN MASALAH	46
	E. PEMECAHAN MASALAH	61
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
	A. KESIMPULAN	66
	B. SARAN	66
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		

DAFTAR GAMBAR

4.1 Struktur Organisasi Perusahaan	25
4.2 Alur Pengiriman Gaji Crew di PT. Winning Logistics Ship Management S	29

DAFTAR TABEL

4.1 Data Riwayat Pendidikan Terakhir	27
4.2 Data Sarana dan Prasarana Yang di Miliki	27
4.3 Persentase Kehadiran Karyawan Tahun 2019	30
4.4 Persentase Kehadiran Karyawan Tahun 2020	30
4.5 Persentase Kehadiran Karyawan Tahun 2021	31
4.6 Persentase Ketepatan Waktu Masuk dan Keluar Karyawan Tahun 2019	31
4.7 Persentase Ketepatan Waktu Masuk dan Keluar Karyawan Tahun 2020	32
4.8 Persentase Ketepatan Waktu Masuk dan Keluar Karyawan Tahun 2021	32

LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Ijin Usaha Perekrutan dan Penempatan Awak Kapal
Lampiran 2 Struktur Organisasi PT. Winning Logistics Ship Management Service
Lampiran 3 Tahap Pertama Alur Penerimaan Crew Kapal
Lampiran 4 Tahap Kedua Alur Penerimaan Crew Kapal
Lampiran 5 Sertifikasi Standar ISO Perusahaan
Lampiran 6 Sertifikasi ILO Maritime Labour Convention
Lampiran 7 Sertifikasi Kepesertaan Ketenagakerjaan
Lampiran 8 Nota Kesepakatan Gaji
Lampiran 9 Data Base Crew Agustus 2022
Lampiran 10 Data Kesalahan Pengiriman Gaji Tahun 2021 – 2022
Lampiran 11 Foto Acara Halal Bil Halal

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Perusahaan pada umumnya didirikan untuk dapat berjalan dengan baik, mengharapkan kegiatan operasional perusahaan berjalan lancar dan mendapatkan keuntungan yang pantas. Dalam mengelola perusahaan, perlu diterapkannya manajemen yang baik dan benar. Karenanya setiap kegiatan operasional di kantor harus diatur dengan baik dan benar serta pemberian sanksi terhadap setiap karyawan yang tidak dapat mematuhi aturan tersebut.

Demikian halnya dengan perusahaan pelayaran yang memberikan pelayanan untuk mengangkut muatan dari pelabuhan asal ke pelabuhan tujuan dengan aman dan selamat. Management yang baik dan benar dapat mempertahankan eksistensi dari perusahaan pelayaran untuk dapat beroperasi secara terus-menerus tanpa mengesampingkan kesejahteraan dan keselamatan karyawan.

PT. Winning Logistics Ship Management Service yang telah berdiri dari tahun 2016 merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perekrutan pelaut. Berlokasi di Jakarta, perusahaan ini telah memiliki 14 chemical barge, 104 floating coal terminal, 9 ocean going vessel. Website perusahaan yang beralamat winningindonesia.com yang mereka miliki digunakan untuk membuka lowongan pekerjaan menggunakan sistem online. Pelaut yang berminat untuk bekerja dengan perusahaan dapat mendaftarkan diri melalui website mereka dengan mengisi data hingga sertifikasi yang mumpuni untuk setiap jabatan yang akan mereka lamar. Selanjutnya data tersebut akan otomatis tersimpan di web server perusahaan sehingga dapat dikelola oleh perusahaan.

Selama 12 bulan penulis melaksanakan praktek darat di kantor PT. Winning Logistics Ship Management Service tepatnya di Divisi Crewing.

Pekerjaan di Divisi Crewing PT. Winning Logistics Ship Management Service diantaranya melakukan perekrutan awak kapal, *update data base crew* kapal, *sign on/off crew*, dan pengiriman gaji *crew*. Aktivitas tersebut sudah menjadi pekerjaan yang harus dilakukan dan diselesaikan dengan cepat dan tepat.

Untuk menjalankan pekerjaan di atas, maka diperlukan kedisiplinan waktu untuk mencapai waktu sesuai target dan ketepatan dalam pengerjaannya. Namun, pada kenyataannya penulis menemukan masalah ketika pelaksanaannya diantaranya kurangnya kedisiplinan waktu karyawan, ketidaktepatan dalam pengiriman gaji *crew* kapal disetiap akhir bulan, tidak adanya *job desk* masing-masing karyawan, kurangnya tenaga kerja, kurangnya prasarana dan sarana, ketidaktepatan pelaksanaan perekrutan *crew* kapal yang belum maksimal di *Divisi Crewing* PT. Winning Logistics Ship Management Service sehingga menghambat kegiatan operasional secara khusus di Divisi Crewing dan secara umum PT. Winning Logistics Ship Management Service.

Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut terhadap penyebab terjadinya penurunan kedisiplinan waktu karyawan dan ketidaktepatan dalam pengiriman gaji *crew* kapal PT. Winning Logistics Ship Management Service, sehingga penulis mengangkat judul :

OPTIMALISASI KINERJA KARYAWAN GUNA MEMPERLANCAR MANAJEMEN OPERASIONAL DIVISI CREWING DI PT. WINNING LOGISTICS SHIP MANAGEMENT SERVICE

B. IDENTIFIKASI MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis mengidentifikasi beberapa masalah yang menjadi pokok permasalahan yang terdapat di dalam skripsi ini, yaitu :

1. Kurangnya tenaga kerja di Divisi *Crewing* di PT. Winning Logistics Ship Management Service
2. Ketidaktepatan dalam pengiriman gaji *crew* kapal PT. Winning Logistics Ship Management Service

3. Tidak adanya *job desk* masing – masing karyawan di Divisi *Crewing* PT. Winning Logistics Ship Management Service
4. Kurangnya kedisiplinan waktu karyawan Divisi *Crewing* di PT. Winning Logistics Ship Management Service
5. Sistem perekrutan *crew* yang belum maksimal.

C. BATASAN MASALAH

Dari judul skripsi ini akan ditemukan adanya permasalahan yang mungkin dapat diangkat dan dibahas, namun diperlukan suatu pembatasan masalah agar materi yang dibahas nantinya tidak meluas. Pada penelitian ini penulis membatasi diri pada hal – hal yang berkaitan dengan optimalisasi kinerja sumber daya manusia *Divisi Crewing* di PT. Winning Logistics Ship Management Service:

1. Ketidaktepatan pengiriman gaji crew kapal di PT. Winning Logistics Ship Management Service
2. Kurangnya kedisiplinan waktu karyawan di Divisi *Crewing* PT. Winning Logistics Ship Management Service

D. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan judul dan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian adalah :

1. Bagaimana ketidaktepatan pengiriman gaji crew kapal di PT. Winning Logistics Ship Management Service dapat terjadi?
2. Mengapa kedisiplinan waktu karyawan PT. Winning Logistics Ship Management Service berkurang?

E. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1. Tujuan Penelitian
 - a. Untuk mengetahui dan menganalisa faktor penyebab kurangnya kedisiplinan waktu karyawan dan ketidaktepatan pengiriman gaji crew kapal di Divisi *Crewing* PT. Winning Logistics Ship Management Service.
 - b. Untuk mengetahui optimalisasi kinerja karyawan di Divisi *Crewing* PT. Winning Logistics Ship Management Service.

2. Manfaat Penelitian

a. Aspek Teoritis

- 1) Memberi informasi kepada setiap pembaca khususnya karyawan perusahaan, badan lembaga maupun instansi pemerintah yang terkait bidang perekrutan awak kapal.
- 2) Sebagai bahan belajar untuk menambah pengalaman dan ilmu pengetahuan mengenai masalah yang dibahas.
- 3) Sebagai bahan pertimbangan pengambilan keputusan dalam meningkatkan kinerja pada setiap bagian di perusahaan serta mampu memberikan kontribusi data maupun informasi factual dalam menerapkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan secara umum.

b. Aspek Praktis

- 1) Sebagai tugas akhir dan karya ilmiah dalam bentuk skripsi yang wajib dikerjakan oleh penulis, dalam rangka memenuhi Kurikulum Diklat Diploma IV (D-IV) Program Studi Ketatalaksanaan Angkutan Laut dan Kepelabuhanan di Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta
- 2) Sebagai tambahan wawasan bagi para taruna dan taruni serta dapat melengkapi perbendaharaan buku perpustakaan, untuk dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.
- 3) Sebagai tambahan ilmu pengetahuan dan wawasan untuk orang kantor untuk dapat lebih meningkatkan lagi kompetensi karyawan secara operasional di kantor.

F. SISTEMATIKA PENULISAN

Adapun maksud dari sistematika penulisan skripsi ini adalah untuk mempermudah penyusunan secara menyeluruh serta agar lebih mudah memahami isi dari skripsi. Maka dari itu penyusunan skripsi terbagi menjadi 5 (lima) bab yang merupakan satu kesatuan yang saling berhubungan antara bab yang satu dengan bab berikutnya. Berikut ini merupakan sistematika penulisan yang penulis gunakan dalam penyusunan skripsi ini :

BAB I

PENDAHULUAN

Bab pertama merupakan bab pendahuluan, penulis menguraikan mengenai latar belakang masalah yang merupakan alasan pemilihan judul, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan diakhiri dengan sistematika penulisan.

BAB II

LANDASAN TEORI

Dalam bab ini dikemukakan tentang tinjauan Pustaka dan kerangka pemikiran yang membuat uraian mengenai ilmu pengetahuan yang terdapat dalam kepustakaan yang termasuk didalamnya mengenai pengertian dan hal – hal yang berkaitan dengan permasalahan serta kerangka pemikiran yang menjelaskan secara teoritis mengenai keterkaitan variable yang diteliti.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai metode – metode yang digunakan penulis dalam hal penulisan skripsi ini. Bab ini terdiri dari waktu dan tempat penelitian, metode pendekatan serta Teknik pengumpulan data yang mengungkapkan cara apa saja yang merupakan informasi tentang subjek yang menjadi focus penelitian, serta Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian.

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini adalah pembahasan dari pokok permasalahan. Penulis akan membahas mengenai deskriptif data, analisis penelitian dari masalah yang ada, alternative pemecahan masalah, dan evaluasi pemecahan masalah.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini merupakan bab penutup dimana akan disampaikan kesimpulan yang merupakan pernyataan singkat dan tepat berdasarkan hasil analisis data sehubungan masalah penelitian,

serta juga berisi saran yang merupakan pernyataan singkat dan tepat berdasarkan hasil pembahasan sehubungan dengan masalah penelitian yang merupakan masukan untuk perbaikan yang akan dicapai.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. PENGERTIAN / DEFINISI OPERASIONAL

Menurut Sugiyono (2018:38) Definisi operasional adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Data yang dikumpulkan akan salah jika mereka yang menyelesaikan pemeriksaan memiliki pandangan berbeda, sehingga saat mengumpulkan data, semua orang dalam system harus memiliki pemahaman yang sama dan mengumpulkan data dengan cara yang sama. Oleh karena itu, definisi operasional harus dibuat sebelum pengumpulan data dimulai. Guna menghindari penafsiran yang berbeda bagi pembaca dan peneliti, maka peneliti menjabarkan beberapa istilah yang sering peneliti gunakan :

1. Perekrutan

Rekrutmen merupakan suatu proses untuk mencari sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan keterampilan untuk memenuhi spesifikasi pekerjaan pada suatu perusahaan.

2. *Crew Kapal*

Crew kapal adalah orang yang bekerja atau diperkerjakan di atas kapal.

3. *Divisi Crewing*

Divisi Crewing adalah manajemen pengawakan pada suatu perusahaan pelayaran untuk mempersiapkan syarat seorang pelaut sebelum bekerja di atas kapal.

B. TEORI

Pada bab ini penulis membuat beberapa pengertian yang diambil dari beberapa buku-buku referensi, pendapat – pendapat para ahli untuk memudahkan dan memahami penulisan skripsi sehingga lebih menyempurnakan penulisan skripsi ini.

1. Optimalisasi

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Optimalisasi 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.

Menurut (Nurrorhman, 2017) Optimalisasi adalah upaya meningkatkan kinerja pada suatu unit kerja ataupun pribadi yang berkaitan dengan kepentingan umum, demi tercapainya kepuasan dan keberhasilan dari penyelenggaraan kegiatan tersebut.

Menurut (Winardi dalam Bayu, 2017) Optimalisasi adalah ukuran yang menyebabkan tercapainya tujuan sedangkan jika dipandang dari sudut usaha, optimalisasi adalah usaha memaksimalkan kegiatan sehingga mewujudkan keuntungan yang diinginkan atau dikehendaki.

Berdasarkan uraian di atas dapat diartikan optimalisasi adalah suatu tindakan untuk memperoleh hasil yang terbaik dengan keadaan yang ada, dan bertujuan untuk meminimalkan upaya yang diperlukan dan dapat memenuhi semua kebutuhannya.

2. Kinerja Karyawan

Dalam suatu perusahaan banyak hal yang harus diperhatikan seperti halnya perusahaan harus banyak memperhatikan kinerja karyawan nya agar kinerja karyawannya tetap berjalan dengan lancar dan mendapatkan hasil yang maksimal agar sesuai dengan tanggung jawa yang diberikan kepadanya.

a. Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan termasuk di dalam faktor yang penting bagi suatu perusahaan. Hal ini karena kinerja karyawan sebagai pemicu keberhasilan tersebut. Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kinerja atau prestasi sesungguhnya yang mencapai oleh seseorang).

Mangkunegara (2010:7) menyatakan bahwa pengertian kinerja ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Wirawan (2012:5) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi atau indicator – indicator suatu pekerjaan atau profesi dalam waktu tertentu. Kinerja yang baik akan selalu mencerminkan rasa tanggung jawab yang besar dalam setiap tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sehingga dalam hal ini dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan dapat mendorong semangat para karyawan.

Simanjuntak (2011) menuliskan bahwa kinerja merupakan tingkatan pencapaian hasil atas tugas tertentu yang dilaksanakan. Simanjuntak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari target yang harus dicapai atau tugas yang harus dilakukan dalam kurun waktu tertentu.

Berdasarkan uraian pendapat para ahli tersebut, maka dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab nya melalui aktifitas – aktifitas terkait pencapaian tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan. Namun perlu dipahami bahwa kinerja karyawan bukan hanya sekadar hasil pekerjaan dari atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Timple (dalam Mangkunegara, 2010) faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal adalah faktor yang dikaitkan dengan sifat yang ada di dalam seseorang. Misalnya, kinerja karyawan yang baik disebabkan dikarenakan mempunyai kemampuan tinggi dan karyawan

tersebut dalam tipe pekerja kerjas, sedangkan karyawan yang mempunyai kinerja buruk disebabkan oleh kemampuan rendah dan karyawan tersebut tidak ada Upaya untuk memperbaiki *skill* atau kemampuannya. Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap, dan tindakan – tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Fasilitas menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi karena apabila fasilitas tersebut dapat mendukung secara optimal terhadap proses pekerjaan seorang karyawan, maka hasil kinerja karyawan akan lebih maksimal.

Menurut Simanjutank (2011) kinerja dipengaruhi oleh :

- 1) Kualitas dan kemampuan karyawan, hal – hal yang berhubungan dengan Pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik karyawan.
- 2) Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal yang berhubungan dengan kesejahteraan karyawan (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).

Dalam mendukung kinerja karyawan, diperlukan alat atau sarana pendukung sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam aktivitas pekerjaan sehari – hari di perusahaan tersebut. Fasilitas digunakan dalam berbagai bentuk atau jenis maupun manfaatnya, disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan dari perusahaan. Salah satu antara fasilitas kerja karyawan merupakan faktor pendukung bagi kelancaran tugas yang mereka kerjakan sesuai dengan ditugaskan.

Menurut Moekijat (2001:155) secara sederhana yang dimaksud dengan fasilitas ialah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (*input*) menuju keluaran (*output*) yang diinginkan.

b. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan (BPKP dalam Abdullah, 2014:145). Sementara menurut Lohman

(2003) indikator kinerja adalah suatu variable yang digunakan untuk mengekspresikan secara kualitatif efektivitas dan efisiensi proses atau operasi dengan berpedoman pada target – target dan tujuan organisasi.

Sriwidodo (2010) menuliskan indikator kinerja karyawan menurut Gibson sebagai berikut :

- 1) Kualitas hasil pekerjaan, dapat diukur dari ketepatan waktu, ketelitian kerja dan kerapian kerja
- 2) Kuantitas hasil pekerjaan, dapat diukur dari jumlah pekerjaan dan jumlah waktu yang dibutuhkan.
- 3) Pengertian terhadap pekerjaan, dapat diukur dari pemahaman terhadap pekerjaan, dan kemampuan kerja.
- 4) Kerja sama yaitu kemampuan dalam bekerja sama untuk mencapai tujuan.

Menurut Mangkunegara (2011:75), menyebutkan indikator dari kinerja karyawan ialah :

- 1) Kualitas kerja, seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- 2) Kuantitas kerja, seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing – masing.
- 3) Pelaksanaan tugas, seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- 4) Tanggung jawab, kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

c. Dimensi kinerja karyawan

Dimensi kinerja merupakan aspek aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Dimensi tersebut sangat diperlukan oleh banyak pihak karena bermanfaat menjadi ukuran dalam menilai kinerja masing – masing karyawan. Adapun literatur mengenai dimensi atau indikator yang menjadi ukuran kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

John Miner dalam buku Sudarmanto (2009:11) menyatakan 4 dimensi yang dijadikan tolak ukur dalam menilai kinerja yaitu :

- 1) Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
- 2) Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
- 3) Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidak hadirannya, keterlambatan, waktu kerja efektif hilang.
- 4) Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

Dari keempat dimensi tersebut terdapat dua dimensi yang menjadi aspek *output* yaitu kualitas hasil dan kuantitas keluaran, sedangkan dua dimensi lainnya seperti penggunaan waktu dalam kerja dan kerja sama menjadi aspek perilaku individu. Keempat dimensi tersebut cenderung menjadi ukuran kinerja individu.

