

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



SKRIPSI

**ANALISIS RESIKO PEREKRUTAN DAN PENEMPATAN
CREW PADA KAPAL MILIK PT. HUMPUSS
TRANSPORTASI KIMIA**

Oleh :

AL-GHIFARI ANNANDA AKBAR

NRP. 4 62 19 0097/K

**PROGRAM PENDIDIKAN DIPLOMA IV
JAKARTA
2023**

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



SKRIPSI

**ANALISIS RESIKO PEREKRUTAN DAN PENEMPATAN
CREW PADA KAPAL MILIK PT. HUMPUSS
TRANSPORTASI KIMIA**

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

Oleh :

AL-GHIFARI ANNANDA AKBAR

NRP. 4 62 19 0097/K

**PROGRAM PENDIDIKAN DIPLOMA IV
JAKARTA
2023**

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




TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : AL-GHIFARI ANNANDA AKBAR
NRP : 4 62 19 0097 / K
Program Pendidikan : DIPLOMA IV
Program Studi : KALK
Judul : ANALISIS RESIKO PEREKRUTAN DAN
PENEMPATAN CREW PADA KAPAL MILIK
PT. HUMPUSS TRANSPORTASI KIMIA

Jakarta, Juli 2023

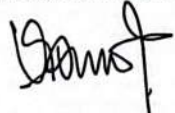
Pembimbing Utama


Drs. Roy Kasiono, M.Sc
Pembina Tk. I (IV/b)
NIP. 19650107 199203 1 001

Pembimbing Pendamping


Yudhiyono, S.Si., M.T.
Penata (III/c)
NIP. 19820130 200912 1 004

Mengetahui,
Ketua Jurusan KALK


Dr. Vidya Selasdini, S. SiT., M.MTr.
Penata TK. I (III.d)
NIP. 19831227 200812 2 002

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




TANDA TANGAN PENGESAHAN SKRIPSI


Nama : AL-GHIFARI ANNANDA AKBAR
NRP : 4 62 19 0097/K
Program Pendidikan : DIPLOMA IV
Program Studi : KALK
Judul : ANALISIS RESIKO PEREKRUTAN DAN
PENEMPATAN *CREW* PADA KAPAL MILIK
PT. HUMPUSS TRANSPORTASI KIMIA

Jakarta, Agustus 2023

Ketua penguji


Muritz H.M. Sibarani, DESS, ME
Pembina Utama Madya (IV/d)
NIP. 19681129199403 1 002


Anggota


Vega F Andromeda, S.ST., S.Pd., M.Hum
Penata (III/c)
NIP. 19770326 200212 1 002

Anggota


Drs. Roy Kasiono, M. Sc
Pembina Tk 1 (IV/b)
NIP. 19650107 199203 1 0

Mengetahui,
Ketua Jurusan KALK


Dr. Vidya Selasдини, S. StT., M.MTr.
Penata TK. I (III.d)
NIP. 19831227 200812 2 002

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah Yang Maha Kuasa karena atas karunia, rahmat, dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya untuk memenuhi persyaratan dalam menyelesaikan kurikulum dari program Diploma IV jurusan KALK, Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta tahun ajaran 2023.

Penyusunan skripsi ini didasarkan atas pengalaman yang penulis dapatkan selama menjalani praktek darat baik di perusahaan pelayaran. Serta semua pengetahuan yang diberikan oleh dosen pada saat menjalankan pendidikan melalui literatur-literatur yang berhubungan dengan judul skripsi yang diajukan penulis. Adapun topik atau judul skripsi ini adalah:

“ANALISIS RESIKO PEREKRUTAN DAN PENEMPATAN *CREW* PADA KAPAL MILIK PT. HUMPUSS TRANSPORTASI KIMIA”

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak memperoleh bantuan dan masukan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Yth. Ir. H. Ahmad Wahid, S.T., M.T., M.Mar.E. selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta.
2. Yth. Dr. Vidya Selasdini, S. SiT., M.M.T.r. selaku Ketua Program Studi KALK Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran.
3. Yth. Titis Ari Wibowo, S.SI.T., M.M.Tr., selaku Sekertaris Jurusan Ketatalaksanaan Angkutan Laut dan Kepelabuhanan.
4. Yth. Drs. Roy Kasiono, M. Sc selaku dosen pembimbing 1 yang telah memberikan waktunya untuk membimbing, memberikan arahan dan masukan dalam penulisan skripsi ini.
5. Yth. Yudhiyono, S.Si., M.T. selaku dosen pembimbing 2 yang telah banyak memberikan waktunya untuk membimbing, memberikan arahan dan masukan yang sangat bermanfaat dalam penulisan skripsi ini.
6. Teruntuk kedua orangtua tercinta Ayah Mistarno & Bunda Suwartining Sagopiserin , saya sangat berterima kasih sudah memperjuangkan dan memberi pengorbanan dalam bentuk apapun kepada anaknya untuk dapat menyelesaikan *study* di kampus tercinta STIP Jakarta.

7. Yth. Seluruh Civitas Akademik, Staff dan Dosen Pengajar Jurusan KALK Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran.
8. Direktur dan Karyawan PT Humpuss Transportasi Kimia, Terima kasih atas semua bimbingan dan pelajaran yang telah diberikan kepada penulis ketika melaksanakan PRADA di perusahaan.
9. Teman-teman Taruna/I angkatan LXII, terkhusus untuk kelas KALK Delta, Terima kasih untuk masa-masa indah selama menjalankan pendidikan dikampus ini.
10. Terima kasih kepada teman-teman di Dormitory I atas, khususnya anak kamar I 201 yang selalu kompak dan sebagai tempat bercerita keluh kesah kehidupan, juga selalu memberi support dalam mengerjakan skripsi ini.
11. Teruntuk senior di PT Humpuss Transportasi Kimia, terima kasih sudah menyediakan tempat berkumpul untuk *sharing* selama PRADA.
12. Semua pihak yang terlibat langsung ataupun tidak langsung sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir dari pendidikan ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini, masih terdapat banyak kekurangan, baik dari segi penyusunan kalimat, serta pembahasan materi akibat keterbatasan penulis dalam menguasai materi tersebut. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan saran serta tanggapan yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga dengan selesainya skripsi ini dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan yang berguna bagi siapapun khususnya terhadap kemajuan teknologi di bidang maritim yang akan datang.

Jakarta, Agustus 2023
Penulis,

AL-GHIFARI ANNANDA AKBAR
462190097

DAFTAR ISI

SAMPUL DALAM.....	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
TANDA TANGAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR BAGAN.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
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	3
BAB II LANDASAN TEORI	5
A. Tinjauan Pustaka.....	5
B. Penelitian Terdahulu	5
1. Resiko	5
2. Penempatan	6
3. Pengertian Awak Kapal	7
4. Pengertian Kapal	8
5. <i>Crewing</i>	8
6. Pengertian Unsur Manajemen.....	10
B. Kerangka Pemikiran.....	12
BAB III METODE PENELITIAN	13
A. Waktu Dan Tempat Penelitian.....	13
1. Waktu Penelitian	13

2. Tempat Penelitian.....	13
B. Metode Penelitian	13
C. Sumber Data	14
D. Teknik Pengumpulan Data	14
1. Observasi	15
2. Studi Pustaka.....	15
E. Teknik Analisis Data.....	15
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	17
A. Deskripsi Data	17
1. Waktu dan Tempat Penelitian.....	17
2. Visi Misi PT Humpuss Transportasi Kimia.....	19
3. Jumlah Karyawan Divisi <i>Crewing</i>	21
4. <i>Flow Chart</i> Proses <i>Penerimaan Crew</i> Baru	22
5. Jumlah <i>Crew</i> pada Kapal milik PT Humpuss Transportasi Kimia ..	23
6. Daftar Sertifikat atau Lisensi yang Wajib dimiliki <i>Crew</i>	24
B. Analisis Data	26
C. Alternatif Pemecahan Masalah	37
D. Evaluasi Terhadap Pemecahan Masalah	38
E. Pemecahan Masalah	41
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	45
A. Kesimpulan.....	45
B. Saran	46
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Kapal Yang Dimiliki Dan Dioperasikan Oleh PT Humpuss Transportasi Kimia	19
Tabel 4.2 Data Presentase Karyawan Divisi <i>Crewing</i> (Operasional) PT Humpuss Transportasi Kimia	21
Tabel 4.3 Tipe Kapal dan Jumlah <i>Crew</i>	29

DAFTAR BAGAN

Bagan 2.1 Kerangka Pemikiran	12
Bagan 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan.....	19

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Diagram <i>Fishbone</i>	16
Gambar 4.1 Prosedur Perekrutan atau Familiarisasi <i>Crew</i>	22
Gambar 4.2 Daftar Kualifikasi Sertifikat Pelaut di PT Humpuss Trasnportasi Kimia	24
Gambar 4.3 Daftar Kualifikasi Sertifikat Pelaut di PT Humpuss Trasnportasi Kimia	25
Gambar 4.4 Skala Dampak dan Kemungkinan	26
Gambar 4.5 Analisis Resiko	27
Gambar 4.6 Diagram <i>Fishbone</i>	36

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Akta Perusahaan
Lampiran 2	SIUPAL
Lampiran 3	Struktur Organisasi Perusahaan
Lampiran 4	Prosedur Perekrutan <i>Crew</i> / Famirisasi <i>Crew</i>
Lampiran 5	Kualifikasi Sertifikat Pelaut
Lampiran 6	Skala Dampak dan Kemungkinan
Lampiran 7	Analisis Resiko

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan pusat hal terpenting dalam kegiatan organisasi atau perusahaan. Semua kegiatan di perusahaan memerlukan sumber daya manusia, begitu juga dengan PT Humpuss Transportasi Kimia yang memerlukan divisi *crewing* untuk menunjang kegiatan operasional kapal milik PT Humpuss Transportasi Kimia.

PT Humpuss Transportasi Kimia merupakan perusahaan transportasi angkutan laut dan merupakan usaha yang bergerak di bidang usaha pelayaran. Perusahaan membuat kebijakan dalam memenuhi kebutuhan kapal melalui perekrutan *crew* kapal. Kebijakan ini dibuat untuk memberikan kepuasan kerja bagi *crew* dengan tidak mengesampingkan tujuan dari perusahaan untuk mendapatkan keuntungan. Kebijakan yang dibuat perusahaan dalam proses perekrutan *crew* masih terdapat kendala dalam proses perekrutan dan penempatan *crew* kapal dikarenakan lambannya pihak *recruitment personal officer* dalam merekrut *crew* yang baru dan belum adanya evaluasi dari prosedur maupun kinerja. Kendala ini ditemukan pada PT Humpuss Transportasi Kimia pada divisi *crewing* atau *Crew Relation* dimana prosedur perekrutan dan penempatan *crew* baru dirasa belum berjalan dengan baik oleh pelamar. Pelamar banyak yang mengeluh mengenai proses perekrutan yang terlalu rumit dimana hal ini merupakan syarat utama dalam penerimaan *crew* yang baru di PT Humpuss Transportasi Kimia.

Pada saat penulis melakukan observasi di perusahaan, penulis menemukan beberapa masalah yang terjadi pada divisi *crewing*, seperti

banyaknya pelamar atau *crew* yang baru akan join ke perusahaan belum memenuhi kualifikasi yang ditetapkan oleh perusahaan yang mengakibatkan divisi *crewing* harus mencari *crew* yang sesuai dengan kriteria perusahaan, perputaran dan kestabilan *crew* kapal yang tinggi yang membuat divisi *crewing* harus membuat *crew rotation plan* setiap bulannya dan menyesuaikan kemampuan *crew* dengan tipe kapal, dan menumpuknya pekerjaan pada divisi *crewing* yang disebabkan oleh kurangnya komunikasi dan koordinasi antara staff *crewing* sehingga pekerjaan hanya menumpuk pada salah satu staff saja.

Hal ini dirasakan menjadi kendala suatu kendala juga diatas kapal yaitu tidak terlaksananya tugas dan tanggung jawab seorang *crew* di atas kapal sesuai dengan jabatannya. Permasalahan ini juga mengakibatkan kurangnya peminat *crew* kapal untuk bergabung dengan perusahaan serta motivasi kerja *crew* juga staff *crewing* yang dapat mengganggu kegiatan operasional di atas kapal maupun di kantor. Apabila hal ini terus dibiarkan maka akan diragukan keprofesionalan perusahaan. Berdasarkan permasalahan diatas, maka penulis mencoba mengangkat permasalahann tersebut ke dalam skripsi yang berjudul :

“ANALISIS RESIKO SAAT PROSES PEREKRUTAN DAN PENEMPATAN *CREW* PADA KAPAL MILIK PT HUMPUSS TRANSPORTASI KIMIA”

B. IDENTIFIKASI MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis uraikan di atas, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah antara lain:

1. Kualifikasi *crew* yang tidak sesuai
2. Banyaknya kegiatan pada divisi *crewing*
3. Kinerja divisi *crewing* dalam proses perekrutan dan penempatan *crew* kapal yang belum berjalan efektif
4. Evaluasi kinerja yang tidak dilakukan secara rutin
5. Tidak terlaksananya pengecekan sertifikat milik *crew* yang berada di atas kapal

C. BATASAN MASALAH

Mengingat luasnya masalah yang ditulis, maka dalam penulisan skripsi ini penulis membatasi masalah pada:

1. Kualifikasi *crew* yang tidak sesuai
2. Kinerja divisi *crewing* dalam proses perekrutan dan penempatan *crew* kapal yang belum berjalan efektif.

D. TUJUAN DAN MANFAAT PENYUSUNAN SKRIPSI

1. Tujuan penelitian
 - a. Untuk mengetahui apa yang menyebabkan kinerja divisi *crewing* belum berjalan secara efektif dan
 - b. Mengetahui mengapa banyak pelamar atau *crew* baru tidak memenuhi kualifikasi persyaratan dari perusahaan.
- 1) Secara teoritis
 - a) Penulis dapat memperdalam pengetahuan di bidang *Replacement Crew*.
 - b) Penulis dapat mengetahui hal-hal apa saja yang dapat menyebabkan kurang efektifnya kinerja dari divisi *Crew Relation*.
 - c) Penulis dapat mengetahui permasalahan lebih mendalam yang mana tidak terdapat dalam teori di kampus.
- 2) Secara Praktis
 - 1) Sebagai kontribusi atau masukan yang bermanfaat kepada PT Humpuss Transportasi Kimia dalam upaya peningkatan kinerja divisi *crewing*.
 - 2) Menambah pengetahuan dan wawasan pembaca mengenai berbagai masalah yang dihadapi berkaitan dengan upaya peningkatan kinerja divisi *crewing*.

E. SISTEMATIKA PENULISAN

Sistematika penulisan skripsi ini untuk memudahkan pembaca supaya dapat mengerti tentang uraian dan analisis permasalahan yang dibahas, dibagi dalam 5 bab dan masing-masing bab terdiri dari beberapa sub bab yang mana keseluruhan materi merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan.

BAB I : PENDAHULUAN

Menguraikan latar belakang masalah. Perumusan masalah yang meliputi pembatasan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, hipotesis, metode penelitian serta sistematika penulisan skripsi.

BAB II : LANDASAN TEORI

Menguraikan teori yang berkaitan dengan judul skripsi secara deduktif dari teori yang berlingkup luas hingga ke teori yang akan digunakan untuk menganalisis permasalahan.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang kapan dan di mana (waktu dan tempat) penulis dalam mengamati dan melakukan penelitian melalui teknik pengumpulan data yang penulis pilih. Teknik tersebut dapat berupa populasi, sampel serta teknik analisis.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini yang dibahas adalah masalah-masalah yang diungkapkan dalam perumusan masalah. Jumlah sub dari bab ini sangat bergantung pada tujuan penelitian dan ruang lingkup pembahasannya. Berdasarkan hal tersebut maka dalam sub ini masalah dianalisis dengan teori dan alat analisis yang telah dipilih dan di tentukan sebelumnya, misalnya pengujian hipotesis, analisis data dan penafsiran data.

BAB V : PENUTUP

Merupakan bab terakhir dari penulisan skripsi yang terdiri dari kesimpulan dan saran. Kesimpulan diambil dari bab IV yaitu analisis dan pembahasan, sedangkan saran disesuaikan dengan pembahasan dari perumusan masalah dan hasil pemecahan atau solusi pada analisis dan pembahasan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. TINJAUAN PUSTAKA

Merupakan kajian terhadap teori-teori, aturan-aturan, manual maupun prosedur-prosedur serta penelitian terdahulu yang relevan dengan masalah yang diteliti. Untuk penelitian kualitatif kajian pustaka dibuat sesuai dengan variable penelitian untuk menyusun kerangka pemikiran dan merumuskan hipotesis penelitian. Untuk penelitian pemecahan masalah kajian pustaka digunakan untuk merumuskan kerangka penulisan yang berguna untuk menganalisis penyebab timbulnya masalah dan menemukan pemecahan yang tepat.

Penulisan tinjauan pustaka dibuat secara singkat, padat dan menggambarkan secara jelas variable yang diamati sesuai dengan obyek penelitian. Selain itu dijelaskan konsep variable yang terdapat di dalam hipotesis dengan dukungan teori yang relevan dan hasil penelitian sebelumnya. Sebagai dasar untuk penelitin yang akan dilakukan, untuk itu literature review dari setiap terbitan/ buku/ publikasi/ jurnal yang dianggap relevan dibahas secara kritis, setiap variable minimal menggunakan 2 (dua) referensi.

Untuk memudahkan pemahaman pembaca yang berhubungan dengan penulisan skripsi ini, maka penulis mengambil beberapa referensi para ahli tentang teori-teori yang berhubungan dengan skripsi ini yaitu :

B. PENELITIAN TERDAHULU

1. Resiko

Menurut International Organization for Standardization (ISO): Menurut ISO 31000, risiko didefinisikan sebagai efek ketidakpastian pada tujuan, baik positif maupun

negatif. Risiko adalah hasil dari interaksi antara kemungkinan terjadinya suatu peristiwa dan konsekuensinya. Definisi risiko menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah akibat yang kurang menyenangkan (merugikan, membahayakan) dari suatu perbuatan atau tindakan. Menurut Hanafi (2006:1), Risiko adalah bahaya, akibat atau konsekuensi yang dapat terjadi akibat sebuah proses yang sedang berlangsung atau kejadian yang akan datang. Risiko dapat diartikan sebagai suatu keadaan ketidakpastian, di mana jika terjadi suatu keadaan yang tidak dikehendaki dapat menimbulkan suatu kerugian.

Risiko adalah sebuah kemungkinan kejadian atau peristiwa yang merugikan perusahaan atau bisnis, dimana kejadian tersebut tidak dapat diprediksi (Latifiana, D. 2017)

Menurut Kountur (2004), risiko merupakan suatu keadaan yang tidak pasti yang dihadapi seseorang atau perusahaan yang dapat memberikan dampak merugikan. Risiko selalu dikaitkan dengan ketidakpastian, namun risiko tidak selalu sama dengan ketidakpastian. Perbedaan antara risiko dan ketidakpastian menurut Spekman (2004) dalam Sherlywati (2016) adalah risiko diartikan sebagai probabilitas kerugian dari suatu kejadian, sedangkan ketidakpastian dinyatakan sebagai gangguan eksogen (exogenous disturbance).

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa risiko adalah sebuah kejadian atau peristiwa yang berdampak berbahaya untuk sebuah organisasi atau perusahaan yang menyebabkan kerugian dimasa yang akan datang. Adapun “Resiko” yang dimaksud penulis dalam penelitian ini adalah resiko dari penempatan *kru* diatas kapal milik PT Humpuss Transportasi Kimia.

2. Penempatan

Menurut Sjafri Mangkuprawira, penempatan merupakan penugasan atau penugasan kembali dari seorang karyawan pada sebuah pekerjaan baru. Sama halnya menurut Veithzal Rivai Zainal, penempatan adalah penugasan atau penugasan kembali seorang karyawan kepada pekerjaan barunya. Mathis dan Jackson sebagaimana dikutip oleh Hiskia Jonest Runtunuwu, et. al.,

mendefinisikan penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.

Berdasarkan definisi yang dikemukakan, maka dapat disimpulkan bahwa penempatan adalah kebijaksanaan manajemen sumber daya manusia untuk menentukan posisi / jabatan seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat.

Menurut B. Siswanto Sastrohadiwiryo (2005), penempatan tenaga kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala risiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawabannya.

3. Pengertian Awak Kapal

Menurut Undang - Undang RI No.17 Tahun 2008 tentang Pelayaran Bab I Ketentuan Umum Pasal 1 Ayat 40, “Awak Kapal adalah orang yang bekerja atau dipekerjakan di atas kapal oleh pemilik atau operator kapal untuk melakukan tugas di atas kapal sesuai dengan jabatannya yang tercantum dalam buku siji”. Semua posisi di kapal dari Kapten sampai Mess boy adalah awak kapal. Dalam ayat 41 disebutkan bahwa “Nahkoda adalah salah seorang dari awak kapal yang menjadi pemimpin tertinggi di kapal dan mempunyai wewenang dan tanggung jawab tertentu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, dan pada ayat 42 Nahkoda cukup di istimewa oleh Undang-Undang Negara yang berbunyi, “Anak Buah Kapal adalah Awak Kapal selain Nahkoda”. Jabatan di atas kapal dibagi dua yaitu Perwira kapal dan Anak Buah Kapal (ABK) :

- a. Perwira kapal, terdiri dari Captain, Chief Officer, Second Officer, dan Third Officer untuk bagian deck. Sedangkan untuk bagian engine adalah Chief Engineer, First Engineer, Second Engineer, Third Engineer.

- b. Anak Buah Kapal, terdiri dari Bosun, Able Seaman (AB), Ordinary Seaman(OS), Mess Boy, Chief Cook untuk bagian deck. Sedangkan untuk bagian engine adalah Oiler dan Wiper.

Menurut Kamus Istilah Pelayaran dan Perkapalan karangan YS Bichu (2012) *Crew* adalah awak kapal, Anak buah kapal disingkat abk, *list* atau daftar atau sijil awak kapal dimana dicantumkan pangkat dan tugasnya yang merupakan salah satu dokumen atau bagian dari surat kapal. Kadang disebut juga “*muster roll*” atau *monsterol*.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *crew* atau awak kapal adalah seseorang yang bekerja atau dipekerjakan di atas kapal oleh pemilik atau operator kapal untuk melakukan tugas sesuai dengan jabatannya yang tercantum dalam buku sijil yang dibagi menjadi dua bagian kedudukannya yaitu perwira kapal dan Anak Buah Kapal (Kurniawan, 2017).

4. Pengertian Kapal

Menurut UU No.17 Tahun 2008 tentang Pelayaran, Kapal adalah kendaraan air dengan bentuk dan jenis tertentu, yang digerakkan dengan tenaga angin, tenaga mekanik, energi lainnya, ditarik atau ditunda, termasuk kendaraan yang berdaya dukung dinamis, kendaraan di bawah permukaan air, serta alat apung dan bangunan terapung yang tidak berpindah-pindah.

International Maritime Organization (IMO): Menurut IMO menyebutkan bahwa sebuah kapal didefinisikan sebagai setiap jenis perahu atau struktur apapun yang dipasang di atas air dan dirancang untuk mengapung, berlayar, atau beroperasi di atas air. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (Suyono, 2005) kapal adalah kendaraan pengangkut penumpang dan barang di laut (sungai dan sebagainya).

5. Crewing

Menurut kamus istilah Pelayaran dan Perkapalan karangan YS Bichu (2012) *Crew Management* adalah perjanjian antara seseorang dengan majikan dimana orang tersebut mengikatkan diri kepada majikan untuk bekerja menurut ketentuan yang berlaku dan sebaliknya majikan mengikatkan diri

kepada seseorang untuk bekerja menurut ketentuan yang berlaku dan sebaliknya majikan mengikatkan diri untuk membayar orang tersebut sesuai dengan ketentuan berlaku yang sama, dilakukan dihadapan pejabat pemerintah yang ditunjukan (biasanya syahbandar) dan ditandatangani olehnya.

Dalam buku Manajemen Perusahaan Pelayaran karangan Engkos Kosasih dan Prof. Capt. Hananto Soewedo (2012) menjelaskan bahwa :

a) Prosedur Manajemen SDM Laut

Dalam manajemen SDM biasanya diselenggarakan hal-hal sebagai berikut:

1. Penarikan / *recruitment* (calon pegawai)
2. Proses seleksi.
3. Pengangkatan pertama
4. Pengangkatan dalam pangkat
5. Pengangkatan dalam jabatan
6. Mutasi / formasi pegawai
7. Pengkajian / pengupahan, uang transportasi, uang lembur, hubungan perburuhan
8. Pembinaan dan disiplin pegawai
9. Kesehatan / kesejahteraan pegawai
10. Pendidikan dan latihan pegawai
11. Cuti, pemberhentian dan pensiunan

b) Sistem pengawakan

Ada perusahaan pelayaran yang menganut sistem pengawakan sebagai pegawai laut tetap, seperti umumnya di BUMN. Namun, banyak juga perusahaan yang menganut sistem pengawakan secara kontrak, seperti umumnya pada perusahaan swasta. Baik sistem pengawakan sebagai pegawai tetap maupun sistem kontrak memiliki keuntungan dan kerugian. Berikut perbandingan:

1. Sistem pengawakan pegawai tetap

a. Keuntungan

Ada *sense of belonging*, pengaturan penempatan mudah, kualitas pegawai diketahui.

b. Kerugian

Biaya besar untuk rekrut, gaji hanya, diberikan waktu bertugas di kapal, mudah memberhentikan pegawai yang tidak disenangi.

2. Sistem pengawakan sistem kontrak

a. Keuntungan

Tidak perlu ada biaya rekrut, gaji hanya diberikan waktu bertugas di kapal, mudah memberhentikan pegawai yang tidak disenangi.

b. Kerugian

Tidak perlu ada biaya rekrut, gaji hanya diberikan waktu bertugas di kapal, mudah memberhentikan pegawai yang tidak disenangi.