Menurut Prawirosentono (2012) kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa dimensi, yaitu :

- 1) Efektivitas yaitu bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan.
- 2) Tanggung jawab merupakan bagian yang tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang. Sudah menjadi kewajiban seseorang ketika diberikan kepercayaan oleh perusahaan dijalankan dengan sungguh – sungguh.
- 3) Disiplin yaitu taat pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja.
- 4) Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan tujuan perusahaan. Sifat inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan perusahaan dan atasan yang baik. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan ialah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan fungsi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan dukungan dari faktor – faktor yang berkaitan dengan pekerjaan dan ditunjukkan dengan hasil indikator serta dimensi kinerja yang terkait. (sistesis) Adapun dimensinya adalah :

- a. Kualitas terdiri dari indikatornya, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan, tanggung jawab, kreativitas, dan ketelitian.
- b. Kuantitas terdiri dari indikatornya, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
- c. Penggunaan waktu dalam kerja terdiri dari indikatornya, yaitu tingkat ketidak hadiran, keterlamabatan, waktu kerja efektif yang hilang.
- d. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja, yaitu kekompakan.

3. Manajemen Operasional

Menurut (Richard L. Darft, 2006) manajemen operasional adalah bidang manajemen yang berfokus pada pencapaian tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian sumber daya organisasi untuk upaya memecahkan masalah produk.

Menurut (Putranto, M.N, 2020) Manajemen operasional dapat diartikan sebagai suatu pedoman dalam melakukan kegiatan atau pekerjaan penelitian.

Menurut (Rony E, Utama et al, 2019) Manajemen operasional merupakan proses pengambilan keputusan tentang penggunaan sumber daya dari kegiatan produksi dalam rangka menghasilkan barang atau jasa sehingga mencapai sasaran, yaitu tepat waktu, tepat jumlah dan tepat mutu, dengan alokasi biaya yang efisien dan efektif.

Dari pendapat ketiga ahli tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen operasional adalah kegiatan produksi atau jasa yang didukung oleh sumber daya yang tertentu, sehingga dapat menghasilkan *output* dalam bentuk barang dan jasa yang sesuai dengan harapan. Dalam hal ini manajemen operasioanl yang dimaksud penulis dalam penelitian ini adalah divisi crewing di PT. Winning Logistics Ship Management Service.

4. Divisi

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia divisi ialah sebuah kelompok atau satuan didalam suatu organisasi, contohnya seperti divisi pengawakan yang akan saya bahas pada penelitian ini yang merupakan bagian dari satuan tugas yang

berperan menangani segala sesuatu hal tentang pengawakan kapal di perusahaan tersebut.

Jenis – jenis divisi dalam perusahaan, berdasarjan fungsinya ada empat jenis divisi yang umumnya digunakan dalam struktur organisasi fungsional, yaitu:

a. Divisi Personalia

Disebut juga dengan divisi kepegawaian atau *Human Resource Development (HRD)* bertanggung jawab terhadap pengelolaan SDM di perusahaan.

b. Divisi Produksi

Divisi produksi bertugas untuk membuat produk dan mengatur kegiatan – kegiatan yang diperlukan bagi terselenggaranya proses produksi.

c. Divisi *Purchasing*

Divisi *purchasing* atau pembelian adalah divisi yang bertugas untuk membeli barang atau jasa dari pihak ketiga untuk kebutuhan operasional perusahaan.

d. Divisi Umum

Bertugas untuk membantu kelancaran kegiatan operasional dalam perusahaan.

e. Divisi Crewing

Yaitu divisi yang bertugas khusus untuk merekrut calon calon pelaut yang kompeten sesuai standar perusahaan.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa divisi adalah bagian divisi di sebuah perusahaan yang dibagi – bagi menjadi beberapa bagian, gunanya untuk mempermudah suatu pekerjaan dibagi sesuai divisinya sendiri dalam hal ini adalah pelaksanaan divisi *crewing* guna memperlancar kegiatan operasional.

5. *Crewing*

Menurut peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM 84 Tahun 2013 Tentang perekrutan dan penempatan awak kapal pada 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 Keagean Awak Kapal (Ship Manning Agency) adalah usaha jasa keagenan awak kapal yang berbentuk badan hukum yang bergerak di bidang rekrutmen dan penempatan awak kapal di atas 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 internasional.

Dalam kegiatan pengawakan kapal, hal yang sangat penting adalah rekrutmen. Menurut Mardianto (2014) rekrutmen adalah proses untuk mendapatkan calon tenaga kerja yang memiliki kemampuan sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan suatu organisasi atau perusahaan.

Menurut Simamora (2006) rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Aktivitas rekrutmen dimulai pada saat calon mulai dicari dan berakhir tatkala lamaran mereka diserahkan, melalui rekrutmen individu yang memiliki keahlian yang dibutuhkan didorong membuat lamaran untuk lowongan kerja yang tersedia di perusahaan. Hasilnya rekrutmen adalah sekumpulan pelamar kerja yang akan diseleksi untuk menjadi karyawan baru. Proses rekrutmen juga berinteraksi dengan aktivitas – aktivitas sumber daya manusia lainnya, terutama evaluasi kinerja, kompensasi, pelatihan dan pengembangan dan hubungan karyawan.

Dari beberapa pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa untuk mendapatkan sumber daya yang berkualitas prima, maka proses pembinaanya 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, masalah – masalah dan kendala – kendala yang dihadapi pada tingkat rekrutmen harus diantisipasi dan dipecahkan secara memuaskan dengan tetap berorientasi kepada tujuan organisasi.

C. KERANGKA PEMIKIRAN

Kerangka pemikiran adalah suatu konsepsi dari penelitian yang menyajikan hubungan antara variabel yang akan terjadi dan diperoleh dari penjabaran tujuan pustaka. Untuk dapat memaparkan pembahasan dari skripsi ini, penulis membuat suatu kerangka pemikiran terhadap hal-hal yang menjadi pembahasan pokok yaitu mengenai “Optimalisasi Kinerja Karyawan Guna Memperlancar Operasional Divisi Crewing di PT. Winning Logistics Ship Management Service”

KERANGKA PEMIKIRAN

OPTIMALISASI KINERJA KARYAWAN GUNA MEMPERLANCAR MANAJEMEN OPERASIONAL DIVISI CREWING DI PT. WINNING LOGISTICS SHIP MANAGEMENT SERVICE

BATASAN MASALAH

1. Ketidaktepatan pengiriman gaji crew kapal di PT. Winning Logistics Ship Management Service.
2. Kurangnya kedisiplinan waktu karyawan di Divisi Crewing PT. Winning Logistics Ship Management Service.

RUMUSAN MASALAH

1. Apa yang menyebabkan ketidaktepatan pengiriman gaji crew kapal di PT. Winning Logistics Ship Management Service?
2. Apa yang menyebabkan waktu kedisiplinan karyawan berkurang di PT. Winning Logistics Ship Management Service.

ANALISIS MASALAH

Penyebab Kesalahan Pengiriman Gaji	Penyebab Kurangnya Kedisiplinan
<ol style="list-style-type: none">1. Kurangnya ketelitian2. Sistem yang buruk dalam pengiriman gaji3. Kurangnya komunikasi antara karyawan dan pimpinan4. Lemahnya perhatian dan pengawasan pimpinan	<ol style="list-style-type: none">1. Kurangnya ketegasan pimpinan2. Kurangnya kemampuan karyawan3. Tidak adanya sanksi hukuman terhadap karyawan yang indiscipliner4. Rendahnya semangat kerja

PEMECAHAN MASALAH

Pemecahan Masalah Kesalahan Pengiriman Gaji	Pemecahan Masalah Kurangnya Kedisiplinan
<ol style="list-style-type: none">1. Mengoptimalkan komunikasi yang efektif antara karyawan dan pimpinan2. Mengadakan pelatihan dan pengembangan karyawan3. Perhatian dan pengawasan langsung dan tidak langsung dari pimpinan secara berkesinambungan4. Pembuatan system gaji crew yang baru	<ol style="list-style-type: none">1. Memberikan perhatian dan human touch2. Pimpinan mendorong karyawan untuk terus belajar berkembang3. Pemberian hukuman terhadap karyawan yang indiscipliner4. Pemimpin yang tegas dan ramah

TUJUAN

Untuk meningkatkan kegiatan operasional Divisi Crewing di PT. Winning Logistics

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. WAKTU DAN TEMPAT PENELITIAN

1. Waktu Penelitian

Penulis melaksanakan penelitian pada waktu Praktek Darat (Prada) yang ditempuh penulis selama lebih kurang 12 (dua belas) bulan dari bulan September 2021 sampai dengan bulan Agustus 2022 di Jakarta Utara, DKI Jakarta sebagai lokasi operasional perusahaan.

2. Tempat

Penelitian bertempat di PT. WINNING LOGISTICS SHIP MANAGEMENT SERVICE adalah perusahaan pelayaran jasa keagenan kapal – kapal asing, dengan data – data perusahaan sebagai berikut :

Nama Perusahaan	: PT. WINNING LOGISTICS SHIP MANAGEMENT SERVICE
Jenis Perusahaan	: <i>Ship owner, Logistics, Agency crewing</i>
Alamat	: Rukan Artha Gading Niaga Blok F-1, F-2, dan F-16. Jl. Boulevard Artha Gading, Jakarta Utara, 14240
Telepon	: (021) 45850768
Email	: crew@winninglogistic.com
Website	: www.winningindonesia.com

B. METODE PENDEKATAN

Menurut J. R. Raco, penelitian kualitatif bertujuan menangkap arti (meaning / understanding) yang terdalem atas suatu peristiwa, gejala, fakta, kejadian, realita atau masalah tertentu dan bukan untuk mempelajari atau membuktikan adanya

hubungan sebab akibat atau korelasi dari suatu masalah atau membuktikan adanya hubungan sebab akibat atau korelasi dari suatu masalah atau peristiwa. Fungsi pendekatan adalah untuk mempermudah analisis, memperjelas pemahaman terhadap objek, memberikan nilai objektivitas sekaligus membatasi wilayah penelitian.

Menurut Sugiyono (2013) metode penelitian ialah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Pada penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah kualitatif yang merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata – kata tertulis atau lisan dari orang – orang dan perilaku yang diamati. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh pemahaman yang lebih dari subjek penelitian.

C. SUMBER DATA

Sumber data penelitian adalah orang, benda, peristiwa yang dituju untuk diteliti. Maka dalam hal ini yang menjadi sumber data penelitian dari penulis adalah karyawan yang bekerja dan kegiatan yang terjadi di *Divisi Crewing* PT. Winning Logistics Ship Management Service

D. TEKNIK PENGUMPULAN DATA

a. Observasi

Observasi adalah suatu kegiatan mencari data yang dapat digunakan untuk memberikan suatu kesimpulan atau diagnosis. Inti dari observasi adalah adanya perilaku yang tampak dan adanya tujuan yang ingin dicapai. Perilaku yang tampak dapat berupa perilaku yang dapat dilihat langsung oleh mata, dapat didengar, dapat dihitung dan dapat diukur. Observasi haruslah mempunyai tujuan tertentu. Pengamatan yang tanpa tujuan bukan merupakan observasi.

Dalam hal ini penulis melakukan proses pengumpulan data secara visual, maksudnya adalah penulis melihat langsung dengan indera penglihatan penulis mendapatkan data serta informasi dari perkataan dan perilaku calon awak kapal.

Observasi ini dilakukan dengan mengamati dan mencatat secara langsung terhadap objek penelitian, yaitu dengan mengamati kegiatan proses rekrutmen di PT. Winning Logistics Ship Management Service, sehingga peneliti dapat menentukan peneliti dapat menentukan informan yang akan diteliti dan juga untuk

mengetahui jabatan, tugas / kegiatan, alamat, nomor telepon dari calon informan sehingga mudah untuk mendapatkan informasi untuk kepentingan penelitian.

b. Dokumentasi

Pengumpulan data dengan cara studi dokumentasi adalah dengan melihat atau menganalisis dokumen – dokumen yang dibuat oleh subjek sendiri atau orang lain tentang subjek. Studi dokumentasi merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan peneliti kualitatif untuk mendapatkan gambaran dari sudut pandang objek melalui suatu media tertulis dan dokumen lainnya yang ditulis atau dibuat langsung oleh subjek yang bersangkutan. dua bentuk dokumen yang dijadikan bahan dalam studi dokumentasi adalah dokumen pribadi dan dokumen resmi.

“Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan (life histories), biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain. Dokumen yang berbentuk karya misalnya karya seni, yang dapat berupa gambar, patung, film dan lain-lain. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif.

c. Studi Pustaka

Kepustakaan juga merupakan metode pelengkap dalam teknik pengumpulan data. Metode kepustakaan digunakan dengan maksud untuk mendapatkan atau mengumpulkan data dengan jalan mempelajari data yang berkaitan dengan pokok masalah yang akan diteliti yaitu optimalisasi kinerja karyawan guna memperlancar manajemen operasional. Metode kepustakaan ini digunakan juga sebagai pedoman dalam penelitian dengan mempelajari teori yang berhubungan dengan pokok permasalahan, sehingga pemecahan masalahnya pun tepat.

Metode ini dilakukan dengan cara mempelajari tulisan yang berasal dari berbagai buku, karangan ilmiah, catatan, perkuliahan serta sumber lainnya yang berhubungan dengan pokok masalah skripsi serta mengutip sebagian bahan

referensi yang dapat dijadikan data pendukung yang erat hubungannya dengan masalah yang akan dibahas dalam penulisan skripsi dan memudahkan penulis untuk membahas serta memberikan pengetahuan yang berhubungan dengan permasalahan yang akan disusun oleh penulis.

d. Wawancara,

Teknik wawancara merupakan alat pengumpulan data untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi arus informasi dalam wawancara yaitu, :

1) Pewawancara (*interviewer*)

Adalah pengumpulan informasi, dalam hal ini yang bertindak sebagai pewawancara adalah penulis.

2) Responden (*interviewee*)

Responden merupakan pemberi informasi yang diharapkan dapat menjawab pertanyaan dengan jelas dan lengkap.

3) Pedoman Wawancara

Pedoman wawancara adalah suatu cara yang digunakan untuk mendapatkan informasi yang pewawancara inginkan.

4) Situasi Wawancara

Situasi wawancara berkaitan dengan waktu, tempat, kehadiran, orang ketiga, kesibukan responden dan sikap masyarakat sekeliling.

E. SUBJEK PENELITIAN

Subjek penelitian adalah orang, benda, peristiwa yang dituju untuk diteliti. Maka dalam hal ini yang menjadi subjek penelitian dari penulis adalah karyawan yang bekerja dan kegiatan yang terjadi di Divisi *Crewing* PT. Winning Logistics Ship Management Service.

F. TEKNIK ANALISIS DATA

Dalam Teknik analisis ini, penulis menggunakan Teknik deskriptif data. Metode deskriptif data adalah Teknik analisis yang digunakan untuk memaparkan suatu kejadian atau peristiwa yang terjadi disuatu organisasi ataupun lembaga. Dengan pelaksanaan metode deskriptif data, maka dalam mencari penyebab masalah dilakukan melalui Analisa data – data yang ada terpercaya.

Dalam hal ini, penulis memaparkan data kejadian atau peristiwa yang terjadi di Divisi *Crewing* PT. Winning Logistics Ship Management Service yang berhubungan dengan optimalisasi kinerja karyawan guna memperlancar operasional Divisi *Crewing* di PT. Winning Logistics Ship Managaement Service ketika penulis melaksanakan praktek darat selama 12 bulan di divisi tersebut, yang berdasarkan atas pengamatan dan pandangan penulis dengan melihat data – data yang ada.

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. DESKRIPSI DATA

Dalam bab ini penulis akan membahas tentang permasalahan atau fakta yang terjadi dan menguraikan sebagian dari peristiwa yang penulis alami pada saat melaksanakan Praktek Darat (PRADA). Adapun untuk memudahkan penelitian, penulis akan menyampaikan deskripsi data, antara lain :

1. Informasi Mengenai Perusahaan

Berawal dari sebuah Divisi *Crewing* dari salah satu perusahaan Grup Winning yang ada di Indonesia, PT. Winning Logistics Ship Management Service didirikan pada tahun 2016. (sesuai dengan Akta pendirian perseroan terbatas. PT. Winning Logistics Ship Management Service, tanggal 2 September 2016) untuk mendukung Grup usaha Winning di bidang pelayaran, khususnya dibidang kepelautan. Menjadi Perusahaan yang bergerak di bidang Perekrutan dan Penempatan Awak Kapal, PT. Winning Logistics Ship Management Service diharapkan bisa merekrut dan menempatkan pelaut – pelaut Indonesia yang sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan baik oleh pihak Otoritas Kapal (Negara Bendera Kapal) maupun standar kriteria yang diminta oleh Perusahaan pemilik kapal, sehingga operasional kapal dapat berjalan dengan baik.

PT. Winning Logistics Ship Management Service adalah Agensi Awak Kapal yang berbasis di Jakarta, Indonesia. Sebagai salah satu perusahaan yang resmi terdaftar di Kementerian Perhubungan Indonesia, perusahaan ini memiliki kualifikasi untuk merekrut dan menempatkan Awak Kapal.. Salah satu customer utamanya adalah Winning International Group, sebuah perusahaan pelayaran terkemuka di dunia yang memiliki lebih dari 35 Kapal Capesize, 6 Floating Crane, 2 Floating Coal Terminal, 4 Kapal Tanker dan 60 set Tugboat. Di masa depan,

perusahaan memiliki misi untuk terus berkembang dengan tujuan akhir untuk menjadi Perusahaan Agensi Awak Kapal terkemuka di dunia.

a. Visi dan Misi Perusahaan

Visi	: Untuk mengembangkan perusahaan pelayaran Internasional kelas satu, yang dioperasikan secara aman, ramah lingkungan dan kompetitif, serta memenuhi tanggung jawab sosialnya.
Misi	: Memastikan tersedianya solusi layanan logistic yang aman, bernilai tambah, serta layanan yang prima.
Filosofi Bisnis	: Terus berinovasi dan bekerjasama untuk mewujudkan Win-Win solusi
Budaya	: Cinta, Berusaha, Berbagi, Berkembang

b. Sertifikasi Perusahaan

PT. Winning Logistics Ship Management Service sebagai perusahaan pelayaran profesional dan senantiasa berusaha meningkatkan mutu dengan dibuktikan dengan mendapatkan sertifikasi oleh ISO (International Standard Organization) dengan ISO 9001:2015 dan MLC 2006, PT. Winning Logistics Ship Management Service memiliki standar yang tinggi dan hanya akan merekrut Pelaut dengan kualitas yang terbaik. ISO memegang peran penting dalam mengukur bagaimana kredibilitas perusahaan yang ingin bersaing secara sehat.