Adapun prosedur perekrutan *crew* di PT Humpuss Transportasi Kimia yaitu dengan *crew* menjawab form soal yang dibuat oleh perusahaan. Kemudian setelah menjawab soal, calon *crew* akan melakukan interview oleh *superintendent* atau penanggung jawab kapal khusus untuk jabatan *officer* atau perwira. Sedangkan untuk anak buah kapal cukup diwawancara oleh *crewing officer* atau staff *crewing*. Kemudian setelah mendapatkan nilai dari tes menjawab soal & wawancara, *superintendent* dan staff *crewing* berdiskusi serta memutuskan apakah *crew* dapat bekerja atau tidak serta apakah *crew* tersebut dapat ditempatkan sesuai dengan posisi yang dilamar. Setelah itu staff *crewing* melakukan pengecekan dokumen yang dimiliki *crew* untuk menghindari adanya sertifikat *crew* yang *expired*.

6. Pengertian Unsur Manajemen

Menurut Firmansyah & Mahardhika (2018, hlm. 4) unsur-unsur pokok manajemen adalah manusia (*men*), barang-barang (*materials*), mesin (*machines*), metode (*methods*), uang (*money*) dan pasar (*market*). Keenam unsur atau sarana manajemen ini memiliki fungsi masing-masing dan saling berinteraksi dalam mencapai tujuan organisasi. Berikut adalah penjelasan dari masing-masing unsur pokok manajemen.

a) Manusia (*Men*)

Yakni Sumber daya manusia yang melakukan kegiatan manajemen dan produksi. Dengan adanya faktor SDM, kegiatan manajemen dan produksi

dapat berjalan, karena pada dasarnya faktor SDM sangat berperan penting dalam kegiatan manajemen dan produksi.

b) Uang (*Money*)

Yakni faktor pendanaan atau keuangan. Tanpa ada keuangan yang memadai kegiatan perusahaan atau organisasi takkan berjalan sebagaimana mestinya, karena pada dasarnya keuangan ialah darah dari perusahaan atau organisasi. Hal keuangan ini berhubungan dengan masalah anggaran (Budget), upah karyawan (Gaji), dan pendapatan perusahaan atau organisasi.

c) Bahan (*Materials*)

Materials berhubungan dengan barang mentah yang akan diolah menjadi barang jadi. Dengan adanya barang mentah maka dapat dijadikan suatu barang yang bernilai sehingga dapat mendatangkan keuntungan.

d) Mesin (*Machines*)

Berupa berbagai mesin pengolah atau teknologi yang dipakai dalam mengolah barang mentah menjadi barang jadi. Dengan adanya mesin pengolah, maka kegiatan produksi akan lebih efisien dan menguntungkan.

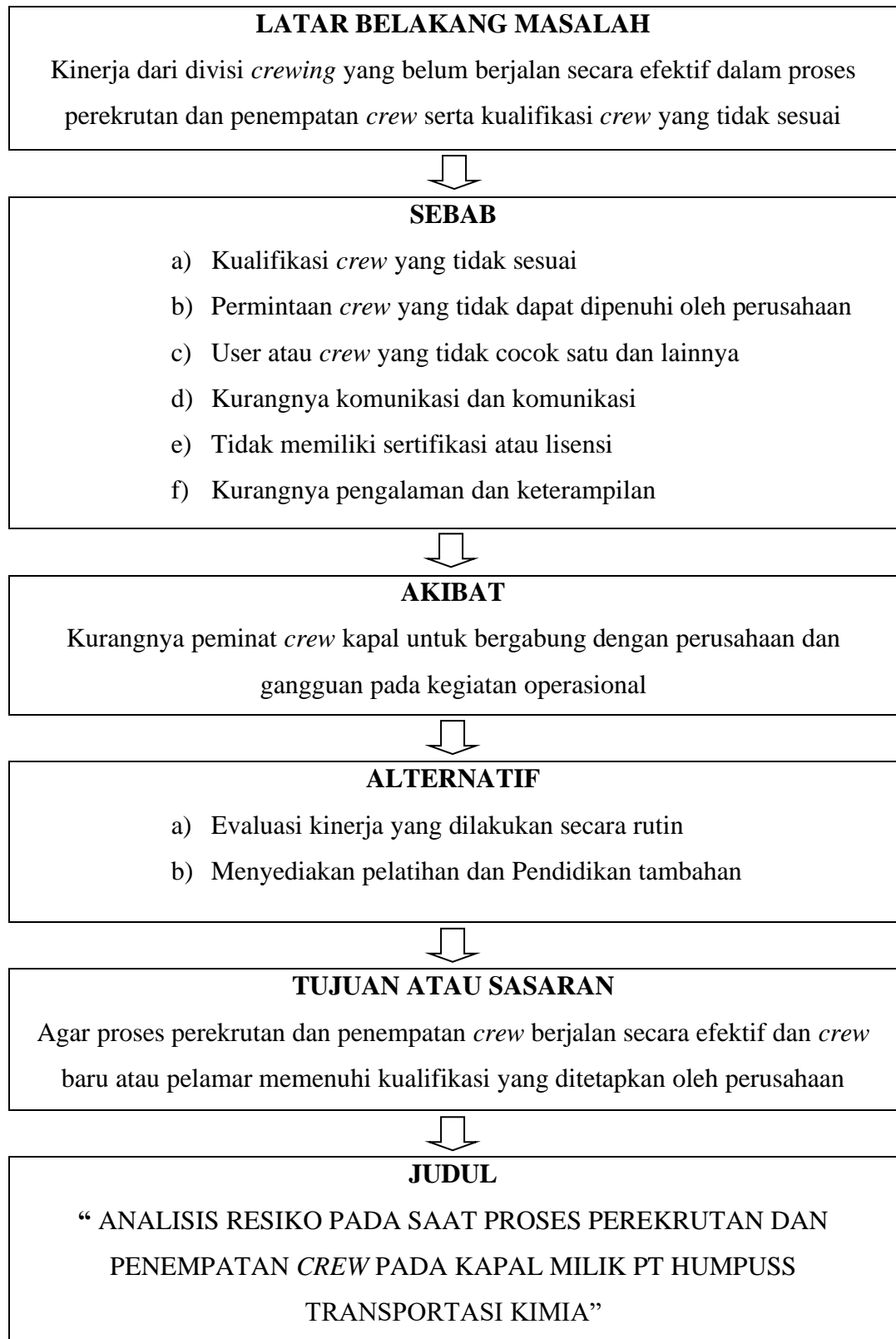
e) Metode (*Methods*)

Yaitu tata cara melakukan kegiatan manajemen secara efektif dengan menggunakan pertimbangan-pertimbangan kepada sasaran agar tercapai suatu tujuan akan dituju.

f) Pasar (*Market*)

Yakni tempat untuk memasarkan produk yang telah dihasilkan. Seorang manajer pemasaran dituntut untuk dapat menguasai pasar, sehingga kegiatan pemasaran hasil produksi dapat berlangsung. Agar pasar dapat dikuasai, maka kualitas dan harga barang haruslah sesuai dengan selera konsumen dan daya beli masyarakat.

C. KERANGKA PEMIKIRAN



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. WAKTU DAN TEMPAT PENELITIAN

1. Waktu Penelitian

Penulis menentukan waktu penelitian pada saat penulis melakukan Praktek Darat di PT Humpuss Transportasi Kimia, terhitung sejak Maret 2022 – Agustus 2022.

2. Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan oleh penulis di perusahaan pelayaran PT Humpuss Transportasi Kimia.

Berikut data dari PT Humpuss Transportasi Kimia:

a. Tempat kedudukan usaha:

Nama Perusahaan	: PT Humpuss Transportasi Kimia
Alamat	: Jl. Jend. Gatot Subroto Kav 1-3 Jakarta 12930.
Telepon	: (62-21) 509 11902
Fax	: (62-21) 509 66345
Email	: admin.operation@htk.co.id
Website	: http://www.hits.co.id

B. METODE PENELITIAN

Berdasarkan pendapat (Riduwan:2010) metode pengumpulan data merupakan salah satu metode yang ada didalam pengumpulan data dengan menggunakan teknik atau cara yang digunakan oleh para peneliti untuk mengumpulkan data. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan mendeskripsikan secara terperinci mengenai resiko penempatan *crew* di

atas kapal atau proses perekrutan maupun penempatan *crew* di atas kapal milik PT Humpuss Transportasi Kimia serta kendala yang dihadapi untuk selanjutnya dapat menentukan upaya yang dapat dilakukan dalam proses perekrutan atau penempatan *crew* kapal. Dalam menulis penelitian penulis menggunakan metode kualitatif karena lebih banyak terdapat data dalam bentuk kalimat dan gambar yang dapat menjelaskan resiko dari penempatan *crew* kapal di PT Humpuss Transportasi Kimia. Menurut Sugiyono (2019) metode penelitian kualitatif sering disebut dengan metode penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah (*natural setting*). Metode tepat dalam menguraikan masalah-masalah, memberi ruang bebas pada penulis untuk terus mencaritahu/investigasi tentang proses perekrutan dan penempatan *crew* di PT Humpuss Transportasi Kimia.

C. SUMBER DATA

Sumber data yang dimaksud adalah fakta mentah, observasi atau kejadian dalam bentuk angka atau simbol khusus. Data merupakan kumpulan dari berbagai fakta yang dapat berupa simbol, angka atau tulisan yang dapat diperoleh dengan melakukan pengamatan terhadap suatu objek. Data harus dapat memberikan gambaran luas suatu keadaan sehingga menghasilkan informasi yang jelas dan mudah dipahami.

Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan penulisan adalah data primer dan data sekunder. Menurut Sugiyono (2018) Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, cara yang digunakan untuk mengumpulkan data primer. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama di PT Humpuss Transportasi Kimia. Dan menurut Sugiyono (2017), Data Sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Artinya sumber data penelitian diperoleh melalui media perantara atau secara tidak langsung.

D. TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Penulis menggunakan teknik pengumpulan data berdasarkan fakta dan informasi yang penulis alami selama praktek darat. Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah, dalam menyusun penelitian ini dibutuhkan

pengamatan. Sehingga dapat data yang benar agar tujuan penulisan dapat tercapai dan sesuai dengan judul yang penulis ambil. Penulis menggunakan beberapa metode dalam penelitian ini, yaitu:

1. Observasi

Observasi adalah pengumpulan data dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematis melalui observasi. Berdasarkan pernyataan sebelumnya, disimpulkan bahwa dalam melakukan observasi, penulis melibatkan diri ke dalam lingkungan dan berpartisipasi di mana penulis berada. Penulis berinteraksi, dan bersatu dengan tempat dimana penulis melakukan observasi. Menurut Sugiyono (2018) observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi juga tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain.

2. Studi Pustaka

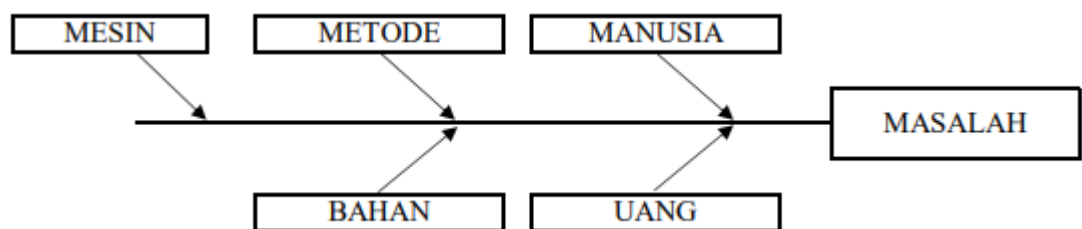
Menurut Sugiyono (2017) Studi pustaka merupakan kaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkait dengan nilai, budaya, dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti. Hasil penelitian pula akan semakin kredibel apabila didukung karya tulis akademik dan seni yang sudah ada. Studi pustaka adalah maka dapat dikatakan bahwa studi pustaka bisa mempengaruhi kredibilitas hasil penelitian yang dilakukan. Peneliti melakukan berbagai tindakan dan proses dalam studi pustaka untuk mengumpulkan, mengevaluasi, dan menganalisis teori yang relevan dengan topik penelitian mereka. Tujuan utama dari studi pustaka adalah untuk memahami landasan teori dan penelitian yang sudah ada dalam bidang tertentu, serta mengidentifikasi celah pengetahuan atau area di mana penelitian baru dapat dilakukan

E. TEKNIK ANALISIS DATA

Teknik analisis data merupakan cara atau metode untuk mengolah dan memproses data menjadi sebuah hasil atau informasi yang valid dan juga mudah dipahami oleh orang umum. Menurut Heizer dan Renderata (2005:265) bahwa diagram ini disebut juga diagram tulang ikan (*Fishbone Chart*) dan berguna untuk memperlihatkan faktor faktor utama yang berpengaruh pada kualitas dan

mempunyai akibat pada masalah yang kita pelajari, selain itu kita juga dapat melihat faktor faktor yang lebih terperinci dan berpengaruh dan mempunyai akibat pada faktor utama tersebut yang dapat kita lihat pada panah panah yang berbentuk tulang ikan pada diagram *fishbone* tersebut. Diagram *fishbone* membantu dalam mengidentifikasi dan menganalisis penyebab akar dari suatu masalah atau situasi yang kompleks. Ini adalah alat yang populer dalam manajemen kualitas dan pemecahan masalah, terutama dalam konteks industri, bisnis, dan rekayasa. Diagram *fishbone* berfokus pada pemahaman terhadap hubungan sebab-akibat antara berbagai faktor yang mempengaruhi suatu masalah. Struktur diagram melibatkan garis tulang ikan pusat yang mewakili masalah utama yang ingin dipecahkan. Dari garis pusat ini, garis-garis cabang ditarik untuk mewakili faktor-faktor yang mempengaruhi masalah tersebut. Faktor-faktor ini terbagi ke dalam beberapa kategori umum yang sering disebut sebagai "tulang-tulang" dari diagram. Kategori umum ini dapat bervariasi tergantung pada konteks masalah yang sedang dianalisis, tetapi beberapa contoh kategori yang umum digunakan adalah Manusia (*Man*), Uang (*Money*), Metode (*Method*), Mesin (*Machine*), Bahan (*Material*).

Tabel 3.1
Diagram *fishbone*



Sumber : Heizer dan Render, 2005

BAB IV

ANALISA DAN PEMBAHASAN

A. DESKRIPTIF DATA

1. Waktu dan Tempat Penelitian

PT Humpuss Transportasi Kimia adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa angkutan laut yaitu sebagai pemilik kapal (*shipowner*). PT Humpuss Transportasi Kimia merupakan perseroan yang beralamatkan di Gedung Mangkuluhur *City TowerOne*, 26th floor Jl. Jend. Gatot Subroto Kav 1-3 Jakarta 12930.

PT Humpuss Transportasi Kimia adalah anak perusahaan dari PT Humpuss Intermoda Transportasi Tbk. Yang merupakan salah satu perusahaan nasional terbesar di Indonesia. Melalui jangkauan pasarnya yang begitu besar dan dengan relasi bisnis tersebar dimana-mana, maka perusahaan ini telah banyak mendapatkan pengakuan yang cukup baik di mata pemuka bisnis. Dengan menerapkan sistim manajemen yang baik, perusahaan ini mampu mengembangkan usahanya dalam dunia pelayaran.

Berikut data PT Humpuss Transportasi Kimia :

a. Tempat Kedudukan Formal

Nama	: PT Humpuss Transportasi Kimia
Alamat	: Mangkuluhur <i>City Tower One</i> , 26 th floor Jl. Jend. Gatot Subroto Kav 1-3 Jakarta 12930
Telepon	: (62-21) 509 11902
Fax	: (62-21) 509 66345
E-mail	: admin.operation@htk.co.id
Web	: http://www.hits.co.id
Jenis usaha	: Pelayaran / Angkutan Laut Dalam Negeri

Bentuk Badan Hukum : Perseroan Terbatas

b. Data-data Akta Perusahaan :

Nama Notaris : Arry Supratno, S.H
Nomor Akte : Akte No. 91
Akta Tanggal : 23 Januari 2015
Nama Direksi : Taufik Agustono
Komisaris Utama : Theo Lekatompessy

c. Data surat-surat yang dimiliki :

- 1) Surat Izin Usaha Perusahaan Angkutan Laut
- 2) Surat Keterangan Terdaftar dari Departemen Keuangan Republik Indonesia Direktorat Jenderal Pajak, Berupa NPWP.
- 3) Tanda Terdaftar Perusahaan Perseroan Terbatas
- 4) Surat Keterangan Domisili Perusahaan

d. Struktur Organisasi Perusahaan

Bagan 4.1
Struktur Organisasi Perusahaan
STRUKTUR ORGANISASI PERUSAHAAN PT.HUMPUSS TRANSPORTASI KIMIA



d. Data kapal milik PT Humpuss Transportasi Kimia

PT Humpuss Transportasi Kimia melaksanakan kegiatan pelayaran niaga bekerjasama dengan PT Nusantara Regas, PT Petrokimia dan PT Pertamina untuk mengangkut muatan methanol seperti *ethanol*, *caustic*

soda, dan CPO Untuk mengoptimalkan kinerja kapal, selain angkutan methanol kapal juga mengangkut beberapa produk kimia seperti *paraxylene*, *ethanol* dan formalin yang dimiliki oleh perusahaan-perusahaan tersebut dengan menggunakan kapal-kapal yang dimiliki PT Humpuss Transportasi Kimia. Saat ini, PT Humpuss Transportasi Kimia mengelola 8 unit kapal tanker minyak dan kimia, 1 LPG, 3 tug boat dan 1 *crew boat*. Berikut daftar armada kapal perusahaan pelayaran PT Humpuss Transportasi Kimia :

Tabel 4.1

Kapal Yang Dimiliki Dan Dioperasikan Oleh PT Humpuss Transportasi Kimia

NO	KAPAL	DWT	YEAR OF BUILT	TYPE OF VESSEL
1	MT Griya Bugis	3989	1998	Oil Tanker
2	MT Griya Enim	3847	1998	Oil Tanker
3	MT Semar 77	18050	2001	Oil Tanker
4	MT Griya Jawa	18118	2000	Oil Tanker
5	MT Griya Cirebon	44995	2003	Oil Tanker
6	MT Griya Melayu	4990	1994	Oil Tanker
7	MT Griya Ambon	17500	1998	Oil Tanker
8	MT Griya Ternate	7477	1997	Oil Tanker
9	LPG/C Jabbar Energy	3847	2000	LPG Carriers
10	TB Semar 81	372	2012	Pusher Harbour Tug
11	TB Semar 82	447	2012	Pusher Harbour Tug
12	TB Semar 83	447	2012	Pusher Harbour Tug

Sumber : Data Operasional Kapal PT Humpuss Transportasi Kimia

2. Visi Misi PT Humpuss Transportasi Kimia

PT Humpuss Transportasi Kimia memiliki visi yaitu menjadi pemimpin ditingkat regional dalam pengelolaan armada kapal di bidang industri perkapalan dan *offshore*. Sedangkan misi perusahaan adalah menyediakan jasa angkutan laut yang kompetitif dengan memaksimalkan sumber daya

nasional melalui pengembangan dan penerapan solusi inovatif dengan komitmen teguh pada nilai keselamatan, mencapai standar profesionalisme tertinggi melalui integritas, kualitas, kerjasama dan efisiensi serta meyakinkan kesinambungan jangka panjang demi keuntungan semua pihak yang berkepentingan.

Kemudian, untuk menunjang tercapainya visi dan misi dari perusahaan, PT Humpuss Transportasi Kimia menetapkan kebijakan yang harus dipatuhi oleh perusahaan, antara lain :

- a. Menyediakan jasa angkutan laut yang kompetitif dengan memaksimalkan sumber daya nasional melalui pengembangan dan penerapan solusi inovatif dengan komitmen teguh pada nilai keselamatan.
- b. Memenuhi dan menerapkan persyaratan Sistem Manajemen Mutu (ISO9001), Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (OHSAS 18001, ISM Code), Sistem Manajemen Lingkungan (ISO 14001) serta Sistem Manajemen Keamanan Kapal dan Pelabuhan (ISPS Code) secara konsisten.
- c. Melakukan penilaian resiko guna mencegah terjadinya kecelakaan kerja, sakit akibat kerja dan pencemaran lingkungan, serta meningkatkan kualitas dan profesionalisme dalam mengoperasikan kapal-kapal milik.
- d. Fokus terhadap kepuasan dan persyaratan pelanggan serta mematuhi peraturan dan hukum yang berlaku, baik Nasional dan Internasional serta berusaha memenuhi standarisasi yang ditetapkan oleh Pemerintah, Biro Klasifikasi Badan-badan Organisasi Industri Maritim serta persyaratan lainnya yang terkait dengan Mutu, K3 dan Lingkungan.
- e. Menjamin lingkungan kerja yang aman dan bebas dari obat-obatan terlarang dan minuman keras baik itu di kantor dan di kapal guna tercapainya pelaksanaan operasional kapal yang sehat, aman dan efisien.

Menjunjung tinggi nilai kejujuran dan tindakan anti korupsi guna memelihara suatu lingkungan usaha dengan etika kerja yang baik, profesionalisme kerja dan standar integritas.

Untuk mencapai maksud dan tujuan tersebut diatas Perseroan dapat melaksanakan kegiatan usaha sebagai berikut :

- a. Melakukan usaha pengangkutan laut antar pelabuhan Indonesia yang dilakukan secara tetap dan teratur dan/atau pelayaran yang tidak tetap dan tidak teratur dengan menggunakan semua jenis kapal.
- b. Melakukan usaha pelayaran samudera yang dilakukan secara tetap dan teratur dan/ atau pelayaran yang tidak tetap dan tidak teratur dengan menggunakan semua jenis kapal.

3. Jumlah Karyawan Divisi *Crewing* (Operasional) Di PT Humpuss Transportasi Kimia

Tabel 4.2

Data Presentase Karyawan Divisi *Crewing* (Operasional) PT Humpuss Transportasi Kimia

No.	Bagian	Jumlah Karyawan	Presentase
1.	General Manajer	1	5,88%
2.	Manajer Marine	1	5,88%
3.	Manajer Technic	1	5,88%
4.	Superintendent	4	23,52%
5.	Crewing	2	11,76%
6.	Pengadaan Barang	2	11,76%
7.	Staff Logistik	2	11,76%
8.	Staff Vessel Certification	2	11,76%
9.	Junior Superintendent	1	5,88%
10.	Admin Operation	1	5,88%

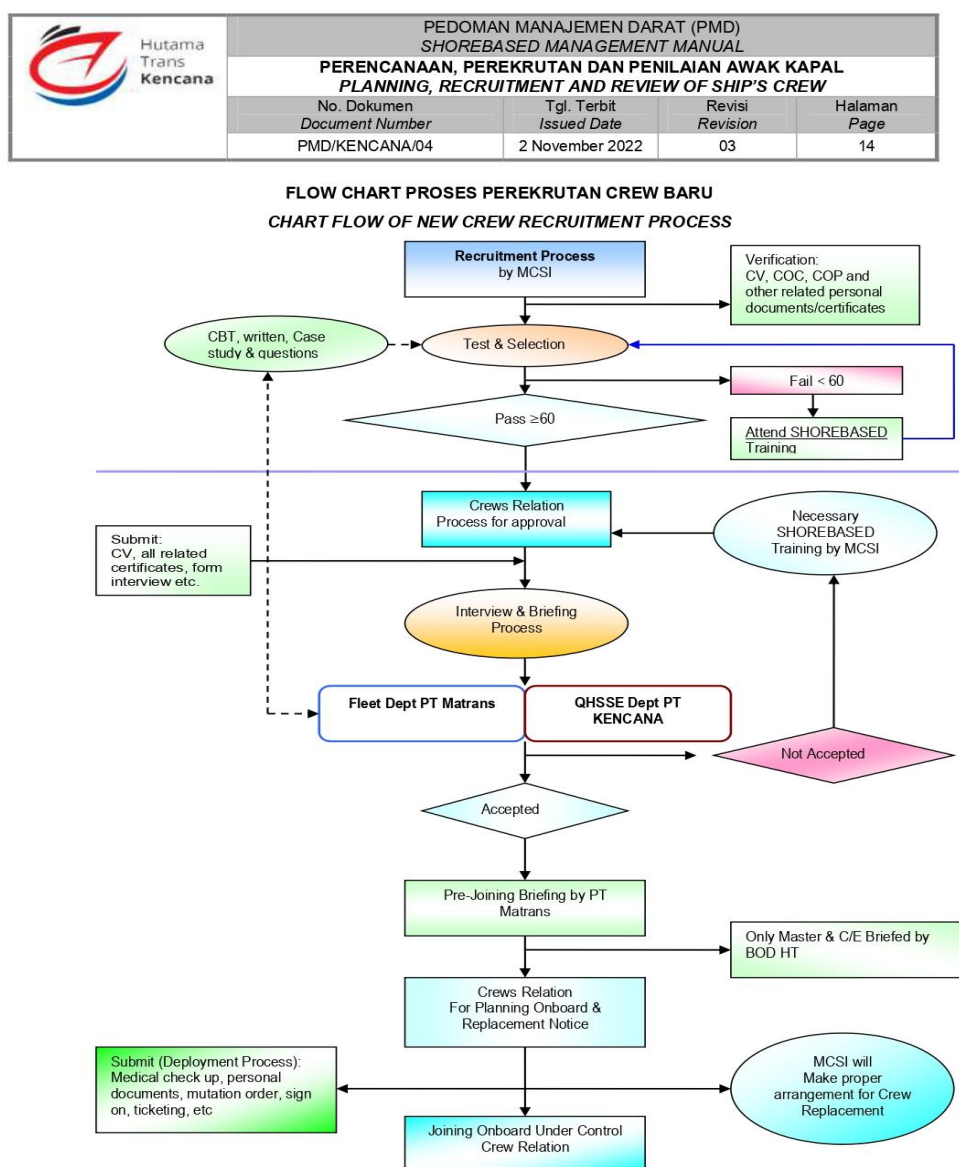
Sumber : Data Olahan

Setelah dilakukan presentase terhadap seluruh karyawan di divisi *Crew Relation* (Operasional), maka dapat dinyatakan bahwa divisi *crewing* hanya mempunyai 11,76% karyawan yang menangani proses perekrutan *crew* dan mempersiapkan *crew* untuk difamirisasi dan tes tertulis. sedangkan setiap harinya selalu ada *crew* yang datang untuk melamar dan interview untuk bekerja di kapal PT Humpuss Transportasi Kimia.

4. Prosedur Perekrutan *Crew* atau Famirisasi *Crew*

PT Humpuss Transportasi Kimia memiliki prosedur dalam melakukan perekrutan *crew*. Tahap perekrutan *crew* kapal diawali dengan mengecek kelengkapan dokumen yang dimiliki *crew* apakah memenuhi syarat perusahaan atau tidak, kemudian dilanjutkan dengan pengecekan masa berlaku dokumen yang dimiliki oleh *crew*, apakah terdapat dokumen yang sudah *expired* ataupun revalidasi sampai dengan interview dengan *superintendent*.