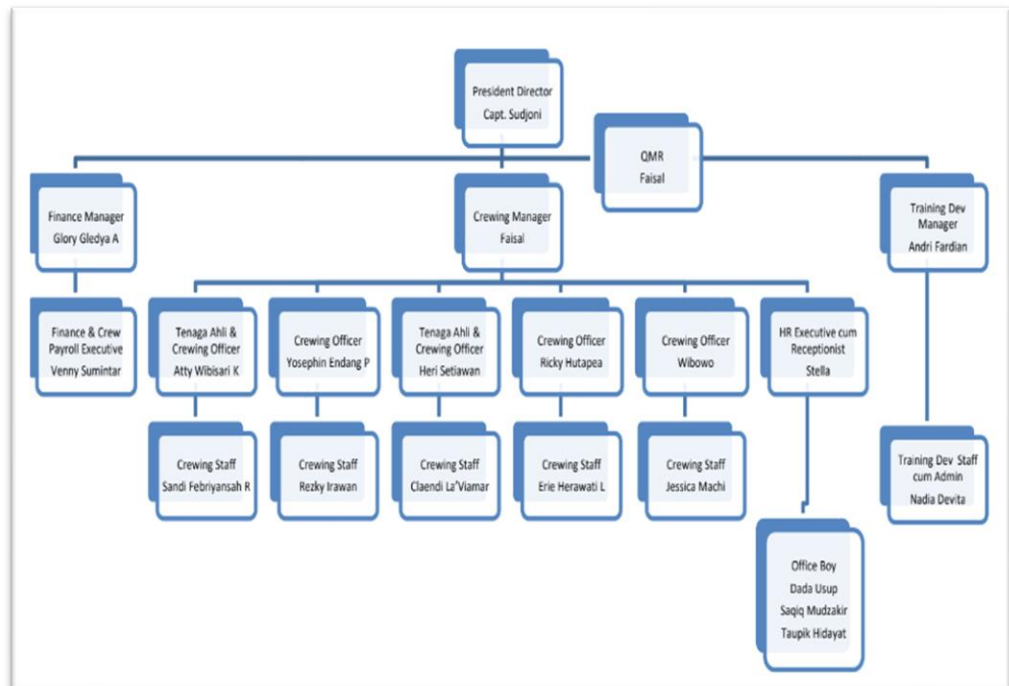
2. Struktur Organisasi PT. Winning Logistics Ship Management Service

a. Struktur Organisasi

Penulis akan menyampaikan deskripsi mengenai data yang berkaitan dengan masalah yang telah disampaikan. Pada saat melakukan praktek darat di PT. Winning Logistics Ship Management Service saat ini penulis menemukan beberapa masalah mengenai kurangnya kedisiplinan karyawan dan kesalahan input account number gaji crew.

Perusahaan ini dipimpin oleh seorang Direktur yang membawahi General Manager, bagian HRD, Crewing Officer, Crewing Staff, Bagian

Accounting, Bagian ticketing. Berikut ini adalah job description PT. Winning Logistics Ship Management Service :



Gambar 4.1
Struktur Organisasi

1) Direktur (Kepala Perusahaan)

- Bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan perusahaan.
- Memimpin dan menkoordinasikan kegiatan – kegiatan di dalam perusahaan.
- Mewakili perusahaan didalam dan diluar hal yang berkaitan dengan hukum.
- Memberikan job description kepada semua bagian diperusahaan.
- Memotivasi manajer dan menjamin bahwa manajer mengetahui pekerjaan dan tujuannya.

2) Bagian HRD

- Bertanggung jawab mengelola dan mengembangkan kualitas sumber daya manusia.
- Bertanggung jawab dalam proses perekrutan karyawan, mulai dari mencari calon karyawan, wawancara hingga seleksi.

- c) Melakukan seleksi, promosi, transferring dan demosi pada karyawan yang perlu.
- d) Bertanggung jawab pada hal yang berhubungan dengan absen karyawan, perhitungan gaji, bonus dan tunjangan.
- e) Membuat kontrak kerja karyawan serta memperbaharui masa berlakunya kontrak kerja.

3) Bagian finance

- a) Melakukan pengaturan administrasi keuangan perusahaan.
- b) Menyusun dan membuat laporan keuangan perusahaan.
- c) Menyusun dan membuat laporan perpajakan perusahaan.
- d) Menyusun dan membuat anggaran pendapatan dan pengeluaran perusahaan secara periodic (bulanan/tahunan)
- e) Mengirim tagihan kepada pengguna jasa perkapalan.
- f) Melakukan pembayaran gaji karyawan.
- g) Menyusun dan membuat surat – surat yang berhubungan dengan perbankan,

4) Bagian Crewing Officer

- a) Melakukan sesi wawancara awal kepada awak kapal yang sudah mendaftar.
- b) Memeriksa data – data pelaut secara langsung seperti (nama, usia, paspor dan dokumen – dokumen yang terkait pada calon awak kapal.
- c) Menjelaskan mengenai jabatan, gaji, serta durasi kontrak kepada calon pelaut.
- d) Memastikan calon pelaut memiliki sertifikat Kesehatan yang masih berlaku dan layak serta medis untuk melakukan pekerjaan di laut.

5) Bagian Ticketing

- a) Melakukan fungsi petugas tiket di fasilitas pengiriman atau transportasi bagi pelaut.
- b) Melakukan reservasi dan memesan tiket perjalanan untuk pelaut.
- c) Memberikan informasi perjalanan dan rincian pemesanan tiket kepada bagian crewing.

- d) Mengatur, menjadwalkan dan memesan tiket perjalanan sesuai dengan rencana dari perusahaan.

b. SDM atau Karyawan

Faktor sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu penentu keberhasilan sebuah perusahaan dalam memasarkan jasanya. Semakin baik SDM yang dimiliki perusahaan maka akan sangat berpengaruh bagi peningkatan perusahaan tersebut.

Tabel 4.1

Data Riwayat Pendidikan Terakhir

Pendidikan Formal Karyawan PT. Winning Logistics Ship Management Service		
SARJANA	SMA	TOTAL
17 orang	2 orang	19 orang

Sumber : PT.Winning Logistics Ship Management Service

c. Sarana dan Prasarana

Tabel 4.2

**Data Sarana dan Prasarana yang dimiliki
PT. Winning Logistics Ship Management Service**

No	Nama Barang	Jumlah	Satuan	Kondisi
1	Mobil	2	Unit	Baik
2	Motor	2	Unit	Baik
3	Komputer	1	Unit	Baik
4	Laptop	18	Unit	Baik
5	Printer	3	Unit	Baik
6	Scanner	2	Unit	Baik
7	Telepon	25	Unit	Baik
8	AC	15	Unit	Baik
9	Kulkas	3	Unit	Baik
10	Oven	2	Unit	Baik
11	Dispenser	3	Unit	Baik

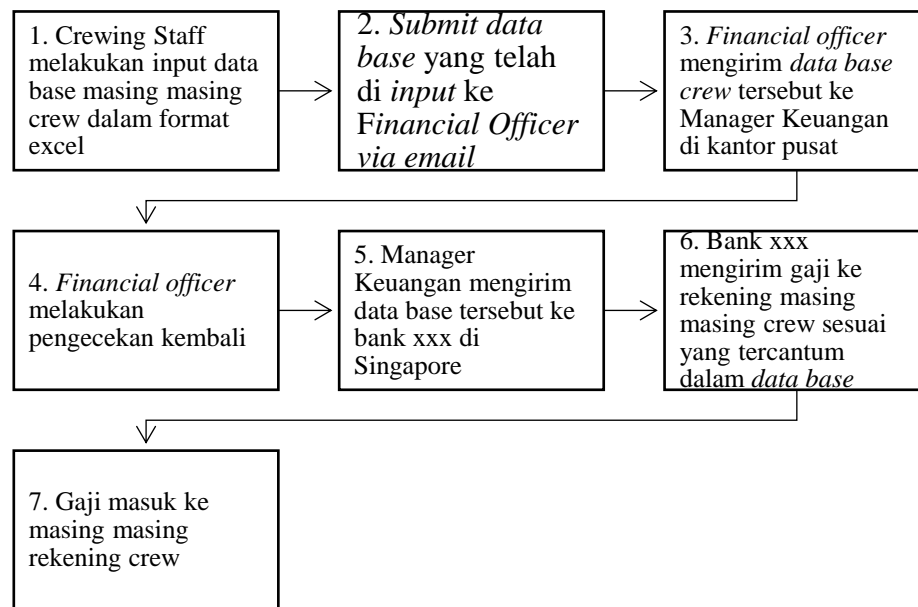
12	Papan Tulis	3	Unit	Baik
13	Proyektor	3	Unit	Baik

Sumber : PT. Winning Logistics Ship Management Service

3. Proses Pengiriman Gaji Crew di Divisi *Crewing* PT. Winning Logistics Ship Managamenet Service

Berikut ini diuraikan dan digambarkan alur pengiriman gaji *crew* di Divisi *Crewing* PT. Winning Logistics Ship Managamenet Service :

- a. *Crewing Staff* melakukan *input data base* masing masing *crew* dalam format excel.
- b. Submit *data base* yang telah di-*input* ke financial officer via email.
- c. Financial officer melakukan pengecekan kembali untuk memastikan account number masing-masing *crew* valid atau tidak.
- d. *Financial officer* mengirim *data base crew* tersebut ke Manager Keuangan PT. Winning Logistics Ship Management Service.
- e. Manager Keuangan mengirim *data base* tersebut ke bank di Singapore.
- f. Bank di Singapore mengirim gaji ke rekening masing-masing *crew* sesuai yang tercantum dalam *data base*.
- g. Gaji masuk ke rekening masing-masing.



Gambar 4.2

Alur Penerimaan Gaji di PT. Winning Logistics Ship Management Service

4. History Kesalahan Pengiriman Gaji Crew di Divisi *Crewing* PT. Winning Logistics Ship Managament Service

Telah terjadi kesalahan pengiriman gaji pada tanggal 11 Juli 2022 kepada crew a.n. Hendri Wahyudi, Kapal TB. Winning Pioneer 51, Jabatan *Master* / Nahkoda dengan jumlah gaji yang seharusnya masuk ke rekening tersebut sebesar Rp 49.500.000,00. Gaji tersebut masuk ke rekening crew a.n Zaenal Aripin yang sudah habis kontrak atau tidak bekerja di atas kapal. Kemudian kesalahan kembali terjadi ke crew a.n Yusup Bunga Sampewai, Kapal TB. Winning Pioneer 49, Jabatan *2nd Engineer*. Dengan total gaji Rp 36.000.000,00. Selang 2 bulan telah terjadi lagi pengiriman gaji terulang kembali kepada crew a.n Aspandi, Kapal TB. Winning Harmony 6, Jabatan *Able Body* dengan jumlah gaji Rp 16.500.000,00.

Kejadian diatas telah terjadi sebanyak 3 kali. Atas kesalahan tersebut maka pihak perusahaan PT. Winning Logistics Ship Managament Service mengalami kerugian finansial, kantor menjadi tidak kondusif. Pihak kantor akan memotong gaji para karyawan Divisi *Crewing* jika gaji tersebut tidak bisa ditarik kembali kepada rekening orang yang salah kirim, pekerjaan tidak berjalan dengan normal, serta mengirim kembali gaji tersebut kepada crew tersebut esok harinya.

5. Persentase Kehadiran Karyawan di Divisi *Crewing* PT. Winning Logistics Ship Managament Service dari tahun 2019 – 2021

Tabel 4.3

**Persentase Kehadiran Karyawan di Divisi *Crewing*
PT. Winning Logistics Ship Management Service Tahun 2019**

NO	Nama	Bulan											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Sudjoni	100%	100%	100%	94%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
2	Faisal	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	98%	100%
3	Andri	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	98%	100%	100%
4	Glory	100%	100%	100%	98%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
5	Ricky	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	94%	100%	100%	100%	100%
6	Atty	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
7	Wibowo	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
8	Claendy	100%	98%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
9	Rezky	100%	96%	100%	100%	100%	100%	100%	98%	100%	100%	100%	100%
10	Sandy	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	96%	100%	100%	100%	100%

Sumber : PT. Winning Logistics Ship Managament Service

Tabel 4.4

**Persentase Kehadiran Karyawan di Divisi *Crewing*
PT. Winning Logistics Ship Management Service Tahun 2020**

NO	Nama	Bulan											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Sudjoni	100%	100%	100%	100%	100%	100%	94%	100%	100%	100%	100%	100%
2	Faisal	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	96%	100%	100%	100%	100%
3	Andri	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	98%	100%	100%	100%
4	Glory	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	94%	100%	100%
5	Ricky	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
6	Atty	100%	100%	100%	98%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
7	Wibowo	100%	98%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
8	Claendy	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
9	Rezky	100%	BT	BT	BT	98%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
10	Sandy	100%	100%	100%	96%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Sumber : PT. Winning Logistics Ship Managament Service

Ket : BT (Businees Trip)

Tabel 4.5
Persentase Kehadiran Karyawan di Divisi *Crewing*
PT. Winning Logistics Ship Management Service Tahun 2021

		<i>Bulan</i>											
<i>NO</i>	<i>Nama</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Sudjoni	100%	100%	100%	100%	90%	100%	100%	100%	100%	100%	98%	100%
2	Faisal	100%	100%	100%	92%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	80%	100%
3	Andri	100%	100%	100%	100%	100%	100%	96%	100%	100%	100%	100%	100%
4	Glory	95%	100%	100%	100%	90%	100%	100%	100%	98%	100%	100%	100%
5	Ricky	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	85%	100%	100%	100%
6	Atty	100%	100%	100%	BT	BT	BT	100%	100%	100%	100%	90%	100%
7	Wibowo	100%	90%	100%	100%	100%	70%	100%	100%	92%	100%	100%	100%
8	Claendy	100%	75%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
9	Rezky	80%	100%	100%	90%	100%	100%	100%	100%	80%	100%	100%	100%
10	Sandy	100%	100%	100%	75%	100%	100%	90%	100%	90%	100%	100%	100%

Sumber : PT. Winning Logistics Ship Management Service
Ket : BT (Business Trip)

6. Persentase Ketepatan Waktu dan Keluar Karyawan di Divisi *Crewing* PT. Winning Logistics Ship Management Service dari Tahun 2019 – 2021

Tabel 4.6
Persentase Ketepatan Waktu Masuk dan Keluar Karyawan di
Divisi *Crewing* PT. Winning Logistics Ship Management Service
Tahun 2019

		<i>Bulan</i>											
<i>NO</i>	<i>Nama</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Sudjoni	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
2	Faisal	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
3	Andri	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
4	Glory	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
5	Ricky	70%	80%	100%	60%	90%	80%	100%	100%	70%	100%	100%	100%
6	Atty	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
7	Wibowo	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
8	Claendy	80%	70%	70%	100%	100%	90%	100%	80%	100%	70%	100%	100%
9	Rezky	100%	90%	90%	100%	90%	70%	100%	100%	100%	80%	100%	100%
10	Sandy	100%	70%	100%	100%	100%	100%	100%	80%	100%	90%	100%	100%

Sumber : PT. Winning Logistics Ship Management Service

Tabel 4.7
Persentase Ketepatan Waktu Masuk dan Keluar Karyawan di
Divisi *Crewing* PT. Winning Logistics Ship Managament Service
Tahun 2020

<i>NO</i>	<i>Nama</i>	<i>Bulan</i>											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Sudjoni	100%	100%	100%	100%	90%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
2	Faisal	100%	100%	100%	100%	90%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
3	Andri	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	80%	100%	100%	100%
4	Glory	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
5	Ricky	100%	70%	70%	90%	100%	100%	80%	90%	100%	100%	100%	90%
6	Atty	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
7	Wibowo	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	90%	100%	100%	100%	80%
8	Claendy	90%	80%	70%	90%	90%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
9	Rezky	100%	100%	100%	100%	80%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
10	Sandy	100%	100%	100%	90%	70%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Sumber : PT. Winning Logistics Ship Managament Service

Tabel 4.8
Persentase Ketepatan Waktu Masuk dan Keluar Karyawan di
Divisi *Crewing* PT. Winning Logistics Ship Managament Service
Tahun 2021

<i>NO</i>	<i>Nama</i>	<i>Bulan</i>											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Sudjoni	100%	100%	100%	100%	90%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
2	Faisal	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
3	Andri	100%	100%	100%	80%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
4	Glory	100%	100%	90%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
5	Ricky	100%	100%	80%	100%	100%	90%	70%	100%	90%	100%	100%	100%
6	Atty	100%	100%	100%	100%	80%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
7	Wibowo	100%	100%	100%	100%	80%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
8	Claendy	100%	100%	80%	100%	100%	100%	90%	100%	80%	100%	100%	100%
9	Rezky	100%	100%	90%	100%	90%	100%	100%	90%	90%	100%	100%	100%
10	Sandy	100%	100%	100%	80%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Sumber : PT. Winning Logistics Ship Managament Service

B. ANALISIS DATA

Berdasarkan data yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dibawah ini penulis akan menganalisa data tersebut sebagai berikut :

1. Analisis Data Terhadap Penyebab Kesalahan Pengiriman Gaji Crew Kapal PT. Winning Logistics Ship Managament Service?

Pada analisis data ini, akan diuraikan sesuai kenyataan di lapangan mengenai penyebab kesalahan pengiriman gaji *crew* PT. Winning Logistics Ship Managament Service. Adapun hal – hal yang menyebabkan terjadinya kesalahan pengiriman gaji di Divisi *Crewing* PT. Winning Logistics Ship Management Service :

a. Kurangnya Ketelitian

Ketelitian dalam pekerjaan sangat penting untuk mencapai hasil yang akurat dan berkualitas. Banyak pekerjaan di berbagai organisasi menjadi tidak selesai dengan benar akibat dari kurangnya ketelitian dari para pekerjaanya.

Hal demikian pun terjadi di Divisi *Crewing* PT. Winning Logistics Ship Management Service. Kurangnya ketelitian dari para karyawan khususnya di bagian *finance accounting* dalam pengiriman gaji crew membuat perusahaan mengalami kerugian finansial. Hal tersebut harusnya bisa dihindari jika ketelitian dapat dilakukan dengan baik dan benar.

b. Lemahnya Perhatian dan Pengawasan dari Pimpinan

Seorang pemimpin harus siap sedia memberi perhatian dan pengawasan terhadap karyawannya ataupun bawahannya untuk dapat mengontrol pekerjaan masing-masing karyawan termasuk gaji para karyawannya.