Gambar 4.1
Flow Chart Proses Perekrutan Crew Baru



Sumber : Data Crewing (Operasional) PT Humpuss Transportasi Kimia

Berdasarkan Gambar 4.3 dapat dilihat bahwa ada beberapa tahap seleksi yang harus diikuti oleh *crew* yang akan bergabung dengan PT Humpuss Transportasi Kimia. Mulai dari pengecekan masa berlaku dokumen milik *crew* sampai dengan proses interview.

5. Jumlah Crew pada Kapal Milik PT Humpuss Transportasi Kimia

Selama penulis melakukan praktek darat (prada) di perusahaan, berikut adalah data yang penulis dapat mengenai jumlah kapal beserta *crew* yang bekerja di kapal milik PT Humpuss Transportasi Kimia tepatnya pada bulan April tahun 2022

Tabel 4.3
Tipe Kapal dan Jumlah Crew

NO	KAPAL	TYPE OF VESSEL	JUMLAH CREW
1	MT Griya Bugis	Oil Tanker	17
2	MT Griya Enim	Oil Tanker	29
3	MT Semar 77	Oil Tanker	27
4	MT Griya Jawa	Oil Tanker	20
5	MT Griya Cirebon	Oil Tanker	24
6	MT Griya Melayu	Oil Tanker	18
7	MT Griya Ambon	Oil Tanker	27
8	MT Griya Ternate	Oil Tanker	22
9	LPG/C Jabbar E	LPG Carriers	20
10	TB Semar 81	Pusher Harbour Tug	10
11	TB Semar 82	Pusher Harbour Tug	10
12	TB Semar 83	Pusher Harbour Tug	10


Berdasarkan pada table 4.4 dapat dilihat bahwa kapal milik PT Humpuss Transportasi Kimia memiliki serta membutuhkan *crew* yang cukup banyak, terutama pada kapal *Oil Tanker*. Sudah menjadi tugas dan tanggung jawab bagi divisi *crewing* untuk mengatur pergantian *crew* setiap bulan, mempersiapkan kandidat *crew* pengganti apabila ada *crew* yang habis masa

kontrak atau permohonan turun, mengatur jadwal keberangkatan *crew*, melakukan famirisasi *crew* yang akan bergabung serta mengecek dokumen atau sertifikat milik *crew*. *Crew* yang dinyatakan lolos dan diterima untuk bekerja di PT Humpuss Transportasi Kimia akan menjalani masa kontrak 3 bulan.

6. Daftar Sertifikat atau Lisensi yang Wajib dimiliki *Crew*

Gambar 4.2

Daftar Kualifikasi Sertifikat Pelaut

	PROSEDUR CREWING	
	CREWING PROCEDURES	
	JOB DESCRIPTION AWAK KAPAL	
	CREW JOB DESCRIPTION	
No. Dokumen Document Number		Halaman Page
PMK/HTKJ010		60

MATRIKS KUALIFIKASI SERTIFIKAT PELAUT QUALIFICATION MATRIKS OF CREW CERTIFICATE


No	Jabatan (Position) Sertifikat (Certificate)	Nakhoda Master	Parwira Deck / Officer	KKM Chief Engineer	Penwira Mesin / Engineer	Deck Rating	Engine Rating	Catering
1	MFC	X	X	X	X	X	X	X
2	BST	X	X	X	X	X	X	X
3	SCRB	X	X	X	X	X	X	X
4	AFF	X	X	X	X	X	X	X
5	MFA	X	X	X	X	X	X	X
6	MC	X	X	X	X	X	X	X
7	SAT	X	X	X	X	X	X	X
8	SDSD		X		X	X	X	
9	COC-D	X	X			X		X
10	COC-E			X	X		X	
11	COC-R		X					
12	WC	X	X	X	X	X	X	
13	ARPA	X	X	X	X			
14	GMDSS	X	X	X	X			
15	GOC	X	X	X	X			
16	BTM / BRM	X	X					
17	ERM			X	X			
18	OTTP	X	X	X	X	X	X	X
19	CTTP	O	O	O	O	O	O	O
20	LGTP	O	O	O	O	O	O	O
21	SSO	X	X	X	X			
22	ECDIS	X	X					
23	SO	X	X					

Keterangan:

X : Mandatory

O : Optional tergantung tipe kapal

Gambar 4.3

	PROSEDUR CREWING	
	CREWING PROCEDURES	
	JOB DESCRIPTION AWAK KAPAL	
	CREW JOB DESCRIPTION	
	No. Dokumen	Halaman
	Document Number	Page
	PMK/HTK/010	61

1. Medical Fitness Certificate (MFC)
2. Basic Safety Training (BST)
3. Survival Craft and Rescue Boat (SCRB)
4. Advance Fire Fighting (AFF)
5. Medical First Aid (MFA)
6. Medical Care on Board Ship (MC)
7. Security Awareness Training
8. Seafarers with Designated Security Duties (SDSD)
9. Certificate of Competency-Deck (COC-D)
10. Certificate of Competency-Engine (COC-E)
11. Certificate of Competency-Radio (COC-R)
12. Watchkeeping Certificate (WC)
13. Radar and ARPA Simulation
14. Global Maritime Distress Safety System (GMDSS)
15. General Operator (GOC)
16. Bridge Team Management (BTM)/ Bridge Resource Management (BRM)
17. Engine Resource Management (ERM)
18. Oil Tanker Training Programme (OTTP)
19. Chemical Tanker Training Programme (CTTP)
20. Liquid Gas Tanker Training Programme (LGTP)
21. Ship's Security Officer (SSO)
22. Electronic Chart Display Information System (ECDIS)
23. Safety Officer (SO)

B. ANALISIS DATA

Penelitian ini merupakan penelitian yang difokuskan pada analisis resiko penempatan *crew* diatas kapal milik PT Humpuss Transportasi Kimia. Dengan data yang penulis dapat selama melakukan praktek darat, dapat disimpulkan bahwa belum maksimalnya kinerja dari divisi *crewing*. Peneliti melaksanakan pengumpulan data berdasarkan hasil observasi atau pengamatan. Tujuan dari penelitian ini adalah guna memperoleh dan menganalisa masalah berdasarkan penjelasan-penjelasan yang tertulis sehingga mudah dipahami.

Hal inilah yang mendasari perlunya dilaksanakan evaluasi secara rutin pada divisi *crewing* di PT Humpuss Transportasi Kimia guna meningkatkan kinerja divisi *crewing* agar tidak terjadinya kesalahan yang terulang.

Gambar 4.4
Skala Dampak dan Kemungkinan

No.	Pernyataan Resiko	Skala Kemungkinan					Rata-rata	Dampak	Skala Dampak					Rata-rata
		R1	R2	R3	R4	R5			R1	R2	R3	R4	R5	
1.	Kualifikasi yang tidak sesuai	2	2	3	3	3	2,6	Penundaan dalam proses perekrutan	2	3	2	3	3	2,6
2.	Permintaan crew yang tidak dapat dipenuhi perusahaan	1	2	1	2	2	1,6	Sepinya peminat untuk bergabung dengan perusahaan yang dapat merusak reputasi perusahaan	1	2	3	3	3	2,4
3.	User/crew yang tidak cocok satu sama lain	2	2	1	1	1	1,4	Konflik internal antar sesama crew dan kinerja yang buruk diatas kapal	2	2	3	1	3	2,2
4.	Kurangnya Komunikasi dan koordinasi antara staff crewing dan crew kapal	3	3	3	2	2	2,6	Perekrutan Kru yang Tidak Sesuai, Keterlambatan dalam Penempatan Kru	2	1	2	2	1	1,6
5.	Kinerja divisi crewing dalam proses perekrutan dan penempatan crew kapal yang belum berjalan efektif	3	3	3	4	3	3,2	Keselamatan kapal dan crew dan peningkatan beban kerja	3	3	3	3	3	3
6.	Tingkat perputaran crew yang tinggi	2	1	1	2	2	1,6	Gangguan pada tugas dan rutinitas di atas kapal	2	2	1	2	3	2

Skala Kemungkinan
1. Sangat Jarang
2. Jarang
3. Sering
4. Sangat Sering
R = Responden

Skala Dampak
1. Sangat Kecil
2. Kecil
3. Besar
4. Sangat Besar
R = Responden

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dilihat bahwa terdapat berbagai macam resiko yang kemungkinan yang dapat terjadi yang disebabkan oleh berbagai macam hal. Dalam pengelompokan skala yang diisi dengan skala kemungkinan dan skala dampak, terdapat nilai hasil rata-rata dampak dan kemungkinan terjadi tertinggi yaitu keselamatan kapal dan *crew* serta peningkatan beban kerja yang dimiliki *crew* tersebut. Terdapat juga nilai hasil rata-rata tertinggi kedua yaitu kualifikasi pelamar yang tidak sesuai dengan standar perusahaan. Berdasarkan tabel di atas, penulis memfokuskan pembahasan pada poin 1 dan 5 karena kedua poin tersebut memiliki nilai rata-rata kemungkinan terjadi yang tinggi.

Gambar 4.5

Analisis Resiko

No.	Pernyataan resiko	Pemilik Resiko	Penyebab	Dampak pada Capaian Tujuan	Skor Kemungkinan	Skor Dampak	Total Skor	Rank
1	2	3	4	5	6	7	8	
1	Kualifikasi yang tidak sesuai	Crew	Pelamar tidak memiliki sertifikat atau lisensi yang sudah ditetapkan perusahaan untuk on board, keterampilan yang tidak relevan	Penundaan dalam proses perekrutan	2,6	2,6	6,76	1
2	Permintaan crew yang tidak dapat dipenuhi oleh perusahaan	Crew & Perusahaan	Keterbatasan anggaran perusahaan, anggaran yang sudah ditetapkan serta pengalaman crew yang kurang relevan	Sepinya peminat/pelamar untuk bergabung dengan perusahaan	1,6	2,4	3,84	3
3	User atau crew yang tidak cocok dengan crew yang lainnya	Crew	Perbedaan norma kerja, kebiasaan adat istiadat diatas kapal, hierarki dan kekuasaan	Konflik internal antar sesama crew dan kinerja yang buruk diatas kapal	1,4	2,2	3,08	2
4	Kurangnya komunikasi dan koordinasi antara staff crewing	Crew & staff crewing	Perbedaan prioritas dan fokus serta ketidak jelasan peran dan tanggung jawab	Perekrutan crew yang tidak berjalan dengan baik dan tidak sesuai, keterlambatan pergantian crew dan penempatan crew	2,6	1,6	4,16	5
5	Kinerja divisi crewing dalam proses perekrutan dan penempatan crew kapal yang belum berjalan efektif	Crew	sistem manajemen crew yang lemah	Keselamatan kapal dan crew serta peningkatan beban kerja crew	3,2	2,8	8,96	4
6	Tingkat perputaran crew yang tinggi	Crew	Lingkungan kerja yang kurang memuaskan, beban kerja yang berat serta kurangnya kesempatan untuk pengembangan karir	Gangguan pada tugas dan rutinitas	1,6	2	3,2	6

Berdasarkan tabel analisis resiko diatas dapat dilihat bahwa poin 1 dan 5 memiliki total skor yang tinggi diantara kemungkinan resiko yang lainnya. Dalam tabel di atas terdapat juga skor kemungkinan terjadi dan juga dampak yang setelah dijumlahkan menunjukkan total skor. Tabel tersebut juga menjelaskan mengapa kemungkinan terjadi pada poin 1 dan 5 dapat terjadi. Pada

poin 1 dijelaskan bahwa terkadang ada beberapa pelamar yang tidak memenuhi syarat untuk bergabung dengan perusahaan, baik disebabkan oleh *crew* atau pelamar yang tidak mempunyai sertifikat atau lisensi yang telah ditetapkan perusahaan atau memiliki keterampilan yang memenuhi standar perusahaan. Pada poin nomor 5 juga dijelaskan mengapa penempatan *crew* di atas kapal tidak sesuai yang mengakibatkan *crew* tidak *perform* atau tidak maksimal dalam melakukan pekerjaan yang dimana hal ini dapat menyebabkan terancamnya keselamatan *crew* tersebut dan kapal serta meningkatnya beban kerja pada *crew* tersebut.

Dapat disimpulkan bahwa dalam proses perekrutan dan penempatan *crew*, kedua hal tersebut menjadi kendala yang paling sering terjadi dan juga memiliki dampak yang cukup fatal. Kinerja divisi *crewing* dalam perekrutan dan penempatan *crew* kapal harus diperhatikan dengan teliti. Apabila terdapat kesalahan dalam penempatan *crew* hal ini dapat mengganggu kegiatan di atas kapal serta dapat menyebabkan kerugian bagi perusahaan. Hal ini yang perlu dievaluasi supaya kedepannya tidak ada lagi masalah yang ditimbulkan oleh penempatan *crew*. Yang perlu dievaluasi dalam hal ini yaitu sistem manajemen perekrutan *crew* yang lemah dan juga kinerja divisi *crewing* serta kualifikasi perusahaan.