Namun, di Divisi *Crewing* PT. Winning Logistics Ship Managament Service berbeda dari apa yang telah penulis paparkan diatas. Pimpinan Divisi *Crewing* PT. Winning Logistics Ship Managament Service lemah dalam memberikan perhatian dan pengawasan kepada para karyawannya. Begitupun ketika kesalahan pengiriman gaji *crew* terjadi, pimpinan tidak melakukan upaya pengontrolan serta pengawasan terhadap daftar para crew yang masih

kerja di kapal PT. Winning Logistics Ship Managament Service. Alhasil, kesalahan pengiriman pun terjadi.

c. Kurangnya Komunikasi Antara Karyawan dan Pimpinan

Dalam melakukan suatu pekerjaan, dibutuhkan suatu komunikasi satu sama lain untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut agar tepat sasaran dan tepat waktu. Setiap karyawan saling memberikan informasi serta jalan terbaik yang harus ditempuh dalam mengerjakan sesuatu hal. Namun, jika koordinasi tidak berjalan lancar, maka hasil pekerjaan menjadi tidak bermutu.

Seperti halnya yang terjadi di Divisi *Crewing* PT. Winning Logistics Ship Management Service. Berdasarkan pengamatan secara langsung maupun tidak langsung melalui data-data yang diperoleh, penulis menemukan penyebab terjadinya kesalahan pengiriman gaji di Divisi *Crewing* PT. Winning Logistics Ship Management Service yaitu kurangnya koordinasi antara karyawan bagian *crewing* dan *financial accounting*.

Data-data yang telah di input dari *crewing* yang berisi daftar nama-nama *crew* yang menerima gaji, *account number* masing-masing *crew* dan jumlah gaji para *crew* yang kemudian di kirim ke bagian *financial accounting* masih terdapat beberapa data yang invalid. Sedangkan disisi lain, bagian *financial accounting* telah mempercayai bagian *crewing* bahwa data tersebut telah valid sehingga bagian *financial accounting* tidak melakukan *cross check* lebih dalam. Setelah dilakukan pengiriman gaji, barulah diketahui bahwa telah terjadi kesalahan pengiriman dimana masih terdapat data-data *crew* yang salah seperti nama penerima serta nomer rekening masing-masing *crew*.

d. Sistem Yang Buruk Dalam Pengiriman Gaji

Suatu sistem baik dalam pelaksanaan suatu pekerjaan akan memberikan hasil yang berkualitas. Sebaliknya jika sistemnya tidak teratur maka pekerjaan menjadi berantakan dan tidak berkualitas.

Dalam hal ini metode yang digunakan dalam pengiriman gaji di Divisi *Crewing* PT. Winning Logistics Ship Managament Service masih menggunakan metode manual dimana nama-nama *crew* yang tidak bekerja

lagi di kapal PT. Winning Logistics Ship Managament Service masih ada dan belum dihapus dari *data base crew list*. Seharusnya nama-nama crew yang telah off ataupun tidak bekerja lagi di kapal PT. Winning Logistics Ship Managament Service dihapus.

2. Analisis Data Terhadap Kurangnya Kedisiplinan Waktu Karyawan di Divisi Crewing PT. Winning Logistics Ship Managament Service ?

Pada analisis data ini, akan diuraikan sesuai kenyataan di lapangan mengenai kurangnya kedisiplinan waktu karyawan di Divisi *Crewing* PT. Winning Logistics Ship Management Service. Adapun hal-hal yang menyebabkan menurunnya kedisiplinan waktu karyawan di Divisi *Crewing* PT. Winning Logistics Ship Management Service :

a. Kurangnya Ketegasan Pimpinan

Pemimpin seharusnya berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Harapannya, ketegasan pemimpin itu dapat membentuk tingkah laku karyawan yang sesuai dengan aturan perusahaan atau dapat dikatakan menjadikan karyawan menjadi lebih disiplin terhadap pekerjaannya.

Pada kenyataannya pimpinan di Divisi *Crewing* PT. Winning Logistics Ship Management Service tidak dapat berlaku tegas terhadap karyawannya. Terkadang, hal ini dijadikan celah bagi karyawan untuk tidak mematuhi standar operasional yang telah ditetapkan perusahaan. Akibatnya, karyawan akan bekerja dan bertindak sesuka hati mereka dan menghasilkan kinerja yang buruk bagi perusahaan.

Setelah penulis telusuri lebih dalam, maka penyebab terjadinya hal diatas akibat dari rasa takut akan dibenci oleh karyawan. *Manager* Divisi *Crewing* PT. Winning Logistics Ship Management Service berpikir jikalau bertindak tegas akan menimbulkan kebencian dari karyawan terhadap dirinya sendiri secara pribadi.

b. Kurangnya Kemampuan Karyawan

Suatu pekerjaan haruslah dikerjakan dan diselesaikan dengan cepat dan tepat sebab pekerjaan lainnya akan menanti dan tidak menumpuk. Setiap jenis pekerjaan benarnya dikerjakan oleh para ahli-ahli dibidangnya.

Akan tetapi yang terjadi di Divisi *Crewing* adalah tidak demikian. Banyak pekerjaan diselesaikan tidak pada waktunya sehingga membuat pekerjaan lain menjadi menunggu dan membutuhkan waktu yang cukup lama untuk menuntaskannya semua.

c. Tidak Adanya Sanksi Hukuman Terhadap Karyawan Yang Indisipliner

Secara tertulis, aturan untuk pemberian sanksi terhadap karyawan yang tidak disiplin di Divisi *Crewing* PT. Winning Logistics Ship Management Service tidak ada sehingga efek dari tidak adanya aturan tersebut membuat para pimpinan di Divisi *Crewing* enggan untuk menegur serta memberi sanksi terhadap karyawan yang telat datang ke kantor

d. Rendahnya Semangat Kerja

Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap karyawan untuk bekerja dan menghasilkan karya lebih baik. Dengan motivasi yang tinggi, karyawan lebih bersemangat dan bergairah dalam bekerja. Namun, tak dapat dipungkiri pada kenyataannya banyak karyawan yang memiliki motivasi rendah atau menurun seperti apa yang telah terjadi dalam hal ini karyawan di Divisi *Crewing* PT. Winning Logistics Ship Management Service.

Akibat minimnya motivasi, hasil kerja tidak memuaskan atau di bawah standar yang pada akhirnya membuat para pekerja malas untuk bekerja sehingga berakibat pada kedisiplinan waktu karyawan menjadi tidak berjalan dengan baik dan benar. Dibawah ini terdapat faktor-faktor yang mengakibatkan karyawan di Divisi *Crewing* PT. Winning Logistics Ship Management Service sebagai berikut :

1) Pekerjaan Yang Membosankan dan Monoton

Pekerjaan yang hadapi dari waktu ke waktu, jam ke jam, menit ke menit dan relatif membosankan tak urung membuat motivasi kerja anjlok. Karena merasa bahwa apa yang dikerjakan tidak mengandung sesuatu yang baru. Seolah-olah sudah mempunyai rekaman terhadap apa saja yang harus dikerjakan, dan fungsi karyawan lebih banyak seperti menjadi robot. Akibatnya, kondisi seperti itu lambat laun akan mendatangkan kebosanan pada diri karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Aktivitas yang dilakukan di Divisi *Crewing* PT. Winning Logistics Ship Management Service yang monoton dan terus berlanjut dari waktu ke waktu tanpa perubahan yang signifikan untuk membuat sesuatu yang baru membuat karyawan menjadi bosan sehingga pekerjaan pun menjadi lama untuk diselesaikan.

2) Lingkungan Kerja Yang Tidak Nyaman

Lingkungan kerja yang tidak nyaman dimana *Manager Crewing* PT. Winning Logistics Ship Management Service mudah emosi, instruksi pekerjaan dari *Manager Crewing* PT. Winning Logistics Ship Management Service yang suka berubah-ubah, dan tidak mau mengakui kesalahannya terhadap karyawan bahkan suka menyalahkan para karyawan. Hal tersebut sangat mempengaruhi menurunnya semangat dan motivasi kerja karyawan.

3) Kurangnya Penghargaan Terhadap Karyawan Yang Berprestasi

Jangan pernah menyepelekan tingkat kemampuan karyawan. Dalam hal ini tentunya tentang kemampuan yang positif dan untuk kemajuan perusahaan. Seorang atasan yang jeli menangkap sinyal ini, tentu akan menghargai prestasi tersebut. Kemudian memberikan ruang yang leluasa untuk karyawan tersebut dalam menyalurkan ekspresinya dan pemberian reward terhadap apa yang telah karyawan raih.

Namun, yang dialami oleh seluruh karyawan di *Divisi Crewing* PT. Winning Logistics Ship Management Service sebaliknya yang mana tidak mempedulikan akan kreatifitas karyawan-karyawan di kantor.

4) Kurangnya Rasa Tanggung Jawab Karyawan

Pekerjaan-pekerjaan yang telah dibebankan kepada masing-masing karyawan di *Divisi Crewing* PT. Winning Logistics Ship Management Service tidak sepenuhnya dijalankan oleh karyawan tersebut. Mereka beranggapan pekerjaan itu dikerjakan dengan santai tanpa harus mengejar waktu yang cepat. Padahal semakin cepat pekerjaan diselesaikan, maka operasi pekerjaan di *Divisi Crewing* PT. Winning Logistics Ship Management Service dapat berjalan lancar.

C. ALTERNATIF PEMECAHAN MASALAH

Alternatif pemecahan masalah adalah suatu solusi yang dapat digunakan dalam memecahkan masalah, untuk itu alternatif pemecahan masalah untuk penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menghindari Terjadinya Kesalahan Pengiriman Gaji Crew Kapal PT. Winning Logistics Ship Management Service

a. Mengoptimalkan Komunikasi Yang Efektif Antara Karyawan dan Pimpinan

Salah satu indikator yang menyatakan pekerjaan dapat dilaksanakan dengan benar dan tepat waktu yaitu komunikasi yang efektif antara masing-masing unit yang saling berkaitan. Jenis pekerjaan apapun selalu membutuhkan suatu koordinasi dalam mengerkannya agar dapat terselesaikan.

Koordinasi yang efektif pun harus dibangun sejak dini. Maka hal yang harus dilakukan dalam membangun koordinasi yaitu membangun chemistry atau ikatan kuat antara masing-masing karyawan dan memiliki tujuan yang sama.

Hal tersebut dapat dilakukan dengan sering berinteraksi dan mengenal satu sama lain tanpa harus membatasi diri dengan unit kerja yang lain. Dengan demikian koordinasi yang efektif secara otomatis dapat terlaksana secara berkesinambungan.

Demikian halnya dengan karyawan dan pimpinan di *Divisi Crewing* PT. Winning Logistics Ship Management Service saling berinteraksi satu

sama lain pun dengan pimpinannya. Optimalisasi ini bertujuan untuk membangun suatu koordinasi yang efektif antara karyawan dan pimpinan serta unit kerja yang lain yang berkaitan dengan *Divisi Crewing* PT. Winning Logistics Ship Management Service guna memperlancar dan menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik secara khusus dalam pengiriman gaji *crew*, agar tidak terulang kesalahan pengiriman gaji *crew*.

b. Mengadakan Pelatihan dan Pengembangan Karyawan

Pelatihan sangat diperlukan untuk para pekerja yang masih memiliki kemampuan rendah dibidang-bidang tertentu. Sama halnya dengan karyawan di kantor yang masih memiliki kekurangan dalam pekerjaan tertentu, sehingga diperlukan suatu pelatihan guna meningkatkan kualitas karyawan tersebut dalam bekerja agar dapat menghasilkan suatu pekerjaan yang berkualitas.

Begitupun halnya dengan karyawan di *Divisi Crewing* PT. Winning Logistics Ship Management Service yang masih memiliki kemampuan rendah khususnya dalam proses pengiriman gaji *crew* kapal. Pelatihannya berfokus kepada pelaksanaan pengiriman gaji *crew* yang baik dan benar serta pelatihan bagaimana karyawan di kantor dapat mengontrol emosi pelaksanaan pengiriman gaji. Dengan pelaksanaan pelatihan tersebut, maka kesalahan pengirimana gaji *crew* kapal PT. Winning Logistics Ship Management Service dapat dihindari.

c. Perhatian dan Pengawasan Langsung dan Tidak Langsung Dari Pimpinan Secara Berkesinambungan

Seorang pimpinan dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan harus selalu memberikan perhatian dan pengawasan setiap saat kepada karyawannya, untuk mengetahui sejauh mana perkembangan para karyawan tersebut di kantor dan hasil kerja masing-masing karyawan di masing-masing departemen. Perhatian dan pengawasan dapat dilakukna pimpinan tersebut secara langsung maupun tidak langsung melalui informasi-informasi yang diterima di kantor.

Dalam hal ini, pimpinan *Divisi Crewing* PT. Winning Logistics Ship Management Service harus melaksanakan hal tersebut diatas untuk mengetahui sejauh mana karyawan yang bersangkutan telah bekerja, proses pekerjaannya bagaimana dan hasil pekerjaannya serta pengontrolan untuk mencegah terjadinya suatu kesalahan secara khusus dalam pengiriman gaji *crew* kapal di PT. Winning Logistics Ship Management Service.

Dengan demikian, maka kesalahan pengiriman gaji serta kesalahan – kesalahan lain dapat dihindari dan ditiadakan di *Divisi Crewing* PT. Winning Logistics Ship Management Service.

Dengan demikian, maka kesalahan pengiriman gaji serta kesalahankesalahan lain dapat dihindari dan ditiadakan di *Divisi Crewing* PT. Winning Logistics Ship Management Service.

d. Pembuatan Sistem Pengiriman Gaji Crew Yang Baru

Salah satu penyebab terjadinya kesalahan pengiriman gaji *crew* di *Divisi Crewing* PT. Winning Logistics Ship Management Service yaitu sistem pengiriman gaji *crew* yang buruk seperti yang telah penulis analisis. Maka diperlukan suatu sistem pengiriman gaji *crew* yang tepat sasaran.

Oleh karena itu, penulis membuat suatu solusi yaitu pembuatan sistem pengiriman gaji *crew* di *Divisi Crewing* PT. Winning Logistics Ship Management Service untuk menghindari terulangnya kesalahan pengiriman gaji *crew* di *Divisi Crewing* PT. Winning Logistics Ship Management Service.

Berikut penulis menguraikan system pengiriman gaji *crew* di *Divisi Crewing* PT. Winning Logistics Ship Management Service yang baru :

- 1) Bagian *Crewing Officer* melakukan input *data base crew* lebih awal
- 2) Bagian *Crewing Officer* menghapus data *crew* yang sudah tidak bekerja lagi segera dihapus datanya
- 3) Bagian *Crewing Officer* melakukan pengecekan kembali untuk memastikan *account number* masing-masing *crew* serta *crew* yang masih kerja.

- 4) Bagian *Crewing Officer* mengirim *data base crew* tersebut ke bagian *financial accounting*
- 5) Bagian *financial accounting* melakukan pengecekan terkait dengan *account number* dan nama-nama *crew* yang masih kerja
- 6) Jika terdapat kesalahan *account number*, maka segera dikonfirmasi ke bagian *Crewing Officer* segera diubah sebagai mana mestinya
- 7) Bagian *financial accounting* bekerjasama dengan *crewing officer* dalam pengecekan terakhir sebelum gaji dikirim
- 8) Bagian *financial accounting* dapat melakukan pengiriman gaji

2. Mengoptimalkan Kedisiplinan Waktu Karyawan di Divisi Crewing PT. Winning Logistics Ship Management Service

Dari permasalahan yang telah dianalisis, maka penulis memberikan beberapa alternatif pemecahan masalah untuk meningkatkan kedisiplinan waktu karyawan di Divisi Crewing PT. Winning Logistics Ship Management Service yaitu sebagai berikut :

a. Memberikan Perhatian dan Human Touch

Tentu setiap karyawan ingin mendapat perhatian dari atasannya. Pimpinan harus menunjukkan bahwa peduli kepada karyawan. Pimpinan meningkatkan kepedulian kepada karyawan, tetapi tetap dalam batas wajar.

Memberi hak cuti kepada karyawan yang sedang ditimpa musibah atau bencana bisa jadi salah satu bentuk kepedulian pimpinan kepada bawahan. Pimpinan menunjukkan rasa empati sebagai atasan yang memperhatikan bawahannya.

Dalam hal ini, pimpinan *Divisi Crewing* PT. Winning Logistics Ship Management Service dapat mengaplikasi hal-hal yang dipaparkan penulis tersebut diatas guna memberi semangat terhadap karyawan dalam bekerja.

b. Pimpinan Mendorong Karyawan Untuk Terus Belajar Berkembang

Seorang pemimpin jangan pernah memandang rendah bawahan. Karyawan adalah pribadi yang unik dengan kelebihan dan kekurangan

masing-masing. Rangkul karyawan sebagai teman dan saudara. Dorong mereka untuk terus belajar dan mengembangkan keterampilan mereka.

Jika perlu, pimpinan memberi kata-kata motivasi untuk terus bersemangat. Jangan sesekali pemimpin merasa terancam dengan adanya karyawan yang lebih terampil di satu bidang. Pemimpin harus mengembangkannya sehingga ia terus berkeinginan untuk belajar dan bertumbuh. Tentu pimpinan akan belajar sesuatu yang berharga dari karyawan tersebut.

Hal tersebut dapat dilaksanakan oleh pimpinan di *Divisi Crewing* PT. Winning Logistics Ship Management Service terhadap karyawannya untuk terus belajar dan berkembang seperti yang telah penulis paparkan diatas.

c. Pemberian Hukuman Terhadap Karyawan Indisipliner

Setiap karyawan yang melanggar aturan-aturan yang berlaku di suatu perusahaan harus segera ditindak sesuai dengan tingkat kesalahan yang telah dilakukan. Yang dihalui oleh peringatan dini kemudian dilanjutkan dengan peringatan kedua dan peringatan ketiga (terakhir). Akan tetapi, dibalik semua itu seorang pemimpin harus membuat karyawan tersebut sadar akan kesalahannya tersebut dan dampaknya terhadap departemen secara khusus dan secara umum untuk perusahaan sehingga tidak diulangi kembali.

Begitu pun halnya di *Divisi Crewing* PT. Winning Logistics Ship Management Service agar pimpinan harus menegakkan keadilan dimana karyawan yang melanggar aturan harus ditindak sesuai dengan yang telah penulis paparkan diatas.

d. Pimpinan Yang Tegas dan Ramah

Seorang Pemimpin harus berani menegakkan kebenaran dan mencegah terjadinya hal-hal buruk di suatu organisasi pemerintah ataupun non pemerintah.

Dalam hal ini, pimpinan di *Divisi Crewing* PT. Winning Logistics Ship Management Service harus dapat mengambil sikap tegas terhadap setiap pelanggaran apapun yang dilakukan oleh karyawan tanpa mentolerir namun

dengan sikap yang ramah dan sopan. Sehingga keharmonisan dapat tetap terjalin di dalam kantor.

e. Pemberian Pelatihan

Faktor yang tidak kalah penting yang menjadikan karyawan menjadi tidak disiplin waktu yaitu kurangnya kompetensi dalam bekerja yang membuat pekerjaan-pekerjaan yang seharusnya diselesaikan dengan cepat dan tepat menjadi lama dan tidak tepat sasaran.

Oleh karena itu, pihak perusahaan harus memberikan suatu pelatihan ataupun *coaching* terhadap karyawan tersebut sesuai dengan jenis pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan yang bersangkutan. Perusahaan harus menyisihkan *budget* untuk mengadakan suatu pelatihan terhadap karyawan-karyawan yang dianggap masing kurang kompeten dibidangnya.

Hal-hal yang telah penulis paparkan diatas dapat langsung diaplikasikan terhadap karyawan di *Divisi Crewing* PT. Winning Logistics Ship Management Service untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang dimana target untuk penyelesaian pekerjaan yang telah ditentukan dapat dicapai dengan benar dan tepat.

f. Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan

Semangat kerja yang tidak pernah padam dan terus meningkat akan menghasilkan hasil yang maksimal untuk perusahaan. Maka dibawah ini terdapat hal-hal yang harus ditempuh untuk meningkatkan semangat kerja karyawan di *Divisi Crewing* PT. Winning Logistics Ship Management Service antara lain :

1) Mengadakan *Family Gathering* Sekali Sebulan

Family Gathering sebuah kegiatan untuk keluarga besar, komunitas ataupun perusahaan yang dirancang untuk mendapatkan refreshing bersama dalam satu waktu tertentu dalam satu lokasi (baik didalam ruangan (*indoor*) ataupun diluar ruangan (*outdoor*) guna mempererat kekerabatan, kekeluargaan serta tali silaturahmi.

Hal-hal diatas dapat menjadi suatu bagian yang tidak boleh terpisahkan untuk tidak dilakukan dalam sebuah perusahaan. Terkhusus untuk *Divisi Crewing* PT. Winning Logistics Ship Management Service dengan mengadakan *family gathering* setiap sekali sebulan dapat semakin mempererat kekerabatan, kekeluargaan antara karyawan serta pimpinan. Dengan diadakannya hal tersebut, maka motivasi karyawan untuk bekerja di *Divisi Crewing* PT. Winning Logistics Ship Management Service tetap bertumbuh dan berakar.

2) Menghilangkan *gap* antara pimpinan dan karyawan

Gap merupakan jarak antara pimpinan dan karyawan yang jauh sehingga membuat karyawan menjadi enggan untuk berkomunikasi dan sering menjadi merasa tertekan terhadap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan di kantor. Seharusnya dalam sebuah kantor jarak antara pimpinan dan karyawan haruslah dekat guna untuk membangun komunikasi yang efektif dalam menghindari *misunderstanding* antara pimpinan dan bawahan untuk dapat mencapai suatu target yang telah ditentukan.

Gap yang terjadi antara pimpinan dan karyawan timbul akibat dari sifat kepemimpinan yang menganut kepemimpinan diktator, memandang lemah para karyawannya, menganggap diri sebagai pihak yang paling berpengaruh dalam sebuah perusahaan.

Untuk itu, *gap* tersebut harus dihilangkan dengan cara pimpinan merangkul para karyawan layaknya teman tanpa harus memandang status, memberikan *support* secara personal dengan pendekatan hati ke hati. Dalam hal ini terkhusus di *Divisi Crewing* PT. Winning Logistics Ship Management Service antara pimpinan dengan karyawan agar komunikasi yang terjadi dapat terjalin efektif dan karyawan merasa dihargai oleh pimpinan dan menimbulkan suatu suasana yang kondusif yang tentunya berdampak positif di *Divisi Crewing* PT. Winning Logistics Ship Management Service yang mana karyawannya menjadi terus semangat dalam bekerja.

3) Memberikan Hiburan terhadap karyawan

Hiburan merupakan suatu hal yang menyenangkan untuk semua orang-orang terlebih untuk para karyawan yang memiliki beban kerja setiap hari di kantor sangat membutuhkan suatu hiburan untuk membuat mereka terhibur. Pihak perusahaan dapat memfasilitasi karyawan mereka dengan pemberian tiket nonton setiap akhir pekan, kartu fitnes, biaya travelling luar maupun dalam negeri sehingga karyawan dapat menikmati indahny hidup ini diluar kantor.

Dalam hal ini, pihak *Divisi Crewing* PT. Winning Logistics Ship Management Service dapat melakukan hal-hal diatas untuk memberikan suatu hiburan kepada para karyawannya untuk membuat karyawan mereka tidak monoton bekerja terus menerus akan tetapi dapat merasa terhibur.

4) Memberikan Reward Terhadap Karyawan Yang Memiliki Prestasi

Pemberian penghargaan terhadap karyawan yang memiliki sebuah *achievement* di dalam kantor ataupun di luar kantor dapat menjadi motivasi terhadap karyawan tersebut untuk tetap menghasilkan halhal yang luar biasa dan terus berkarya karena dianggap apa yang telah diraih diapresiasi oleh kantor. Seperti prestasi karyawan yang *condite*, karyawan teladan, terlibat dalam organisasi sosial, dsb. Hal hal demikian patut diapresiasi oleh sebuah perusahaan kepada karyawan yang telah melakukannya.

Penghargaan yang dapat diberikan oleh kantor dapat berupa bonus bulanan, pemberian piagam penghargaan, pemberian sertifikat, serta uang saku. Dengan begitu, karyawan dapat terus termotivasi dalam melakukan hal-hal terbaik yang secara otomatis memberikan dampak positif terhadap perusahaan oleh karena pekerjaan yang karyawan kerjakan tersebut maksimal dan tepat sasaran.

Maka, pihak *Divisi Crewing* PT. Winning Logistics Ship Management Service dapat melaksanakan hal-hal diatas sebagai bentuk apresiasi terhadap karyawan yang memiliki prestasi di kantor agar karyawan tersebut dapat terus berkarya dan memberikan yang terbaik di *Divisi Crewing* PT. Winning Logistics Ship Management Service.

5) Memberikan Waktu Yang Cukup Untuk Istirahat Kepada Karyawan

Waktu yang cukup untuk setiap karyawan akan memulihkan kembali energi dan konsentrasi masing-masing karyawan dalam bekerja serta menghilangkan kejenuhan karyawan di dalam kantor. Hasil yang diperoleh pun dapat menjadi maksimal dan tepat sasaran. Untuk itu, setiap karyawan haruslah memiliki waktu istirahat yang cukup dalam melaksanakan setiap pekerjaan di kantor.

Pimpinan yang berwenang di *Divisi Crewing* PT. Winning Logistics Ship Management Service dapat menerapkan hal yang penulis kemukakan diatas agar energi dan konsentrasi karyawan dapat tetap stabil serta menghilangkan rasa kebosanan masing-masing karyawan terhadap pekerjaan di kantor.

D. EVALUASI PEMECAHAN MASALAH

Alternatif pemecahan masalah adalah suatu solusi yang dapat digunakan dalam memecahkan masalah, untuk itu alternatif pemecahan masalah untuk penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengatasi Kesalahan Pengiriman Gaji Crew Kapal PT. Winning Logistics Ship Management Service

Dari permasalahan yang telah dianalisis dan alternatif-alternatif pemecahan masalah yang telah penulis paparkan, maka penulis melakukan suatu evaluasi pemecahan masalah guna menghindari terjadinya kesalahan pengiriman gaji *crew* di *Divisi Crewing* PT. Winning Logistics Ship Management Service yaitu sebagai berikut :

a. Mengoptimalkan Komunikasi Yang Efektif Antara Karyawan dan Pimpinan

Salah satu indikator yang menyatakan pekerjaan dapat dilaksanakan dengan benar dan tepat waktu yaitu komunikasi yang efektif antara masing-masing unit yang saling berkaitan. Jenis pekerjaan apapun selalu membutuhkan suatu koordinasi dalam mengerjakannya agar dapat terselesaikan.

Koordinasi yang efektif pun harus dibangun sejak dini. Maka hal yang harus dilakukan dalam membangun koordinasi yaitu membangun *chemistry* atau ikatan kuat antara masing-masing karyawan dan memiliki tujuan yang sama.

Hal tersebut dapat dilakukan dengan sering berinteraksi dan mengenal satu sama lain tanpa harus membatasi diri dengan unit kerja yang lain. Dengan demikian koordinasi yang efektif secara otomatis dapat terlaksana secara berkesinambungan.

Demikian halnya dengan karyawan dan pimpinan di *Divisi Crewing* PT. Winning Logistics Ship Management Service saling berinteraksi satu sama lain pun dengan pimpinannya. Upaya ini bertujuan untuk membangun suatu koordinasi yang efektif antara karyawan dan pimpinan serta unit kerja yang lain yang berkaitan dengan *Divisi Crewing* PT. Winning Logistics Ship Management Service guna memperlancar dan menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik secara khusus dalam pengiriman gaji *crew*, agar tidak terulang kesalahan pengiriman gaji *crew*. Sehingga data-data atau informasi yang dibutuhkan dalam pengiriman ataupun hal-hal yang masih belum dipahami dengan baik baik dapat diatas bersama-sama dengan baik dan benar.

Kelebihan

- Mempererat hubungan antara karyawan dan atasan
- Masing – masing karyawan dapat saling mengetahui informasi dengan jelas dan tepat

Kekurangan

- Perusahaan harus menyediakan budget khusus untuk pelatihan para karyawan terkait dengan komunikasi yang efektif

b. Pelatihan dan Pengembangan Karyawan

Pelatihan sangat diperlukan untuk para pekerja yang masih memiliki kemampuan rendah dibidang-bidang tertentu. Sama halnya dengan karyawan di kantor yang masih memiliki kekurangan dalam pekerjaan tertentu, sehingga diperlukan suatu pelatihan guna meningkatkan kualitas karyawan tersebut dalam bekerja agar dapat menghasilkan suatu pekerjaan yang berkualitas.

Begitupun halnya dengan karyawan di *Divisi Crewing* PT. Winning Logistics Ship Management Service yang masih memiliki kemampuan rendah khususnya dalam proses pengiriman gaji *crew* kapal. Pelatihannya berfokus kepada pelaksanaan pengiriman gaji *crew* yang baik dan benar serta pelatihan bagaimana karyawan di kantor dapat mengontrol emosi pelaksanaan pengiriman gaji. Dengan pelaksanaan pelatihan tersebut, maka kesalahan pengiriman gaji *crew* kapal PT. Winning Logistics Ship Management Service dapat dihindari.

Kelebihan

- Meningkatnya kompetensi karyawan

Kekurangan

- Perusahaan harus menyediakan budget khusus untuk pelatihan para karyawan terkait dengan hal pengiriman gaji

c. Perhatian dan Pengawasan Langsung dan Tidak Langsung Dari Pimpinan Secara Berkesinambungan

Seorang pimpinan dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan harus selalu memberikan perhatian dan pengawasan setiap saat kepada karyawannya, untuk mengetahui sejauh mana perkembangan para karyawan tersebut di kantor dan hasil kerja masing-masing karyawan di masing-masing departemen. Perhatian dan pengawasan dapat dilakukan pimpinan tersebut secara langsung maupun tidak langsung melalui informasi-informasi yang diterima di kantor.

Dalam hal ini, Pimpinan *Divisi Crewing* PT. Winning Logistics Ship Management Service harus melaksanakan hal tersebut diatas untuk mengetahui sejauh mana karyawan yang bersangkutan telah bekerja, proses pekerjaannya bagaimana dan hasil pekerjaannya serta pengontrolan untuk mencegah terjadinya suatu kesalahan secara khusus dalam pengiriman gaji *crew* kapal di PT. Winning Logistics Ship Management Service.

Dengan demikian, maka kesalahan pengiriman gaji serta kesalahan kesalahan lain dapat dihindari dan dihindarkan di *Divisi Crewing* PT. Winning Logistics Ship Management Service.

Kelebihan

- Karyawan menjadi lebih teliti
- Karyawan dapat mengetahui langsung kesalahannya dalam pengiriman gaji sehingga dapat langsung diperbaiki sebelum kesalahan tersebut merugikan Perusahaan

Kekurangan

- Pimpinan harus menyediakan waktunya setiap saat untuk memberikan perhatian khusus kepada masing-masing karyawan terutama pada saat proses pengiriman gaji crew

d. Pembuatan Sistem Pengiriman Gaji Crew Yang Baru

Salah satu penyebab terjadinya kesalahan pengiriman gaji *crew* di *Divisi Crewing* PT. Winning Logistics Ship Management Service yaitu sistem pengiriman gaji *crew* yang buruk seperti yang telah penulis analisis. Maka diperlukan suatu sistem pengiriman gaji *crew* yang tepat sasaran.

Oleh karena itu, penulis membuat suatu solusi yaitu pembuatan sistem pengiriman gaji *crew* di *Divisi Crewing* PT. Winning Logistics Ship Management Service untuk menghindari terulangnya kesalahan pengiriman gaji *crew* di *Divisi Crewing* PT. Winning Logistics Ship Management Service.

Berikut penulis menguraikan sistem pengiriman gaji *crew* di *Divisi Crewing* PT. Winning Logistics Ship Management Service yang baru :

- 1) Bagian *Crewing Officer* melakukan *input data base crew* lebih awal
- 2) Bagian *Crewing Officer* menghapus data *crew* yang sudah tidak bekerja lagi segera dihapus datanya
- 3) Bagian *Crewing Officer* melakukan pengecekan kembali untuk memastikan account number masing – masing *crew* serta *crew* yang masih bekerja
- 4) Bagian *Crewing Officer* mengirim *data base crew* tersebut ke bagian financial accounting
- 5) Bagian *financial accounting* melakukan pengecekan terkait dengan account number dan nama-nama *crew* yang masih kerja.
- 6) Jika terdapat kesalahan *account number*, maka segera dikonfirmasi ke bagian *Crewing Officer* segera diubah sebagai mana mestinya

- 7) Bagian *financial accounting* bekerjasama dengan *Crewing Officer* dalam pengecekan terakhir sebelum gaji dikirim
- 8) Bagian *financial accounting* dapat melakukan pengiriman gaji

Kelebihan

- Pengiriman gaji crew tepat sasaran

Kekurangan

- Pada awalnya karyawan akan merasa sulit melaksanakannya

2. Peningkatan Kedisiplinan Waktu Karyawan di Divisi Crewing PT. Winning Logistics Ship Management Service

Dari permasalahan yang telah dianalisis, maka penulis melakukan suatu evaluasi pemecahan masalah untuk mengetahui kekurangan dan kelebihan masing-masing alternatif pemecahan masalah yang telah penulis paparkan sebelumnya dalam meningkatkan kedisiplinan waktu karyawan di *Divisi Crewing* PT. Winning Logistics Ship Management Service yaitu sebagai berikut :

a. Memberikan Perhatian dan *Human Touch*

Tentu setiap karyawan ingin mendapat perhatian dari atasannya. Pimpinan harus menunjukkan bahwa peduli kepada karyawan. Pimpinan meningkatkan kepedulian kepada karyawan, tetapi tetap dalam batas wajar.

Memberi hak cuti kepada karyawan yang sedang ditimpa musibah atau bencana bisa jadi salah satu bentuk kepedulian pimpinan kepada bawahan. Pimpinan menunjukkan rasa empati sebagai atasan yang memperhatikan bawahannya.

Dalam hal ini, pimpinan *Divisi Crewing* PT. Winning Logistics Ship Management Service dapat mengaplikasi hal-hal yang dipaparkan penulis tersebut diatas guna memberi semangat terhadap karyawan dalam bekerja.

Kelebihan

- Karyawan menjadi tidak kesepian dan merasa ada yang perhatian terus menerus di kantor
- Karyawan tidak jenuh
- Pimpinan dapat langsung mengetahui setiap masalahmasalah yang dihadapi oleh masing-masing karyawan di kantor

Kekurangan

- Pimpinan harus menyediakan waktunya setiap saat untuk memberikan perhatian khusus kepada masingmasing karyawan

Dalam pelaksanaan hal ini kelemahan yang timbul hanya berupa waktu yang harus disisihkan oleh pimpinan kepada karyawan dalam memberi suatu dorongan ataupun motivasi-motivasi agar karyawan tetap fokus dan belajar tanpa henti yang terkadang lupa akan pelaksanaannya ataupun karna waktu yang padat. Dalam hal ini, pimpinan *Divisi Crewing* PT. Winning Logistics Ship Management Service harus mengerti akan pentingnya pelaksanaan hal ini, melakukan suatu manajemen waktu sehingga pelaksanaannya dapat terus menerus berjalan.

b. Pimpinan Mendorong Karyawan Untuk Terus Belajar Berkembang

Seorang pemimpin jangan pernah memandang rendah bawahan. Karyawan adalah pribadi yang unik dengan kelebihan dan kekurangan masing-masing. Rangkul karyawan sebagai teman dan saudara. Dorong mereka untuk terus belajar dan mengembangkan keterampilan mereka.

Jika perlu, pimpinan memberi kata-kata motivasi untuk terus bersemangat. Jangan sesekali pemimpin merasa terancam dengan adanya karyawan yang lebih terampil di satu bidang. Pemimpin harus mengembangkannya sehingga ia terus berkeinginan untuk belajar dan bertumbuh. Tentu pimpinan akan belajar sesuatu yang berharga dari karyawan tersebut.

Hal tersebut dapat dilaksanakan oleh pimpinan di *Divisi Crewing* PT. Winning Logistics Ship Management Service terhadap karyawannya untuk terus belajar dan berkembang seperti yang telah penulis paparkan diatas.