1. Mengapa kinerja divisi *crewing* dalam proses perekrutan dan penempatan *crew* belum berjalan secara efektif?

Berdasarkan hasil observasi pada saat proses perekrutan *crew* di PT Humpuss Transportasi Kimia, penulis dapat menemukan kendala yang timbul saat proses perekrutan *crew* adalah sebagai berikut:

a. Kualifikasi yang tidak sesuai

Kerap ditemukan *crew* yang tidak memenuhi persyaratan atau kualifikasi yang dibuat oleh perusahaan. Hal ini dapat disebabkan oleh :

1) Tidak memiliki sertifikasi atau lisensi yang diperlukan

Setiap jenis kapal dan peran awaknya memiliki persyaratan khusus yang harus dipenuhi, termasuk sertifikasi atau lisensi tertentu. Jika seorang awak kapal tidak memiliki sertifikasi atau lisensi yang sesuai

dengan posisi yang mereka lamar, kualifikasinya dianggap tidak sesuai. Misalnya, seorang calon yang melamar sebagai nakhoda kapal tetapi tidak memiliki sertifikasi sebagai nakhoda yang diakui secara internasional, maka kualifikasinya tidak sesuai.

2) Kurangnya pengalaman di bidang yang relevan

Pengalaman kerja yang relevan dalam bidang pelayaran dan operasi kapal juga merupakan kualifikasi penting. Jika seorang awak kapal tidak memiliki pengalaman yang memadai di bidang tersebut, maka kualifikasinya mungkin dianggap tidak sesuai. Misalnya, jika seorang calon tidak pernah bekerja di atas kapal sebelumnya dan tidak memiliki pemahaman yang cukup tentang operasi kapal, maka kualifikasinya tidak sesuai.

3) Keterampilan interpersonal yang buruk

Di kapal, kerjasama tim dan keterampilan komunikasi yang efektif sangat penting. Jika seorang calon tidak memiliki keterampilan interpersonal yang baik, seperti ketidakmampuan untuk bekerja dalam tim atau komunikasi yang buruk, maka kualifikasinya mungkin dianggap tidak sesuai. Hal ini karena kualitas tersebut dapat mengganggu keamanan dan efisiensi operasi kapal.

4) Masalah kesehatan yang menghalangi kinerja tugas

Beberapa posisi di kapal mungkin memiliki persyaratan kesehatan tertentu. Jika seorang calon memiliki masalah kesehatan yang dapat menghambat kemampuannya untuk melaksanakan tugas dengan aman dan efektif, maka kualifikasinya mungkin dianggap tidak sesuai. Misalnya, jika seorang calon memiliki masalah penglihatan yang signifikan yang dapat mempengaruhi kemampuannya untuk melihat dengan jelas dalam kondisi kerja di kapal, maka kualifikasinya tidak sesuai. Dalam industri pelayaran, kesesuaian kualifikasi sangat penting untuk memastikan keamanan dan keberhasilan operasi kapal. Oleh karena itu, pemilihan awak kapal yang memiliki kualifikasi yang tepat

sangat penting untuk menjaankan tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik

b. Permintaan *crew* yang tidak dapat dipenuhi oleh perusahaan

Permintaan *crew* yang dimaksud adalah permintaan gaji dari *crew* yang tidak sesuai dengan apa yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Sering kali terjadi yaitu *crew* tidak setuju dengan gaji yang sudah ditetapkan oleh perusahaan sesuai dengan jabatan di atas kapal. Hal ini banyak menimbulkan *crew* kurang berminat untuk bergabung dengan perusahaan. Berikut adalah alasan mengapa perusahaan tidak dapat memenuhi permintaan *crew* terutama gaji:

1) Keterbatasan anggaran

Perusahaan mungkin memiliki keterbatasan anggaran yang tidak memungkinkan mereka untuk membayar gaji yang diminta oleh *crew* kapal. Anggaran perusahaan mungkin telah ditetapkan sebelumnya dan tidak mencakup kemampuan untuk membayar gaji yang lebih tinggi.

2) Struktur gaji yang sudah ditetapkan

Perusahaan mungkin memiliki struktur gaji yang sudah ditetapkan untuk posisi-posisi tertentu berdasarkan tingkat pengalaman, tanggung jawab, dan kualifikasi. Permintaan gaji *crew* kapal mungkin tidak sesuai dengan struktur gaji yang ada, sehingga sulit bagi perusahaan untuk memenuhinya.

3) Persaingan industri

Industri pelayaran bisa sangat kompetitif, dan perusahaan mungkin beroperasi dengan margin keuntungan yang tipis. Dalam upaya untuk tetap kompetitif, perusahaan mungkin tidak mampu memenuhi permintaan gaji *crew* kapal yang tinggi karena akan meningkatkan biaya operasional yang signifikan.

4) Kualifikasi dan pengalaman yang tidak sebanding

Permintaan gaji *crew* kapal mungkin tidak sebanding dengan kualifikasi dan pengalaman yang dimiliki oleh calon *crew* kapal. Jika seorang *crew* kapal memiliki sedikit atau tidak ada pengalaman sebelumnya atau kualifikasi yang terbatas, perusahaan mungkin tidak dapat membenarkan membayar gaji yang tinggi.

Dalam situasi seperti ini, penting bagi perusahaan dan calon *crew* kapal untuk berkomunikasi dengan jujur dan terbuka. Perusahaan dapat menjelaskan batasan anggaran atau struktur gaji yang ada, sementara *crew* kapal dapat mempertimbangkan opsi lain, seperti kesempatan pengembangan keterampilan atau tunjangan tambahan. Tujuannya adalah mencapai kesepakatan yang adil dan saling menguntungkan bagi kedua belah pihak.

c. User tidak cocok dengan *crew* yang lain

Yang dimaksud user disini ialah sang kapten kapal. Ini mungkin disebabkan oleh perbedaan dalam nilai-nilai, norma, kebiasaan, atau cara berkomunikasi yang berbeda antara kapten dan *crew* kapal. Beberapa faktor yang dapat menyebabkan ketidakcocokan budaya antara kapten dan *crew* kapal meliputi:

1) Hierarki dan kekuasaan

Seberapa budaya mungkin memiliki hierarki yang lebih kuat atau menghargai kekuasaan yang lebih besar. Jika kapten dan *crew* kapal berasal dari budaya yang berbeda dalam hal ini, dapat terjadi ketidakcocokan dalam dinamika kekuasaan dan pengambilan keputusan di atas kapal.

2) Perbedaan norma kerja

Setiap negara atau budaya memiliki norma kerja yang berbeda. Jika kapten dan *crew* kapal memiliki pemahaman dan harapan yang berbeda tentang etika kerja, disiplin, atau tanggung jawab, ini dapat menyebabkan ketidakcocokan dan konflik.

3) Kebiasaan dan adat istiadat

Kebiasaan sehari-hari atau adat istiadat yang berbeda juga dapat menyebabkan ketidakcocokan budaya. Misalnya, perbedaan dalam etika makan, tata krama, atau kegiatan sosial di atas kapal dapat menimbulkan ketidaknyamanan atau ketegangan di antara kapten dan *crew* kapal.

Untuk mengatasi ketidakcocokan budaya antara kapten dan *crew* kapal, penting untuk mempromosikan pemahaman, toleransi, dan saling menghormati. Kapten dan *crew* kapal perlu berkomunikasi secara terbuka, mendengarkan satu sama lain, dan mencari solusi bersama yang mempertimbangkan perbedaan budaya yang ada. Pelatihan interkultural atau program pengembangan tim juga dapat membantu dalam membangun hubungan yang lebih baik dan mengatasi perbedaan budaya di atas kapal.

d. Kurangnya komunikasi dan koordinasi

Kurangnya komunikasi dan koordinasi dalam proses perekrutan dan penempatan *crew* kapal dapat menyebabkan berbagai masalah dan dampak negatif. Beberapa faktor yang menyebabkan kurangnya komunikasi dan koordinasi antara staff *crewing* adalah sebagai berikut:

1) Perbedaan prioritas dan fokus

staff *crewing* dan *crew* kapal mungkin memiliki prioritas dan fokus yang berbeda dalam operasional kapal. Ini dapat menyebabkan kurangnya komunikasi dan koordinasi yang efektif dalam mencapai tujuan bersama.

2) Tuntutan kerja yang tinggi

Kurangnya komunikasi dan koordinasi dapat menyebabkan *crew* di atas kapal seringkali menghadapi jadwal kerja yang padat dan tugas-tugas yang menuntut, yang dapat mengakibatkan kurangnya waktu atau energi untuk berkomunikasi dengan staff *crewing* secara teratur.

3) Ketidakjelasan peran dan tanggung jawab

Jika peran dan tanggung jawab masing-masing pihak tidak jelas, maka akan sulit bagi mereka untuk tahu siapa yang harus mengambil inisiatif dalam komunikasi dan koordinasi.

Untuk mengatasi masalah kurangnya komunikasi dan koordinasi, perusahaan perlu menciptakan lingkungan yang mendorong dan mendukung komunikasi terbuka dan efektif. Pelatihan dan pengembangan keterampilan komunikasi, serta penggunaan teknologi yang tepat untuk komunikasi yang lebih efisien, juga dapat membantu meningkatkan komunikasi dan koordinasi antara staff *crewing* dan *crew* di atas kapal. Selain itu, membangun hubungan profesional dan saling memahami di antara kedua pihak akan membantu menciptakan kolaborasi yang lebih baik dan meningkatkan efisiensi operasional kapal.

e. Penempatan *crew* kapal yang tidak sesuai sehingga *crew* tidak *perform* atau tidak bekerja secara maksimal

Penempatan *crew* kapal yang tidak sesuai dan menyebabkan *crew* tidak bekerja secara maksimal dapat disebabkan oleh beberapa faktor berikut:

1) Kurangnya kualifikasi dan keterampilan

Pemilihan *crew* yang tidak sesuai dengan persyaratan pekerjaan atau kurangnya kualifikasi dan keterampilan yang dibutuhkan untuk posisi tertentu dapat menyebabkan *crew* tidak dapat melakukan tugas mereka dengan baik. Hal ini dapat mengurangi efisiensi operasional kapal dan meningkatkan risiko kesalahan.

2) Proses rekrutmen yang kurang tepat

Jika proses rekrutmen *crew* tidak dilakukan dengan ketat, perusahaan mungkin merekrut *crew* yang tidak sesuai dengan kebutuhan dan budaya kerja kapal. Proses seleksi yang tidak memadai dapat menyebabkan masuknya *crew* yang tidak cocok dengan lingkungan kerja kapal, sehingga kinerja mereka tidak maksimal.

3) Kurangnya manajemen sumber daya manusia yang efektif

Manajemen sumber daya manusia yang tidak efektif dapat menyebabkan penempatan *crew* yang tidak sesuai dengan keterampilan, pengalaman, dan preferensi *crew*. Kurangnya pengelolaan dan perencanaan sumber daya manusia dapat menyebabkan ketidakseimbangan dalam penempatan *crew*.

4) Kurangnya komunikasi

Jika komunikasi antara manajemen kapal dan *crew* tidak efektif, informasi tentang kualifikasi dan preferensi *crew* mungkin tidak sampai dengan benar. Ini bisa menyebabkan *crew* ditempatkan di posisi yang tidak sesuai dengan keinginan atau kemampuan mereka.

f. Tingkat perputaran *crew* yang tinggi

Tingkat perputaran *crew* yang tinggi dapat menjadi masalah dalam penempatan *crew* kapal. Jika *crew* kapal sering berganti, dapat mempengaruhi kontinuitas dan kestabilan operasional. Selain itu, perusahaan juga harus menghabiskan waktu dan sumber daya untuk melatih dan mempersiapkan *crew* kapal baru secara terus-menerus.

2. Mengapa pelamar atau *crew* baru tidak memenuhi kualifikasi persyaratan dari perusahaan?

a. Kurangnya pengalaman atau keterampilan yang sesuai

Beberapa pelamar mungkin tidak memiliki pengalaman atau keterampilan yang memadai untuk posisi yang mereka lamar. Ini bisa disebabkan oleh kurangnya pengalaman kerja sebelumnya atau kurangnya pelatihan yang relevan.

b. Tidak memiliki sertifikasi atau lisensi yang diperlukan

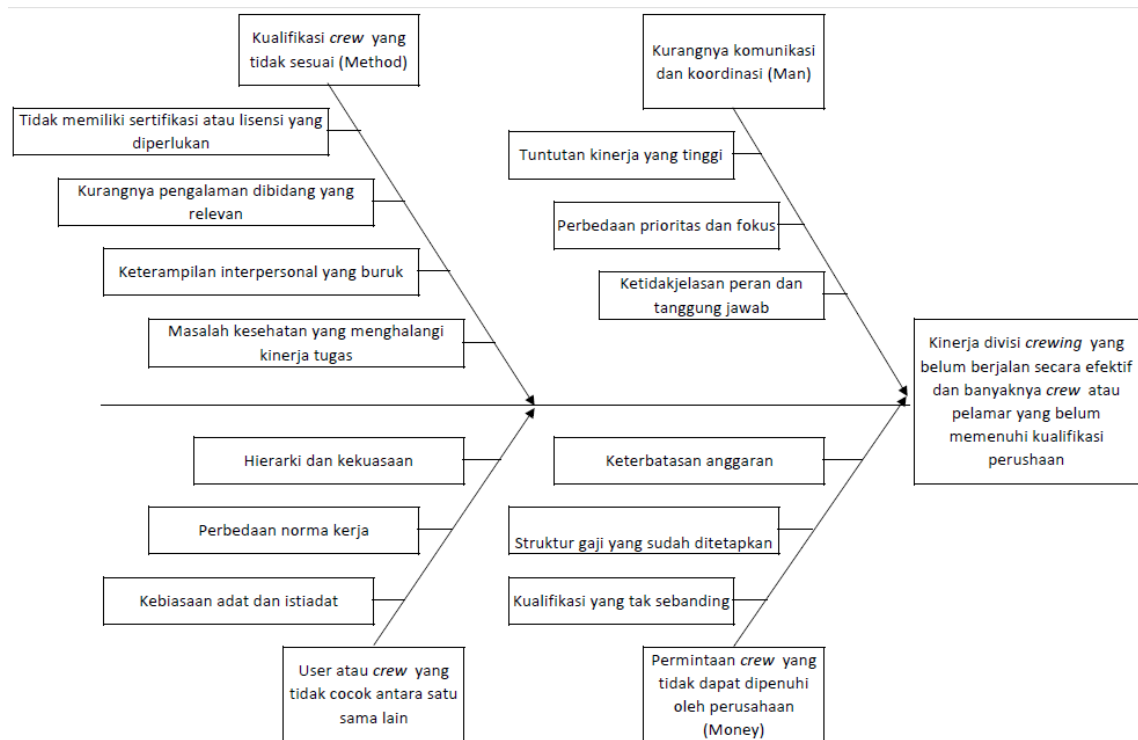
Setiap jenis kapal dan peran awaknya memiliki persyaratan khusus yang harus dipenuhi, termasuk sertifikasi atau lisensi tertentu. Jika seorang awak kapal tidak memiliki sertifikasi atau lisensi yang sesuai dengan posisi yang mereka lamar, kualifikasinya dianggap tidak sesuai. Misalnya,

seorang calon yang melamar sebagai nakhoda kapal tetapi tidak memiliki sertifikasi sebagai nakhoda yang diakui secara internasional, maka kualifikasinya tidak sesuai.

c. Kesehatan atau kondisi fisik yang tidak memadai

Beberapa posisi di atas kapal memerlukan kesehatan dan kondisi fisik tertentu, seperti kru yang siap untuk tugas fisik yang berat. Jika pelamar memiliki masalah kesehatan atau kondisi fisik yang mempengaruhi kemampuan mereka untuk bekerja di kapal, mereka mungkin tidak memenuhi persyaratan perusahaan.

Gambar 4.6
Diagram Fishbone



2. Upaya apa yang dapat dilakukan oleh PT Humpuss Transportasi Kimia sebagai pemilik kapal dalam mengatasi pemasalahan yang ada?

- 1) Tenaga kerja pada divisi *crewing* memerlukan evaluasi secara rutin terhadap proses perekrutan *crew*. Evaluasi ini perlu dilakukan agar antara staff *crewing* dapat saling *backup* tentang bagaimana persiapan proses perekrutan *crew* yang sesuai dengan prosedur perusahaan.

a. Proses seleksi yang ketat

Perusahaan harus menjalankan proses seleksi yang ketat untuk mengevaluasi kualifikasi dan kecocokan calon *crew* kapal dengan persyaratan pekerjaan. Ini dapat melibatkan wawancara, tes teknis, evaluasi keterampilan, serta pemeriksaan referensi dan catatan pekerjaan sebelumnya. Proses seleksi yang ketat membantu meminimalkan kesalahan dalam penempatan *crew* kapal yang tidak sesuai.

b. Pemberian pelatihan dan orientasi yang memadai

Setelah *crew* kapal ditempatkan, penting bagi perusahaan untuk memberikan pelatihan dan orientasi yang memadai kepada mereka. Pelatihan ini dapat meliputi pengetahuan tentang kapal, prosedur keselamatan, peraturan, dan kebijakan perusahaan. Dengan memberikan pemahaman yang jelas tentang tugas dan tanggung jawab mereka, perusahaan dapat membantu *crew* kapal untuk menghindari kesalahan yang dapat terjadi karena kurangnya pemahaman.

c. Evaluasi kinerja secara berkala

Perusahaan harus melakukan evaluasi kinerja secara berkala terhadap *crew* kapal. Evaluasi ini membantu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan mereka, serta memberikan kesempatan untuk memberikan umpan balik dan pelatihan yang diperlukan. Dengan mengikuti perkembangan kinerja *crew* kapal, perusahaan dapat mengambil tindakan yang tepat jika terdapat kesalahan penempatan atau ketidakcocokan.

d. Komunikasi yang terbuka dan *feedback*

Penting bagi perusahaan untuk menjaga komunikasi yang terbuka dengan *crew* kapal. Memberikan kesempatan bagi *crew* kapal untuk menyampaikan masukan, masalah atau kekhawatiran mereka dapat membantu mengatasi kesalahan penempatan dengan cepat dan efektif.

Mencegah kesalahan penempatan *crew* kapal membutuhkan pendekatan yang cermat dan komprehensif dalam proses perecruitment, seleksi, pelatihan, dan manajemen kinerja. Dengan upaya yang tepat, perusahaan dapat meminimalkan kesalahan dan memastikan penempatan *crew* kapal yang tepat sesuai dengan persyaratan pekerjaan.

- 2) Untuk mengatasi masalah pelamar atau *crew* kapal baru yang tidak memenuhi kualifikasi persyaratan dari perusahaan, beberapa langkah dan upaya berikut dapat diambil:

- a. Menyediakan pelatihan dan pendidikan tambahan**

Perusahaan dapat mempertimbangkan menyediakan pelatihan dan pendidikan tambahan bagi calon pelamar yang berpotensi namun belum sepenuhnya memenuhi kualifikasi. Pelatihan ini dapat membantu meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka untuk memenuhi persyaratan yang dibutuhkan.

- b. Klarifikasi persyaratan pekerjaan**

Perusahaan harus menyusun persyaratan pekerjaan yang jelas, relevan, dan realistis untuk setiap posisi di atas kapal. Persyaratan ini harus mencakup kualifikasi pendidikan, pengalaman kerja, keterampilan, dan persyaratan kesehatan yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab posisi tersebut.

- c. Proses seleksi yang efektif**

Perusahaan harus memiliki proses seleksi yang terstruktur dan efektif untuk menilai kualifikasi dan kemampuan calon pelamar. Proses seleksi ini harus berfokus pada mencari kualitas dan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

C. ALTERNATIF PEMECAHAN MASALAH

Setelah melakukan analisis terhadap permasalahan yang dikemukakan diatas, penulis mencoba memberikan suatu pemecahan masalah. Alternatif pemecahan masalah merupakan suatu solusi yang dapat digunakan untuk memecahkan masalah. Dalam pemecahan masalah penulis menggunakan pengetahuan dan

pertimbangan dalam memutuskan alternatif mana yang paling baik memecahkan masalah. Adapun alternatif pemecahan masalah yang dapat penulis uraikan adalah sebagai berikut:

1. Evaluasi kinerja secara berkala

Perusahaan harus melakukan evaluasi kinerja secara berkala terhadap *crew* kapal. Evaluasi ini membantu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan mereka, serta memberikan kesempatan untuk memberikan umpan balik dan pelatihan yang diperlukan. Dengan mengikuti perkembangan kinerja *crew* kapal, perusahaan dapat mengambil tindakan yang tepat jika terdapat kesalahan penempatan atau ketidakcocokan.

2. Menyediakan pelatihan dan pendidikan tambahan

Perusahaan dapat mempertimbangkan menyediakan pelatihan dan pendidikan tambahan bagi calon pelamar yang berpotensi namun belum sepenuhnya memenuhi kualifikasi. Pelatihan ini dapat membantu meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka untuk memenuhi persyaratan yang dibutuhkan.

D. EVALUASI TERHADAP PEMECAHAN MASALAH

Dalam pemecahan masalah yang diajukan harus dievaluasi dari segi kelemahan dan kekuatan, kelebihan dan kekurangan, kerugian dan keuntungan, dan lain sebagainya untuk memudahkan pengambilan keputusan dalam memilih pemecahan masalah yang tepat. Di bawah ini evaluasi terhadap pemecahan masalah:

1. Evaluasi kinerja secara rutin

Evaluasi kinerja yang dilakukan secara rutin dalam proses perekrutan *crew* kapal memiliki kelebihan dan kekurangan sebagai berikut:

Kelebihan :

a) Meningkatkan kualitas *crew*

Evaluasi kinerja yang teratur membantu perusahaan mendapatkan kru berkualitas tinggi. Dengan menilai kinerja *crew* secara objektif, perusahaan dapat memastikan bahwa hanya *crew* yang kompeten dan berkualitas yang tetap bekerja di kapal.

b) Identifikasi kelemahan dan potensi

Evaluasi kinerja membantu mengidentifikasi kelemahan kru dalam tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu, hal ini juga dapat mengungkapkan potensi kru untuk diberdayakan dan diberikan tanggung jawab yang lebih besar.

c) Peningkatan produktivitas

Evaluasi kinerja membantu mengidentifikasi masalah dan perbaikan yang diperlukan dalam operasional kapal. Dengan mengatasi masalah ini, produktivitas kapal dapat meningkat.

Kekurangan:

a) Biaya dan waktu

Proses evaluasi kinerja dapat memakan biaya dan waktu yang signifikan. Ini melibatkan waktu untuk mempersiapkan evaluasi, melakukan wawancara, dan menyusun laporan evaluasi.

b) Resistensi dari kru

Beberapa kru mungkin merasa tidak nyaman atau tidak senang dengan proses evaluasi yang dilakukan secara rutin. Hal ini dapat menyebabkan resistensi atau ketidakpuasan di antara kru.

c) Menciptakan tekanan

Kru mungkin merasa tertekan dan cemas selama proses evaluasi, terutama jika evaluasi kinerja digunakan sebagai dasar untuk keputusan penting, seperti promosi atau pemecatan.

Dengan mempertimbangkan kelebihan dan kekurangan tersebut, perusahaan harus merancang dan mengimplementasikan proses evaluasi kinerja yang tepat dan efektif dalam perekrutan dan manajemen kru. Evaluasi harus dilakukan secara adil, terstruktur, dan didukung oleh kebijakan perusahaan yang jelas. Hal ini akan membantu menciptakan tim kru yang berkualitas tinggi dan mendukung keselarasan dengan visi dan tujuan perusahaan.

2. Menyediakan pelatihan dan pendidikan tambahan

Kelebihan:

a) Memenuhi kebutuhan perusahaan

Dengan menyediakan pelatihan tambahan yang disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan, kru dapat menjadi lebih relevan dan berdaya guna dalam menjalankan operasional kapal.

b) Meningkatkan retensi karyawan

Menyediakan pelatihan tambahan menunjukkan komitmen perusahaan terhadap pengembangan karier kru. Ini dapat meningkatkan retensi karyawan, karena kru merasa dihargai dan didukung dalam pengembangan profesional mereka.

c) Adaptasi dengan perubahan industri

Dalam industri pelayaran yang terus berkembang, pelatihan tambahan dapat membantu kru beradaptasi dengan teknologi, peraturan baru, atau perkembangan lainnya dalam industri.

Kekurangan:

a) Biaya

Pelatihan tambahan dapat memerlukan biaya yang signifikan bagi perusahaan. Ini termasuk biaya pelatihan itu sendiri, biaya bahan pelatihan, dan waktu yang dikeluarkan untuk memberikan pelatihan.

b) Waktu

Pelatihan tambahan memerlukan waktu dari kru yang bersangkutan, yang dapat mengganggu jadwal dan tanggung jawab mereka di atas kapal.

c) Tidak cocok dengan minat atau kemampuan kru

Beberapa kru mungkin tidak tertarik atau tidak mampu mengikuti pelatihan tambahan yang ditawarkan. Hal ini dapat menyebabkan ketidakseimbangan antara kebutuhan perusahaan dan minat atau kemampuan kru.

Penting bagi perusahaan untuk mempertimbangkan manfaat dan biaya dari menyediakan pelatihan dan pendidikan tambahan. Jika memungkinkan, perusahaan dapat memprioritaskan pelatihan untuk kru yang berpotensi untuk berkembang dan memiliki minat yang kuat untuk meningkatkan kualifikasi mereka. Selain itu, perusahaan juga harus memastikan pelatihan yang disediakan sesuai dengan kebutuhan operasional dan strategi bisnis mereka. Evaluasi yang cermat perlu dilakukan untuk memastikan bahwa investasi dalam pelatihan tambahan memberikan manfaat yang berharga bagi perusahaan dan kru.