Kelebihan	Kekurangan
<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan dapat mempertahankan dan meningkatkan terus kinerjanya • Karyawan menjadi giat untuk terus belajar dan berkarya 	<ul style="list-style-type: none"> • Pimpinan harus menyisihkan waktu setiap saat untuk memberikan dorongan terhadap karyawan agar terus belajar tanpa henti yang terkadang membuat pimpinan lupa

Dalam pelaksanaan hal ini kelemahan yang timbul hanya berupa waktu yang harus disisihkan oleh pimpinan kepada karyawan dalam memberi suatu dorongan ataupun motivasi-motivasi agar karyawan tetap fokus dan belajar tanpa henti yang terkadang lupa akan pelaksanaannya ataupun karna waktu yang padat. Dalam hal ini, pimpinan *Divisi Crewing* PT. Winning Logistics Ship Management Service harus mengerti akan pentingnya pelaksanaan hal ini, melakukan suatu manajemen waktu sehingga pelaksanaannya dapat terus menerus.

c. Pemberian Hukuman Terhadap Karyawan Yang Indisipliner

Setiap karyawan yang melanggar aturan-aturan yang berlaku di suatu perusahaan harus segera ditindak sesuai dengan tingkat kesalahan yang telah dilakukan. Yang dihalui oleh peringatan dini kemudian dilanjutkan dengan peringatan kedua dan peringatan ketiga (terakhir). Hukuman yang diberikan berupa pemotongan gaji, tidak dapat bonus bulanan ataupun tahunan, pengurangan masa cuti serta jika dirasa fatal dapat dilakukan pemecatan terhadap karyawan tersebut. Akan tetapi, dibalik semua itu seorang pemimpin harus membuat karyawan tersebut sadar akan kesalahannya tersebut dan dampaknya terhadap departemen secara khusus dan secara umum untuk perusahaan sehingga tidak diulangi kembali.

Begitu pun halnya di *Divisi Crewing* PT. Winning Logistics Ship Management Service agar pimpinan harus menegakkan keadilan dimana

karyawan yang melanggar aturan harus ditindak sesuai dengan yang telah penulis paparkan diatas.

Kelebihan	Kekurangan
<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan patuh terhadap penggunaan waktu di kantor • Karyawan tidak berani bolos 	<ul style="list-style-type: none"> • Kayawan merasa takut akibat ancaman hukuman yang diberikan jikalau melanggar

Rasa takut yang dialami oleh karyawan diakibatkan karena ancaman hukuman dari kantor dapat diatasi dengan melakukan upaya pemberian arahan dengan ramah, sopan, santun tentang pentingnya suatu pelaksanaan aturan yang berlaku di kantor serta peran dan loyalitas di kantor. Dengan begitu, karyawan mengerti akan pentingnya suatu kepatuhan terhadap aturan yang membuat mereka tidak memikirkan hukumannya akan tetapi kepatuhan suatu aturan.

d. Pimpinan Yang Tegas

Seorang Pemimpin harus berani menegakkan kebenaran dan mencegah terjadinya hal-hal buruk di suatu organisasi pemerintah ataupun non pemerintah.

Dalam hal ini, pimpinan di Divisi Crewing PT. Winning Logistics Ship Management Service harus dapat mengambil sikap tegas terhadap setiap pelanggaran apapun yang dilakukan oleh karyawan tanpa mentolerir namun dengan sikap yang ramah dan sopan. Sehingga keharmonisan dapat tetap terjalin di dalam kantor.

Kelebihan	Kekurangan
<ul style="list-style-type: none"> • Pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat waktu dan tepat sasaran • Karyawan patuh pada aturan yang telah ditetapkan di kantor 	<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan berpotensi takut kepada pimpinan • Karyawan merasa dibawah tekanan pimpinan

Asumsi dari masing-masing karyawan terhadap pimpinan yang tegas bervariasi. Ada karyawan yang berpikir bahwa tegas identik dengan emosi

yang cepat meluap ataupun disiplin yang ketat yang juga terkadang membuat mereka takut dan dibawah tekanan. Namun, untuk menghilangkan asumsi tersebut, pimpinan harus melakukan suatu pendekatan dari hati ke hati kepada karyawan di kantor *Divisi Crewing* PT. Winning Logistics Ship Management Service, tetap ramah, senyum dan membuat lelucon-lelucon yang bisa membuat para karyawan tetap bahagia dibawah kepemimpinannya, yang membuat karyawan merasa asyik tetapi tegas.

e. Pemberian Pelatihan

Faktor yang tidak kalah penting yang menjadikan karyawan menjadi tidak disiplin waktu yaitu kurangnya kompetensi dalam bekerja yang membuat pekerjaan-pekerjaan yang seharusnya diselesaikan dengan cepat dan tepat menjadi lama dan tidak tepat sasaran.

Oleh karena itu, pihak perusahaan harus memberikan suatu pelatihan ataupun *coaching* terhadap karyawan tersebut sesuai dengan jenis pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan yang bersangkutan. Perusahaan harus menyisihkan budget untuk mengadakan suatu pelatihan terhadap karyawan-karyawan yang dianggap masih kurang kompeten dibidangnya.

Hal-hal yang telah penulis paparkan diatas dapat langsung diaplikasikan terhadap karyawan di *Divisi Crewing* PT. Winning Logistics Ship Management Service untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang dimana target untuk penyelesaian pekerjaan yang telah ditentukan dapat dicapai dengan benar dan tepat.

Kelebihan	Kekurangan
<ul style="list-style-type: none"> • Kompetensi karyawan menjadi meningkat • Pekerjaan menjadi berkualitas 	<ul style="list-style-type: none"> • Perusahaan harus menyediakan budget khusus untuk pelatihan para karyawan

Budget yang harus dikeluarkan untuk pengadaan suatu pelatihan terhadap karyawan terkadang menjadi terhalang akan dana dari perusahaan. Akan tetapi, dana tersebut nantinya dapat terbayarkan ketika karyawan - karyawan tersebut telah mendapatkan kompetensi sesuai bidangnya yang pada

akhirnya tidak menjadi beban finansial perusahaan PT. Winning Logistics Ship Management Service.

f. Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan

Semangat kerja yang tidak pernah padam dan terus meningkat akan menghasilkan hasil yang maksimal untuk perusahaan. Maka dibawah ini terdapat hal-hal yang harus ditempuh untuk meningkatkan semangat kerja karyawan di *Divisi Crewing* PT. Winning Logistics Ship Management Service, namun masih terdapat beberapa kelemahan sehingga diperlukan suatu upaya lagi yang akan penulis paparkan sebagai berikut :

1) Mengadakan Family Gathering Sekali Sebulan

Family Gathering sebuah kegiatan untuk keluarga besar, komunitas ataupun perusahaan yang dirancang untuk mendapatkan refreshing bersama dalam satu waktu tertentu dalam satu lokasi (baik didalam ruangan (*indoor*) ataupun diluar ruangan (*outdoor*) guna mempererat kekerabatan, kekeluargaan serta tali silaturahmi.

Hal-hal diatas dapat menjadi suatu bagian yang tidak bisa terpisahkan untuk tidak dilakukan dalam sebuah perusahaan. Terkhusus untuk *Divisi Crewing* PT. Winning Logistics Ship Management Service.

Indoneisa dengan mengadakan *family gathering* setiap sekali sebulan dapat semakin mempererat kekerabatan, kekeluargaan anatar karyawan serta pimpinan. Dengan diadakannya hal tersebut, maka motivasi karyawan untuk bekerja di *Divisi Crewing* PT. Winning Logistics Ship Management Service tetap bertumbuh dan berakar.

Kelebihan	Kekurangan
<ul style="list-style-type: none"> • Mempererat tali persaudaraan antara sesama karyawan dan pimpinan di kantor • Menghilangkan gap antara pimpinan dan karyawan • Suasana kantor menjadi kondusif 	<ul style="list-style-type: none"> • Perusahaan harus menyediakan budget khusus untuk pelaksanaan family gathering

Seperti yang telah dipaparkan oleh penulis diatas, kekurangan tersebut dapat teratasi oleh karena kinerja para karyawan yang meningkat terus menerus dikarenakan oleh motivasi dan kepuasan mereka dapat terobati dan secara otomatis profit perusahaan menjadi besar dan sehingga *budget* yang dikeluarkan untuk pemberian penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi tidak menjadi suatu beban pengeluaran yang merugikan di *Crewing Office* PT. Winning Logistics Ship Management Service.

2) Menghilangkan *gap* antara pimpinan dan karyawan

Gap merupakan jarak antara pimpinan dan karyawan yang jauh sehingga membuat karyawan menjadi enggan untuk berkomunikasi dan sering menjadi merasa tertekan terhadap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan di kantor. Seharusnya dalam sebuah kantor jarak antara pimpinan dan karyawan haruslah dekat guna untuk membangun komunikasi yang efektif dalam menghindari misunderstanding antara pimpinan dan bawahan untuk dapat mencapai suatu target yang telah ditentukan.

Gap yang terjadi antara pimpinan dan karyawan timbul akibat dari sifat kepemimpinan yang menganut kepemimpinan diktator, memandang lemah para karyawannya, menganggap diri sebagai pihak yang paling berpengaruh dalam sebuah perusahaan.

Untuk itu, *gap* tersebut harus dihilangkan dengan cara pimpinan merangkul para karyawan layaknya teman tanpa harus memandang status, memberikan support secara personal dengan pendekatan hati ke hati.

Dalam hal ini terkhusus di *Divisi Crewing* PT. Winning Logistics Ship Management Service antara pimpinan dengan karyawan agar komunikasi yang terjadi dapat terjalin efektif dan karyawan merasa dihargai oleh pimpinan dan menimbulkan suatu suasana yang kondusif yang tentunya berdampak positif di *Divisi Crewing* PT. Winning Logistics Ship Management Service yang mana karyawannya menjadi terus semangat dalam bekerja.

Kelebihan	Kekurangan
<ul style="list-style-type: none"> • Komunikasi berjalan lancar • Karyawan merasa bebas untuk mengutarakan ide ataupun gagasan untuk kemajuan perusahaan • Karyawan tidak merasa enggan kepada pimpinan • Mempererat hubungan antara pimpinan dan karyawan • Pimpinan dan karyawan lebih kooperatif 	<ul style="list-style-type: none"> • Terkadang karyawan lupa akan statusnya sebagai bawahan ketika menghadapi pimpinan ataupun berbicara dengan pimpinan

Tidak dipungkiri, bahwa seorang pimpinan yang akrab kepada bawahannya akan menimbulkan suatu hubungan yang erat dimana terkadang karyawan lupa akan statusnya ketika berhadapan dengan pimpinannya. Untuk itu, karyawan-karyawan di kantor *Divisi Crewing* PT. Winning Logistics Ship Management Service ditanamkan ke dalam hati mereka norma-norma kesopanan yang membuat mereka tetap mengingat dan mengaplikasikannya. Penanaman norma-norma kesopanan dapat dilakukan seperti penempelan stiker yang bernuansa kesopanan seperti sopanlah pada orang yang lebih tua, maka mereka akan memberikan anda banyak pengalaman berharga. Sopanlah pada yang lebih muda, maka mereka akan memberikan anda banyak pertolongan. Dan sopanlah pada orang yang seumuran, maka anda akan menemukan banyak

keajaiban, serta penanaman nilai-nilai agama kepada masing-masing karyawan.

3) Memberikan Hiburan Terhadap Karyawan

Hiburan merupakan suatu hal yang menyenangkan untuk semua orang-orang terlebih untuk para karyawan yang memiliki beban kerja setiap hari di kantor sangat membutuhkan suatu hiburan untuk membuat mereka merasa terhibur. Pihak perusahaan dapat memfasilitasi karyawan mereka sehingga karyawan dapat menikmati indahny hidup ini diluar kantor.

Dalam hal ini, pihak *Divisi Crewing* PT. Winning Logistics Ship Management Service dapat melakukan hal-hal diatas untuk memberikan suatu hiburan kepada para karyawannya seperti pemberian tiket nonton setiap akhir pekan, kartu fitnes, biaya *travelling* luar maupun dalam negri, untuk membuat karyawan mereka tidak monoton bekerja terus menerus akan tetapi dapat terhibur.

Kelebihan	Kekurangan
<ul style="list-style-type: none">• Karyawan merasa terbantu karena tidak perlu mengeluarkan uang pribadi untuk mendapatkan hiburan• Mengurangi tingkat stres• Setiap karyawan merasa terhibur	<ul style="list-style-type: none">• Perusahaan harus menyediakan budget khusus untuk <i>entertainment</i> karyawan

Seperti yang telah dipaparkan oleh penulis diatas, kekurangan tersebut dapat teratasi oleh karena kinerja para karyawan yang meningkat terus menerus dikarenakan oleh motivasi dan kepuasan mereka dapat terobati dan secara otomatis *profit* perusahaan menjadi besar dan sehingga *budget* yang dikeluarkan untuk pemberian penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi tidak menjadi suatu beban pengeluaran yang merugikan di *Divisi Crewing* PT. Winning Logistics Ship Management Service.

4) Memberikan *Reward* Terhadap Karyawan Yang Memiliki Prestasi

Pemberian penghargaan terhadap karyawan yang memiliki sebuah *achievement* di dalam kantor ataupun di luar kantor dapat menjadi motivasi terhadap karyawan tersebut untuk tetap menghasilkan hal - hal yang luar biasa dan terus berkarya karena dianggap apa yang telah diraih diapresiasi oleh kantor. Seperti prestasi karyawan yang *condite*, karyawan teladan, terlibat dalam organisasi sosial, dsb. Halhal demikian patut diapresiasi oleh sebuah perusahaan kepada karyawan yang telah melakukannya

Penghargaan yang dapat diberikan oleh kantor dapat berupa bonus bulanan, pemberian trophy, pemberian sertifikat, serta uang saku. Dengan begitu, karyawan dapat terus termotivasi dalam melakukan hal-hal terbaik yang secara otomatis memberikan dampak positif terhadap perusahaan oleh karena pekerjaan yang karyawan kerjakan tersebut maksimal dan tepat sasaran.

Maka, pihak *Divisi Crewing* PT. Winning Logistics Ship Management Service dapat melaksanakan hal-hal diatas sebagai bentuk apresiasi terhadap karyawan yang memiliki prestasi di kantor agar karyawan tersebut dapat terus berkarya dan memberikan yang terbaik di *Divisi Crewing* PT. Winning Logistics Ship Management Service.

Kelebihan	Kekurangan
<ul style="list-style-type: none">• Karyawan merasa dihargai• Karyawan menjadi ingin terus memberi yang terbaik baik di dalam kantor maupun di luar kantor• Karyawan berlomba-lomba dalam berkarya di dalam kantor maupun di luar kantor	<ul style="list-style-type: none">• Perusahaan harus menyediakan budget khusus untuk setiap karyawan yang memiliki prestasi

Kekurangan yang telah dipaparkan penulis diatas dapat terbayarkan oleh karena kinerja para karyawan yang meningkat terus menerus dimana secara otomatis profit perusahaan menjadi besar dan

penulis yakin *budget* yang dikeluarkan untuk pemberian penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi menjadi tidak terbebani oleh perusahaan PT. Winning Logistics Ship Management Service.

5) Memberikan Waktu Istirahat Yang Cukup Kepada Karyawan

Waktu yang cukup untuk setiap karyawan akan memulihkan kembali energi dan konsentrasi masing-masing karyawan dalam bekerja serta menghilangkan kejenuhan karyawan di dalam kantor. Hasil yang diperoleh pun dapat menjadi maksimal dan tepat sasaran. Untuk itu, setiap karyawan haruslah memiliki waktu istirahat yang cukup dalam melaksanakan setiap pekerjaan di kantor.

Pimpinan yang berwenang di *Divisi Crewing* PT. Winning Logistics Ship Management Service dapat menerapkan hal yang penulis kemukakan di atas agar energi dan konsentrasi karyawan dapat tetap stabil serta menghilangkan rasa kebosanan masing-masing karyawan terhadap pekerjaan di kantor. Jadwal waktu istirahat yang diberikan oleh kantor ketika selesai makan siang dimana para karyawan dapat istirahat selama satu jam, kemudian jam setengah lima sore diadakan *coffee time* selama 15 menit.

Kelebihan

- Energi karyawan menjadi pulih kembali
- Daya konsentrasi karyawan meningkat
- Daya memori karyawan menjadi kuat

Kekurangan

- Waktu bekerja karyawan menjadi berkurang
- Karyawan terlena dengan waktu istirahat yang telah diberikan

Seperti yang telah penulis paparkan di atas, masih terdapat kekurangan sehingga diperlukan suatu upaya untuk menghindari kekurangan tersebut. Hal-hal yang dapat dilakukan oleh pihak *Divisi Crewing* PT. Winning Logistics Ship Management Service yaitu dengan memberikan suatu bonus terhadap karyawan yang selalu tepat waktu dalam bekerja dan memberikan penekanan tetapi dengan ramah tanpa

harus membebani karyawan. Dengan demikian maka mereka akan tetap semangat mengerjakan waktu yang sempit dan akan terbiasa nantinya.

E. PEMECAHAN MASALAH

Agar kedisiplinan waktu para karyawan di *Divisi Crewing* PT. Winning Logistics Ship Management Service meningkat dan kesalahan pengiriman gaji crew kapal di PT. Winning Logistics Ship Management Service dapat teratasi, terdapat beberapa faktor pendukung. Dari faktor-faktor pendukung tersebut didapati masalah-masalah dan diberikan alternatif pemecahan masalahnya. Kemudian dilakukan evaluasi untuk menentukan alternatif mana yang dipilih. Berdasarkan evaluasi terhadap alternatif pemecahan masalah yang ada, maka pemecahan masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Mengatasi Masalah Kejadian Kesalahan Pengiriman Gaji Crew Kapal PT. Winning Logistics Ship Management Service

Dari permasalahan yang telah dianalisis, maka penulis akhirnya melakukan suatu pemecahan masalah untuk mengatasi kesalahan pengiriman gaji crew kapal PT. Winning Logistics Ship Management Service :

a. Mengoptimalkan Komunikasi Yang Efektif Antara Karyawan dan Pimpinan

Komunikasi yang efektif antara karyawan dan pimpinan membuat pekerjaan kantor dalam hal ini di *Divisi Crewing* PT. Winning Logistics Ship Management Service menjadi lancar dan tidak monoton.

Kekurangan dalam hal penggunaan bahasa dapat diatasi dengan pelatihan komunikasi yang baik dan benar sehingga komunikasi yang efektif tersebut dapat terlaksana. Dengan demikian pengiriman gaji dapat tepat sasaran.

b. Pelatihan dan Pengembangan Karyawan

Dengan dilaksanakan pelatihan dan pengembangan karyawan terkhusus dalam hal pengiriman gaji serta hal-hal yang berkaitan dengan pengiriman gaji yang baik dan benar maka kesalahan-kesalahan pengiriman gaji di *Divisi Crewing* PT. Winning Logistics Ship Management Service dapat teratasi.

Walaupun perusahaan harus mengeluarkan biaya khusus untuk pelatihan dan pengembangan karyawan di *Divisi Crewing* PT. Winning Logistics Ship Management Service, penulis yakin biaya tersebut secara otomatis tergantikan dengan performa para karyawan dalam pengiriman gaji *crew* yang tepat sasaran sehingga profit tidak berkurang akibat dari kesalahan pengiriman gaji *crew*.

c. Perhatian dan Pengawasan Langsung dan Tidak Langsung dari Pimpinan Secara Berkesinambungan

Perhatian dan pengawasan baik langsung maupun tidak langsung dari pimpinan yang setiap saat dilakukan sangat bermanfaat untuk kemajuan karyawan untuk menghindari kesalahan-kesalahan dalam hal ini pengiriman gaji *crew*. Dengan pelaksanaan hal tersebut pimpinan dapat langsung memberikan teguran serta solusi untuk kesalahan yang dilakukan.

Dengan kesadaran pimpinan untuk melakukan hal tersebut, waktu yang padat dan tenaga yang *extra* bukan menjadi alasan untuk tidak dapat melaksanakannya. Karyawan pun cepat bertindak dalam mengatasi kesalahan tersebut dan semakin teliti serta mengetahui letak kelemahannya sehingga kesalahan pengiriman gaji *crew* dapat dihindari.

d. Pembuatan Sistem Pengiriman Gaji Crew Yang Baru

Penulis telah membuat suatu sistem pengiriman gaji *crew* yang baru untuk menghindari terulangnya kesalahan pengiriman gaji *crew* kapal PT. Winning Logistics Ship Management Service terdapat kekurangannya yaitu pada awal penggunaan sistem ini karyawan akan sulit dalam pelaksanaannya dikarenakan sistem tersebut belum pernah dilaksanakan sebelumnya.

Akan tetapi penulis telah melakukan suatu analisa kembali bahwa untuk menghilangkan kekurangan seperti apa yang telah penulis dipaparkan sebelumnya maka diperlukan suatu pengenalan terhadap sistem tersebut terlebih dahulu sebelum pelaksanaannya sehingga karyawan di *Divisi Crewing* PT. Winning Logistics Ship Management Service tidak sulit dalam pelaksanaannya.

2. Mengoptimalkan Kedisiplinan Waktu Karyawan di Divisi Crewing PT. Winning Logistics Ship Management Service

Dari permasalahan yang telah dianalisis, maka penulis akhirnya melakukan suatu pemecahan masalah untuk meningkatkan kedisiplinan waktu karyawan di *Divisi Crewing* PT. Winning Logistics Ship Management Service yaitu sebagai berikut:

a. Pimpinan Memberikan Perhatian dan Human Touch

Atasan yang memberikan perhatian lebih kepada masing-masing karyawan membuat karyawan tersebut merasa tersentuh yang membuat karyawan tersebut menjadi ingin terus memberikan yang terbaik di kantor. Dalam hal ini, pimpinan *Divisi Crewing* PT. Winning Logistics Ship Management Service memberikan suatu perhatian lebih kepada masing-masing karyawan serta *human touch* agar karyawan dapat menjadi semangat setiap saat.

b. Pimpinan Mendorong Karyawan Untuk Terus Belajar Berkembang

Seorang pemimpin yang sukses tidak hanya memberikan instruksi ataupun order job kepada para bawahannya akan tetapi harus dapat memberikan suatu dorongan untuk terus berkembang kepada karyawannya. Pimpinan harus membuat karyawan tetap memiliki motivasi yang berapi-api dan sifat pantang menyerah akan hal-hal yang belum pernah ditemui sebelumnya dimana membuat mereka menjadi memiliki kualitas.

c. Pemberian Hukuman Terhadap Karyawan Yang Indisipliner

Dalam melakukan evaluasi pemberian hukuman kepada karyawan yang indisipliner, perusahaan harus memastikan bahwa hukuman yang diberikan adil, efektif, dan memperhatikan dampaknya pada lingkungan kerja. Jika diperlukan, perusahaan dapat mempertimbangkan untuk melakukan perubahan pada kebijakan atau prosedur perusahaan untuk memastikan bahwa pemberian hukuman dilakukan dengan cara yang lebih efektif dan sesuai dengan nilai-nilai perusahaan.

d. Pimpinan Yang Tegas

Tegas dalam sebuah organisasi sangatlah diperlukan dan tidak bisa diabaikan. Karyawan menjadi disiplin dan taat kepada atasan. Oleh karena itu, ketegasan pimpinan dalam sebuah kantor dalam hal ini *Divisi Crewing* PT. Winning Logistics Ship Management Service mutlak harus dilaksanakan agar target perusahaan dapat tercapai tepat sasaran dan tepat waktu.

e. Meningkatkan Motivasi Karyawan

Hal-hal yang perlu dilakukan untuk meningkatkan motivasi karyawan diantaranya :

1) Mengadakan *Family Gathering*

Family gathering dapat mempererat tali persaudaraan antara para karyawan dan pimpinan serta para pihak-pihak yang bersangkutan kepada perusahaan yang membuat suatu pekerjaan di *Divisi Crewing* PT. Winning Logistics Ship Management Service menjadi hidup dan tidak kaku serta saling berkoordinasi tanpa adanya rasa canggung satu sama lain.

2) Menghilangkan Gap antara pimpinan dan karyawan

Dengan hilangnya gap atau pun jarak yang jauh antara para pimpinan dan karyawan dalam hal ini di *Divisi Crewing* PT. Winning Logistics Ship Management Service, maka karyawan pun merasa senang dan komunikasi kepada pimpinan pun lancar sehingga *misunderstanding*.

3) *Memberikan hiburan kepada karyawan*

Hiburan tidak kalah penting dalam sebuah kehidupan terkhusus untuk para karyawan yang sedang bekerja. Hiburan sangat diperlukan untuk membuat otak segar kembali. Hal tersebut perlu untuk diaplikasikan di *Divisi Crewing* PT. Winning Logistics Ship Management Service agar para karyawan di kantor tidak monoton dan jenuh yang pada akhirnya akan berdampak pada kualitas pekerjaan mereka. Oleh karena itu, hal tersebut harus dihindari dengan memberikan hiburan kepada masing masing karyawan di kantor *Divisi Crewing* PT. Winning Logistics Ship Management Service.

4) Memberikan reward kepada karyawan yang memiliki prestasi

Setiap karyawan selalu menginginkan suatu reward dalam bentuk apa pun terlebih jika itu karena prestasi yang telah diraih oleh karyawan tersebut. Karyawan menjadi termotivasi terus untuk bekerja dengan baik dan menghasilkan karya yang luar biasa baik dalam maupun luar kantor.

5) Memberikan waktu istirahat yang cukup kepada karyawan

Dengan memberikan waktu istirahat yang cukup kepada para karyawan di *Divisi Crewing* PT. Winning Logistics Ship Management Service, maka para karyawan dapat tetap memiliki kestabilan energi yang sangat berguna dalam bekerja serta daya konsentrasi karyawan yang dapat kembali pulih dan konsisten.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan data, penulis memperoleh kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian mengenai ketidak tepatan pengiriman gaji dan kurangnya waktu disiplinnya karyawan saat masuk kantor antara lain :

1. Ketidak tepatan pengiriman gaji disebabkan oleh kurangnya komunikasi antar karyawan dan pimpinan yang menyebabkan kesalahan tersebut selalu terulang kembali dan tidak adanya upaya untuk memperbaharui cara pengiriman gaji agar tidak terulang kembali.
2. Kurangnya waktu disiplin karyawan disebabkan oleh tidak adanya kesadaran dari diri masing masing dan tidak ada sanksi yang tegas oleh pimpinan.

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah diperoleh dari hasil penelitian ini, maka ada beberapa saran yang penulis berikan yaitu sebagai berikut :

1. Bagi pihak lembaga atau organisasi, agar selalu tegas dalam memberikan sanksi supaya karyawan dapat menjalankan tugas dengan baik, tentunya perlunya pengembangan diri karyawan yang setiap tahun harus diadakan agar karyawan tersebut kompeten dalam bidangnya.
2. Bagi pembaca, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan terkait dengan bagaimana upaya atau optimalisasi tentang bagaimana cara tatakelola manajemen baik dari karyawannya ataupun kegiatan operasional untuk menunjang kegiatan perusahaan, agar suatu organisasi atau lembaga berjalan dengan tidak adanya hambatan.

LAMPIRAN

Lampiran 1



KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
Ministry of Transportation
DIREKTORAT JENDERAL PERHUBUNGAN LAUT
Directorate General of Sea Transportation

SURAT IJIN USAHA PEREKRUTAN DAN PENEMPATAN AWAK KAPAL

Recruitment and Placement Seafarers Agency's License

No. : SIUPPAK 113. 12. TAHUN 2018

diberikan kepada : **PT. WINNING LOGISTICS SHIP MANAGEMENT SERVICE**
issued to
Alamat Perusahaan : Boulevard Artha Gading, Rukan Artha Gading Niaga H
Address : No. 12, KelapaGading Barat, Kelapa Gading, Jakarta Utara
No Telp / Fax /alamat email : +62 (21) 45850908 / Fax. +62 (21) 45850907
No telp/fax/email Address : crew@winninglogistic.com
Nama Pemilik : Capt. SUDJONI
The Owner
Alamat Pemilik Usaha : Gading Griya Lestari Blok A-3/4 RT. 008 RW. 012, Sukapura,
Owner's address : Cilincing, Jakarta Utara
NPWP : 80.084.918.4-043.000

telah memenuhi persyaratan sesuai Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM. 84 Tahun 2013 Tentang Perekrutan dan penempatan Awak Kapal dan ketentuan sebagaimana diatur dalam *Maritime Labour Convention (MLC), 2006* beserta amandemennya.

Has complied the requirement based on Ministerial Regulation Number PM. 84 Year 2013 Concerning Recruitment and Placement of Seafarers on Board Vessel and comply to the provision under the Maritime Labour Convention (MLC), 2006 and its Amendments.

Diterbitkan di Jakarta pada tanggal 30 Oktober 2018
Issued at on

A.n. MENTERI PERHUBUNGAN

O.b. Minister for Transportation

DIREKTUR JENDERAL PERHUBUNGAN LAUT
Director General for Sea Transportation



Catatan :
note

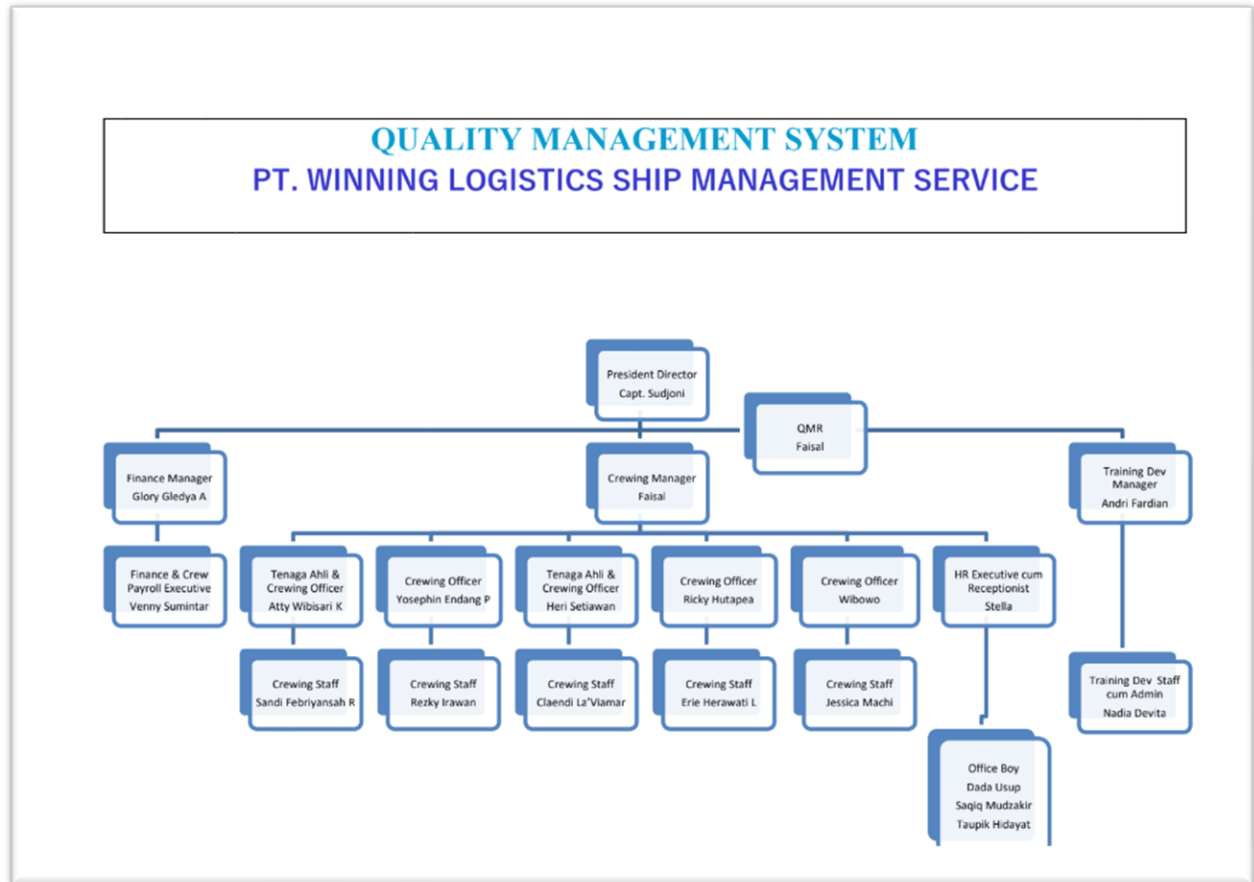
Surat Ijin berlaku selama tidak ada pencabutan oleh Pemerintah dan akan diverifikasi setiap tahun pada tanggal SIUPPAK diterbitkan sesuai ketentuan yang berlaku.

This license is valid and will be verified annually in accordance with the regulations. For any violations of the law incurred, therefore this license is subject to be revoked.

9 00454

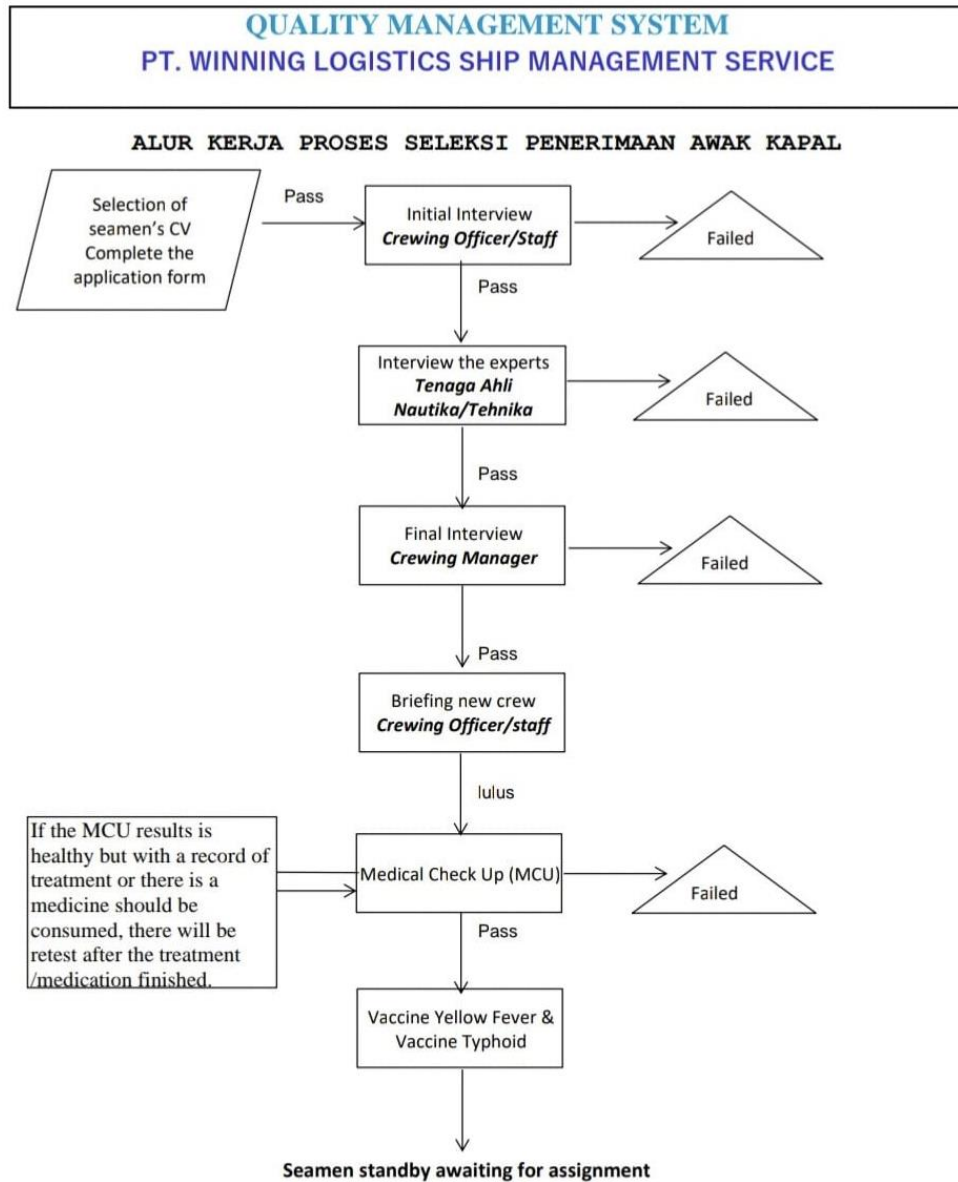
Lampiran 2

Struktur Organisasi PT. Winning Logistics Ship Management Service



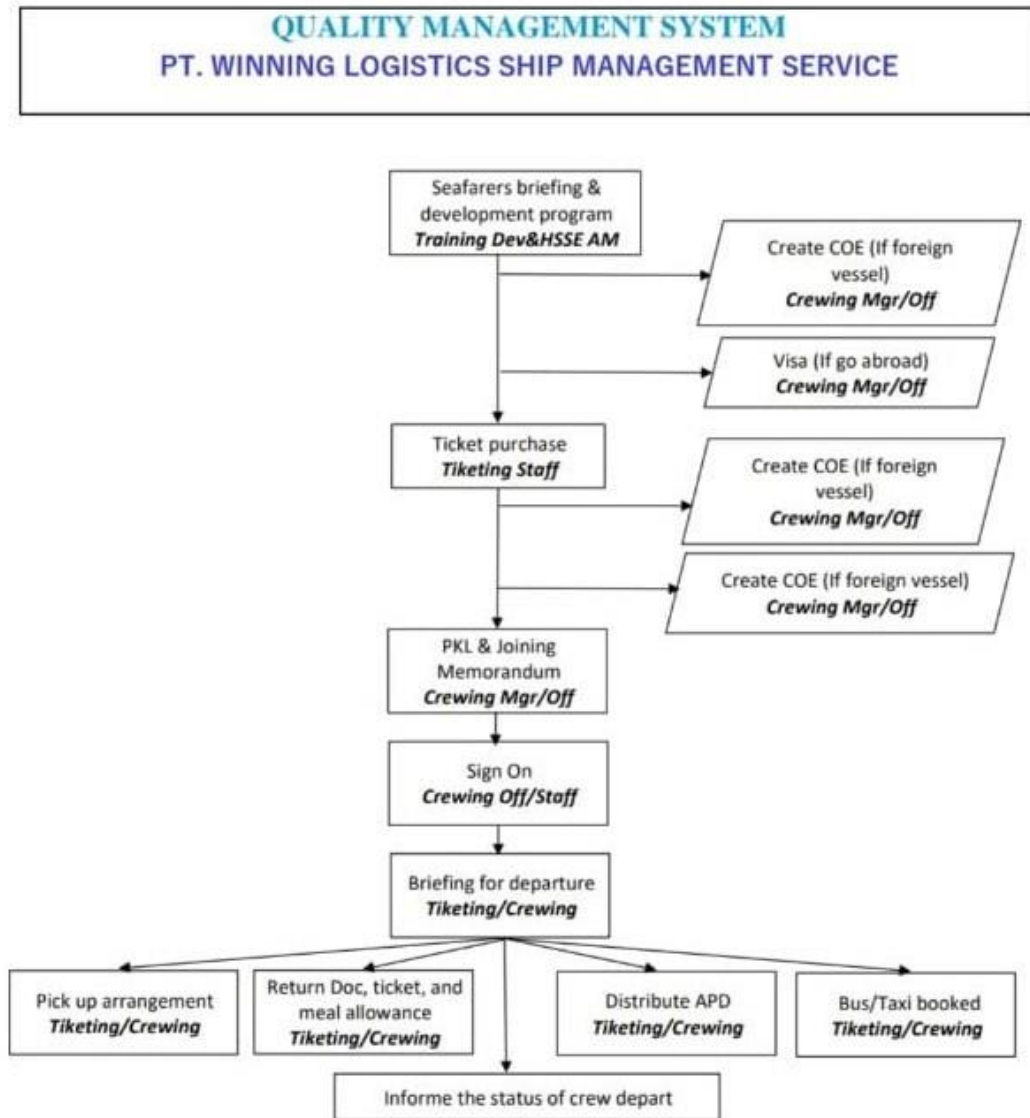
Lampiran 3

Tahap pertama alur penerimaan crew kapal



Lampiran 4

Tahap kedua alur penerimaan crew kapal



Lampiran 5
Sertifikat Standar ISO Perusahaan
PT. Winning Logistics Ship Management Service

MSECB

CERTIFICATE

MSECB hereby certifies that the management system of

PT. Winning Logistics Ship Management Services

Rukan Artha Gading Niaga Blok F-1, F-2, F-16, Jl. Boulevard Artha Gading, Kelapa Gading, Jakarta Utara 14240, Indonesia

Has been assessed and found to be in accordance with the management system requirements in

ISO 9001:2015

Certification Scope:

Provision of Crew Recruitment and Placement

Excluded clause: 8.3

IAF Code: 35

Certificate No.	C1794-QMS522-11-22
Certified since	2022-11-30
Valid from	2022-11-30
Valid until	2025-11-29


Dren Krasniqi, Compliance Manager

**Subject to annual surveillance audits*

This certificate can be validated by email request at: info@msecb.com
www.msecb.com



MSECB
1555 boul de l'Avenir, Bureau 306
Laval, QC H7S 2N5, Canada
+1-844-426-7322

Lampiran 6

Sertifikat ILO Maritime Labour Convention 2006 – MLC 2006

PT. Winning Logistics Ship Management Service



CERTIFICATE No.

0119-MLC

It is hereby certified that the Service of

**PT. WINNING LOGISTICS SHIP MANAGEMENT
SERVICE**

RUKAN ARTHA GADING NIAGA, BLOK F-1, JL. BOULEVARD ARTHA GADING,
JAKARTA UTARA 14240, INDONESIA

In the following operational units

RUKAN ARTHA GADING NIAGA, BLOK F-1, JL. BOULEVARD ARTHA GADING,
JAKARTA UTARA 14240, INDONESIA

Is in compliance with the

**ILO Maritime Labour Convention 2006 - MLC 2006
(Title 1 - Standard A1.4)**

Interpreted according to the

RINA INSTRUCTION

"MARITIME LABOUR CONVENTION, 2006"

For the following field(s) of activities

SEAFARERS RECRUITMENT AND PLACEMENT SERVICES

The use and validity of this certificate are subject to compliance with the RINA document
"Rule for the verification of maritime personnel recruitment and placement agencies in compliance with the ILO Convention Maritime Labour Convention 2006"

First issue 30.6.2017

Current issue 12.02.2021

Expiry date 29.06.2024

Previous certification cycle expiry date 29.06.2020 and renewal audit ended on 07.01.2021

Andrea Alloisio
(Certification Compliance & Process Improvement Director)

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Andrea Alloisio', is written over a horizontal line.

RINA Services SpA
Via Corsica 12 - 16128 Genova

For information concerning validity of the certificate, you can visit the site www.rina.org

Lampiran 7

Sertifikat Kepesertaan Ketenagakerjaan

		BPJS Ketenagakerjaan		SERTIFIKAT KEPESERTAAN	
		NOMOR : 160000000142864			
Nama Badan Usaha / Asosiasi	:	WINNING LOGISTICS SHIP MANAGEMENT SERVICE			
NPP	:	16123142			
Alamat	:	JL BOULEVARD ARTHA GADING RUKAN ARTHA GADING NIAGA BLOK H 12 KELAPA GADING - JAKARTA UTARA DKI JAKARTA 14240			
Telah terdaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang No. 24 Tahun 2011.					
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">BADAN USAHA / ASOSIASI INI TELAH MENGIKUTI PROGRAM JAMINAN Pensiun TERHITUNG SEJAK : NOVEMBER-2016</div>				Ditetapkan Di : JAKARTA Pada Tanggal : 02-DESEMBER-2016	
				BPJS Ketenagakerjaan DIREKSI  AGUS SUSANTO DIREKTUR UTAMA	
Nomor Kendali : 2016 - 046908					

Lampiran 8

Nota Kesepakatan Gaji PT. Winning Logistics Ship Management Service

		<i>Lampiran 9</i>	
NOTA KESEPAKATAN			
KAPAL :		TANGGAL :	
NAMA :		JABATAN :	
Rincian Gaji (IDR)			
GAJI POKOK :	RP _____	TUNJANGAN LUAR NEGERI :	RP _____ NIL
GAJI LEMBUR :	RP _____	TUNJANGAN SENIORITAS :	RP _____ NIL
TUNJANGAN JABATAN :	RP _____	TUNJANGAN SERTIFIKAT :	RP _____ NIL
TUNJANGAN CUTI :	RP _____		
TOTAL :	RP _____		
INSENTIF KARGO :			
INSENTIF KARGO (BLENDING) :			
DELEGASI GAJI & PEMBAYARAN DI ATAS KAPAL (IDR)			
H/A :	O _____	OBP :	Efektif: 00-Jan-00
TRANSFER BANK			
NO REKENING :			
NAMA PENERIMA :			
BANK :			
CABANG :			
RINCIAN PENERBANGAN			
NAMA MASKAPAI :			
TGL & TEMPAT BERANGKAT :			
TGL & TEMPAT TIBA :			
PT. WINNING LOGISTICS SHIP MANAGEMENT SERVICE			
		FAISAL MANAGER CREWING (HANYA SEBAGAI AGENT)	

Lampiran 9

Excel Data Base Crew Agustus 2022

DS1754									
1270010173928									
A	B	C	D	E	F	DS	DT	DU	DV
NO	NK LAMA	NK BARU	Initial Joining Date	Seafarer Code	Full Name (Passport)	Bank A/C Number	Beneficiary Name	Bank Name	Bank Branch
1	1752	20200401752	24-Apr-22	620165680	DEDI ROMHAN	006780150039384	DEDI ROMHAN	BTN	BIZ PARK
1753	1753	20200301753	27-Mar-22	621115912	MUHAMMAD RIZKI FEBRIANSYAH Y	1270010173928	MUHAMMAD RIZKI FEBRIANSYAH Y	MANDIRI	KCP JAKARTALATPADANG
1754	1754	20200301754	27-Mar-22	621140071	RAHMAT HIDAYAT (621140071)	4100355734	RAHMAT HIDAYAT	BCA	KRAMAT JAYA
1755	1755	20200301755	27-Mar-22	621138164	FENDI	00601136037	FENDI	MANDIRI	JAKARTA RAYAMANGIN PENLODA
1756	1756	20200301756	27-Mar-22	621502039	PRASEPTO DANN WIBOWO	0649971626	Sr PRASEPTO DANN WIBOWO	BNi 46	SURABAYA
1757	1757	20200401757	23-Apr-22	621141974	SUPRANO	7516010045159	NURFAKRI	BNi	PAJAJ
1758	1758	20200401758	23-Apr-22	620196559	RICO MAMPUNG	0909855545	Sr RICO MAMPUNG	BNi 46	BATAM
1759	1759	20200401759	25-Apr-22	620061394	SHOIBUL YAMIN	0610862700	Bpk SHOIBUL YAMIN	BNi 46	FATMAWATI
1760	1760	20200401760	25-Apr-22	6211405304	SAMUDIN NUR	006789911	Sr SAMUDIN NUR	BNi 46	TEBET
1761	1761	20200401761	25-Apr-22	620034855	RUSLI	2121199900	Sr RUSLI	BNi 46	BATAM
1762	1762	20200401762	25-Apr-22	620036308	RUSLI SINGI	010354951	Sr RUSLI SINGI	BNi 46	PALORO
1763	1763	20200401763	25-Apr-22	621154869	RONALDO AGANDA	544501008731537	RONALDO AGANDA	BNi	AIR BANGS SIMPANG EMPAT
1764	1764	20200501764	23-May-22	620020404	RAVAL	499101001068503	JULIANAWATI	BNi	BEDORA PALORO
1765	1765	20200501765	23-May-22	620045767	SABRAN	02660104255506	IRNA SINUHAI	BNi	LUBUK PALAM
1766	1766	20200501766	23-May-22	620020215	EGIPTIAN SUMARYAMA	091901003735453	EGIPTIAN SUMARYAMA	BNi	PAULANG INDAH
1767	1767	20200501767	23-May-22	620014271	MAURI SITOMPUL	120000513327	MAURI SITOMPUL	MANDIRI	JKT TALUNG PRIOK
1768	1768	20200501768	23-May-22	620139814	MUHAMMAD ASRUL HUDA	351401016717536	SUMARNI	BNi	EMERANG
1769	1769	20200501769	23-May-22	621537547	DEDE HARADI	038764814	Bpk DEDE HARADI	BNi 46	SEARABANG
1770	1770	20200501770	23-May-22	620196248	YUSEPH DWI KRISMANDA	0103032061	YENURI	BNi 46	BATU
1771	1771	20200601771	08-Jun-22	620119648	AKMAL HIDAYAT	120010249917	AKMAL HIDAYAT	MANDIRI	JKT TALUNG PRIOK
1772	1772	20200601772	08-Jun-22	620038009	YUDI SAFELU BURHAN	446043097	YUDI SAFELU BURHAN	BCA	A. YANI
1773	1773	20200601773	08-Jun-22	620121280	MUHAMMAD KHOIRUL HUDA	589901019776339	MUHAMMAD KHOIRUL HUDA	BNi	WEDJAN
1774	1774	20200601774	08-Jun-22	621171394	DWI IREAN SOPHAN	008650949	Sr DWI IREAN SOPHAN	BNi 46	TULUNGAGUNG
1775	1775	20200601775	08-Jun-22	621203845	MC ARIYAN FANIM	247049114	MC ARIYAN FANIM	BCA	JEPARA
1776	1776	20200601776	08-Jun-22	620130094	AGUS PRAYITNO	171006159966	AGUS PRAYITNO	MANDIRI	PONDORO
1777	1777	20200601777	25-Jun-22	620014824	MUHAMMAD IBNU HASIM	160000141545	MUHAMMAD IBNU HASIM	MANDIRI	SORONG BASUKI
1778	1778	20200601778	25-Jun-22	620157806	BUDI SANTOSO	14801004328	BUDI SANTOSO	MANDIRI	SAMARINDA SUDIRMAN
1779	1779	20200701779	04-Jul-22	621191511	IDOL FENDIA SITOPUS	377501005375239	ROHANI SIHAHAN	BNi	SE SKABING
1780	1780	20200701780	04-Jul-22	621119932	EGZITO MAROLIP MANULLANG	1130101971299	EGZITO MAROLIP MANULLANG	MANDIRI	MEDAN SISNANGARAJA
1781	1781	20200701781	04-Jul-22	621172939	ISHANDIRU SARIRO KUSUMO	004406625	Sr ISHANDIRU SARIRO KUSUMO	BNi 46	J.L PERMAN RAYA, PAULANG, JANGERANG
1782	1782	20200701782	04-Jul-22	621135532	SAFERIROMHAN ALMUTFIADI	120605066	Sr SAFERIROMHAN ALMUTFIADI	BNi 46	CIACAP
1783	1783	20200701783	04-Jul-22	620101424	HARIWANTO	146010252941	HARIWANTO	MANDIRI	KENDAWANGAN
1784	1784	20200701784	04-Jul-22	621517488	RIZKY FAUZI	120010284389	RIZKY FAUZI	MANDIRI	TALUNG PRIOK
1785	1785	20200701785	04-Jul-22	6210107321	MUHAMMAD UHAM	0613379555	Ibu ANGGI RAHAYU	BNi 46	MATODANGIN
1786	1786	20200701786	11-Jul-22	621146890	RAHMAT HIDAYAT (621146890)	105532144	RAHMAT HIDAYAT	BNi	BAW SYARIAH INDONESIA
1787	1787	20200701787	11-Jul-22	620207899	RANGGA ZULHODI IBRAHIM	7804010426553	RANGGA ZULHODI IBRAHIM	BNi	VILLA GADING PERMAI
1788	1788	20200701788	23-Jul-22	6200438087	FRENY NUSCON ADOULWA	087564178	Bpk FRENY NUSCON ADOULWA	BNi 46	TANJUNG PRIOK
1789	1789	20200701789	23-Jul-22	620192350	JONO WASTO	138010337167	JONO WASTO	MANDIRI	SOL SIALET RIJOI
1790	1790	20200701790	23-Jul-22	621173635	KAMAS TRILOKA	2110094938	KAMAS TRILOKA	BCA	ANOL
1791	1791	20200701791	23-Jul-22	620035568	MANANG MANDIANTO	1344449322	Ibu HIRAH FITRIYAHMANATI	BNi 46	METRO LAMPUNG
1792	1792	20200701792	23-Jul-22	6211754624	SUPRI CAPELLA LUBIS	133010096253	SITI SOF'YAH	MANDIRI	KUDUS ALUN ALUN
1793	1793	20200701793	23-Jul-22	6200468971	SUPRADO NURONIN	0781235666	Bpk SUPRADO	BNi 46	PAU
Database NIK LAMA									
CERTIFICATE									
DATABASE									
CREW HARCO									
Insurance									
Life Insurance									
Master Wookup (Other)									
CURRENT RANK									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									
Sheet1									

Lampiran 10

Data kesalahan pengiriman gaji tahun 2021 – 2022

Tabel Kesalahan Pengiriman Gaji Tahun 2021 di PT. Winning Logistics Ship Management Service

KESALAHAN PENGIRIMAN 2021												Total	
Bulan	Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus	September	Oktober	November	Desember	
Kuantitas	1	1	0	0	0	0	3	0	0	1	2	1	9

Tabel Kesalahan Pengiriman Gaji Tahun 2022 di PT. Winning Logistics Ship Management Service

KESALAHAN PENGIRIMAN 2022													Total
Bulan	Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus	September	Oktober	November	Desember	
Kuantitas	0	0	0	1	1	0	2	0	0	1	0	1	6

Lampiran 11

Foto Acara Halal Bil Halal



DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: Zanaf Publishing.
- Bahasa, P. P. (2008). *Optimalisasi*. Jakarta: Kamus Besar Bahasa Indonesia.
- Dessler, G. (2015). *Human Resource Management*. Boston: MA Pearson.
- Gibson. (2010). PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI, SARANA PRASARANA DAN DESKRIPSI PEKERJAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR. *diakses pada 22 Agustus 2023*, 24.
- Gunawan, H. (2022, 10 11). *Pentingnya Manajemen Operasional untuk Tingkatkan Produktivitas Perusahaan*. Retrieved from www.hashmicro.com:
<https://www.hashmicro.com/id/blog/pentingnya-manajemen-operasional-untuk-tingkatkan-produktivitas-perusahaan/>
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nurrohman. (2023, Agustus 01). *Optimalisasi Pelayanan E-KTP guna Meningkatkan Validitas data*. Retrieved from stisipbantenraya.ac.id:
<http://stisipbantenraya.ac.id/index.php/download/cateory/7-jurnal-vol-10-no6-maret-2017>
- Nurrohman. (2023, 08 22). *Optimalisasi Pelayanan E-KTP guna Meningkatkan Validitas data Kependudukan Kecamatan Majasari Kabupaten Pandeglang. Jurnal 10 No. 6. Banten STISIP Banten Raya Pandeglang*. Retrieved from stisipbantenraya.ac.id: <http://stisipbantenraya.ac.id/index.php/download/cateory/7-jurnal-vol-10-no6-maret-2017>
- Praysi Nataly Rattu, N. R. (2022). Optimalisasi Kinerja Bidang Sosial Budaya Dan Pemerintahan Dalam. *JURNAL GOVERNANCe*, 4.
- Sam, R. C. (2023, Februari 3). *Divisi Adalah: Pengertian, Jenis dan Perbedaan dengan Departemen*. Retrieved from Appsensi.com: <https://appsensi.com/divisi-adalah/>

- Simanjuntak. (2011). *BAB II repository ump*. Retrieved from repository.ump.ac.id:
https://repository.ump.ac.id/7873/3/Toyibatus%20Solikhah_BAB%20II.pdf
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta:
Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung:
Alfabeta.
- Torang, S. (2014). *Organisasi dan Manajemen*. Bandung: ALFABETA.
- Winardi. (2018). *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Kota Bandung: PT
Raja Grafindo.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan
Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Zaonal, R. V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta:
Raja Grafindo Persada.