E. PEMECAHAN MASALAH

Setelah dilakukan evaluasi terhadap pemecahan masalah, penulis menentukan mana yang paling tepat untuk dipilih sebagai pemecahan masalah, setelah memperhatikan situasi dan kondisi subjek penelitian sebagai berikut:

1. Evaluasi kinerja yang dilakukan secara rutin

Melakukan evaluasi kinerja secara rutin dalam proses penempatan *crew* kapal memiliki manfaat yang signifikan. Berikut adalah beberapa manfaatnya:

a) Pemahaman yang lebih baik

Komunikasi yang efektif dan koordinasi yang baik antara perusahaan pelayaran dan *crew* kapal memungkinkan pemahaman yang lebih baik tentang kebutuhan, persyaratan, dan harapan masing-masing pihak. Ini membantu dalam menempatkan *crew* kapal yang tepat pada posisi yang sesuai dengan kualifikasi dan keahlian mereka, sehingga meningkatkan kesesuaian dan kinerja.

b) Kelancaran penempatan

Dengan komunikasi yang baik, perusahaan dapat memastikan bahwa *crew* kapal diberikan informasi yang jelas dan tepat tentang penempatan mereka. Ini termasuk informasi tentang tanggung jawab, tugas, dan harapan yang terkait dengan posisi yang akan mereka tempati. Komunikasi yang baik meminimalkan kebingungan dan memastikan *crew* kapal dapat memulai tugas mereka dengan lancar.

c) Peningkatan produktivitas

Baik staff *crewing* maupun Crew kapal yang lebih terlatih dan terampil cenderung menjadi lebih produktif dalam pekerjaan mereka. Pelatihan tambahan dapat membantu meningkatkan kinerja dan efisiensi operasional di atas kapal dan di kantor.

d) Meningkatkan efisiensi operasional

Dengan memiliki kru berkualitas dan berkinerja tinggi, efisiensi operasional di atas kapal dapat meningkat. Kru yang efisien dapat meningkatkan produktivitas dan performa keseluruhan kapal.

Meningkatkan komunikasi dan koordinasi dalam proses penempatan *crew* kapal bukan hanya meningkatkan efisiensi dan kinerja, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan memperbaiki kepuasan *crew* kapal. Ini berkontribusi pada keselamatan, keberlanjutan, dan reputasi perusahaan pelayaran.

2. Menyediakan pelatihan dan pendidikan tambahan

Menyediakan pelatihan dan pendidikan tambahan bagi *crew* yang tidak memenuhi kualifikasi dari perusahaan memiliki berbagai manfaat, antara lain:

a) Penyesuaian dengan persyaratan perusahaan

Pelatihan tambahan disesuaikan dengan kebutuhan dan persyaratan perusahaan. Hal ini membantu crew untuk beradaptasi dengan lingkungan dan prosedur kerja yang spesifik perusahaan.

b) Mendapatkan *crew* yang berkualitas

Perusahaan mendapatkan kru yang berkualitas dan sesuai dengan standar yang diinginkan. Dengan menilai kinerja masa lalu kru kemudian mengikuti pelatihan dan Pendidikan tambahan, perusahaan dapat memastikan bahwa calon kru memiliki rekam jejak yang baik dan sesuai dengan persyaratan pekerjaan di kapal.

c) Peningkatan kualifikasi dan keterampilan

Melalui pelatihan tambahan, crew yang awalnya tidak memenuhi kualifikasi dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka. Ini membantu mereka memenuhi persyaratan pekerjaan yang lebih baik dan menjadi lebih kompeten dalam tugas-tugas mereka di atas kapal.

Menyediakan pelatihan dan pendidikan tambahan bagi crew yang tidak memenuhi kualifikasi dari perusahaan adalah investasi yang berharga untuk meningkatkan kualitas kru, meningkatkan keselamatan, dan meningkatkan kinerja keseluruhan kapal. Hal ini juga dapat membantu perusahaan dalam mempertahankan karyawan yang berpotensi dan memiliki komitmen terhadap pertumbuhan dan pengembangan profesional.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya dapat dipahami bahwa dalam proses perekrutan atau penempatan *crew* pada kapal milik PT Humpuss Transportasi Kimia perlu diperhatikan. Saat proses perekrutan dan penempatan *crew* masih terdapat kendala yang perlu diperhatikan. Hal tersebut menjadi permasalahan yang harus segera ditangani. Dengan semua pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kurang efektifnya kinerja divisi *crewing* dalam proses perekrutan serta penempatan *crew* di atas kapal yang mengakibatkan penempatan *crew* yang tidak sesuai sehingga *crew* tidak dapat perform atau bekerja secara maksimal. Hal ini disebabkan karena komunikasi dan kerjasama yang berjalan tidak baik antara staff *crewing* dan sistem manajemen *crew* yang lemah.
2. Kualifikasi *crew* yang tidak sesuai. Dimana sering terdapat *crew* atau pelamar yang tidak memenuhi persyaratan yang sudah ditentukan oleh perusahaan baik tidak lengkapnya dokumen atau lisensi yang dimiliki oleh *crew*, kurangnya pengalaman dalam bidang yang relevan serta keterampilan atau pengetahuan yang dimiliki *crew* tidak memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini berdampak pada saat proses perekrutan dan penempatan *crew* yang dimana penundaan dalam perekrutan dan penempatan *crew*.

B. SARAN

Berdasarkan pembahasan yang telah penulis sampaikan, maka penulis memberikan beberapa saran untuk PT Humpuss Transportasi Kimia khususnya pada divisi *crewing*:

1. Evaluasi kinerja yang dilakukan secara rutin

Evaluasi kinerja dalam proses perekrutan atau penempatan *crew* kapal memiliki manfaat yang signifikan. Berikut adalah beberapa manfaat dari evaluasi kinerja dalam proses tersebut:

- a) Pemahaman yang lebih baik mengenai perekrutan dan penempatan *crew* kapal
- b) Kelancaran penempatan *crew*
- c) Meningkatkan efisiensi operasional
- d) Peningkatan produktivitas

Secara keseluruhan, evaluasi kinerja dalam proses perekrutan atau penempatan *crew* kapal memiliki manfaat penting, termasuk seleksi yang lebih baik, penyesuaian yang tepat, peningkatan kualitas dan keamanan operasional, pengembangan dan pelatihan yang tepat, serta peningkatan retensi dan loyalitas kru kapal. Hal ini dapat dilakukan dengan cara seperti menentukan kriteria evaluasi, mengumpulkan data dan informasi, analisis kinerja, meninjau prosedur yang berlaku, identifikasi tindakan perbaikan. Dengan mengikuti langkah-langkah di atas, perusahaan dapat melakukan evaluasi kinerja divisi *crewing* dalam proses perekrutan atau penempatan *crew* kapal dengan lebih terstruktur dan efektif. Evaluasi tersebut akan membantu memperbaiki kinerja divisi dan meningkatkan efisiensi serta kepuasan dalam pengelolaan *crew* kapal.

2. Menyediakan pelatihan dan pendidikan tambahan

Perusahaan dapat mempertimbangkan untuk menyediakan pelatihan dan pendidikan tambahan bagi pelamar atau *crew* baru yang tidak memenuhi kualifikasi perusahaan. Manfaat menyediakan pelatihan dan Pendidikan tambahan bagi *crew* antara lain:

- a) Penyesuaian dengan persyaratan perusahaan
- b) Mendapatkan *crew* yang berkualitas
- c) Peningkatan kualifikasi dan keterampilan

Menyediakan pelatihan dan pendidikan tambahan bagi *crew* yang tidak memenuhi kualifikasi dari perusahaan adalah investasi yang berharga untuk meningkatkan kualitas kru, meningkatkan keselamatan, dan meningkatkan kinerja keseluruhan kapal. Hal ini juga dapat membantu perusahaan dalam

mempertahankan karyawan yang berpotensi dan memiliki komitmen terhadap pertumbuhan dan pengembangan profesional.

DAFTAR PUSTAKA

- Anang Firmansyah, dan Budi W. 2018 Mahardika, *Pengantar Manajemen*, Yogyakarta: DEEPUBLISH.
- Bejo, Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bichu, YS. 2012. *Kamus Istilah Pelayaran dan Perkapalan*. Jakarta: Citra Harta Prima.
- B. Siswanto Sastrohadiwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, Bumi Aksara, Jakarta, 2005, hlm. 162
- Dwi Latifiana. 2017, *Studi Literasi Keuangan Pengelola Usaha Kecil Menengah (UKM)*. Universitas Sebelas Maret (UNS), Surakarta.
- Engkos Kosasih, Hananto Soewedo. (2012), *Manajemen Perusahaan Pelayaran*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Hanafi, (2006). *Manajemen Risiko Operasional*. Jakarta: Pendidikan dan Pembinaan Manajemen.
- Hiskia Jonest Runtunuwu, et. al., *Pengaruh Disiplin, Penempatan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado*, Jurnal EMBA, Vol. 3 No. 3, 2015, hlm.83
- International Organization for Standardization (ISO). (2009). *ISO 31000:2009-Risk Management: Principles and Guidelines*. Geneva.
- Jay Heizer, Barry Render, 2005, *Operations management* 9 edition, Jakarta, Salemba
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)

Kountur, R., 2004, *Manajemen Risiko Operasional*, Penerbit PPM, Jakarta.

Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM 6 Tahun 2022

Riduwan, 2010. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung:

Alfabeta

Sherlywati. 2016. Pengelolaan Risiko Rantai Pasok Sebagai Keunggulan Bersaing Perusahaan. Maranata Economics & Bussiness Conference 2016. Universitas Kristen Maranata.

Spekman, Robert E. and Davis, Edward W, 2004, “*Risky business : Expanding the discussion on risk and the extended enterprise*”, *International Journal of Physical Distribution and Logistics Management*, Vol. 34, No. 5, pp.414- 433.

Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta. Hal.130.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta,

Suyono. (2005). *Shipping Pengangkutan Intermodal Ekspor Impor Melalui Laut*. Jakarta: PPM, Anggota Ikapi.

Sjafri Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Ghalia Indonesia, Bogor , 2014, hlm.171

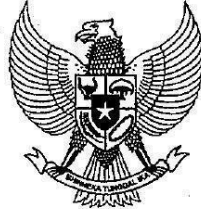
Undang - Undang RI No. 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran.

Undang - Undang RI No.17 Tahun 2008 tentang Pelayaran Bab I Ketentuan Umum Pasal 1 Ayat 40.

Veithzal Rivai Zainal, dkk., *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2014, hlm.155

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Akta Perusahaan



MUSLIM, S.H., M.Kn.

NOTARIS
DI KARAWANG

Berdasarkan S.K. Menteri Hukum Dan Hak Asasi Manusia R.I
C-775.HT.03.01-Th. 2004, Tanggal 31 Desember 2004

Jl. IR. H. Juanda No. 68, RT 002, RW 016, Nagasari,
Karawang, Kab. Karawang 41312
(Depan Stasiun Kereta Api Karawang)
Telp. (0267) 411424
HP. 08161185754 / 08129001800

Akta Tgl. : 8. Juni. 2005.....

Nomor : 2.....

SALINAN.....

AKTA PERNYATAAN KEPUTUSAN RAPAT UMUM PARA
PEMEGANG SAHAM LUAR BIASA PT. KEMIKA JAYA SENTOSA

Penghadap:

1. Tuan WIDI HERMAWAN.

2

PERNYATAAN KEPUTUSAN RAPAT
UMUM PARA PEMEGANG SAHAM LUAR BIASA
PERSEROAN TERBATAS
PT. KEMIKA JAYA SENTOSA
Nomor : 2.-



-Pada hari ini, Rabu, tanggal delapan Juni tahun----
dua ribu lima (8-06-2005).-----
-Pukul 11.00 WIB (sebelas Waktu Indonesia Barat).---
-Berhadapan dengan saya, MUSLIM, Sarjana Hukum,-----
Magister Kenotariatan, Notaris di Karawang, dengan--
dihadiri oleh saksi-saksi yang nama-namanya akan----
disebut pada bagian akhir akta ini:-----

I. Tuan WIDI HERMAWAN, lahir di Semarang, pada-----
tanggal empat belas April tahun seribu sembilan--
ratus lima puluh empat (14-04-1954), swasta,-----
bertempat tinggal di Pondok Bambu Permai AH 7,---
Rukun Tetangga 014, Rukun Warga 005, Kelurahan---
Pondok Bambu, Kecamatan Duren Sawit, Jakarta-----
Timur, pemegang Kartu Tanda Penduduk nomor-----
09.5407.140454.0371. Warga Negara Indonesia.-----
- Untuk sementara berada di Karawang.-----
-menurut keterangannya dalam hal ini bertindak---
dalam kedudukan dan jabatannya sebagai Direktur--
Perseroan dan selaku kuasa dari Rapat Umum-----
Pemegang Saham Luar Biasa dari Perseroan-----
Terbatas PT. KEMIKA JAYA SENTOSA; berkedudukan di
Jakarta, yang anggaran dasarnya beserta-----
perubahannya telah diumumkan dalam Berita Negara-
Republik Indonesia nomor 6.-, tanggal dua puluh--
Januari tahun duaribu lima (20-01-2005) dan-----
Tambahan Berita Negara nomor 639/2005, yang-----

Q

menurut keterangan Direksi perseroan anggaran-----
dasar tersebut telah di ubah yaitu dengan akta:--
-Akta tertanggal satu Juni tahun dua ribu lima---
(1-06-2005), nomor 1.- yang dibuat dihadapan-----
saya, Notaris di Karawang.-----
Untuk selanjutnya disebut sebagai Perseroan.-----

-Penghadap terlebih dahulu menerangkan:-----
-bahwa Perseroan telah mengadakan Rapat Umum Para---
Pemegang Saham Luar Biasa pada hari Senin, tanggal--
enam Juni tahun dua ribu lima (6-06-2005), bertempat
di Gedung Granadi Lantai 8, jalan Haji Rangkayo-----
Rasuna Said Kaveling X-1, nomor 8-9, Jakarta Selatan
12950, pukul 11.00 WIB (sebelas Waktu Indonesia-----
Bagian Barat) untuk selanjutnya disebut Rapat.-----
-bahwa dalam Rapat tersebut hadir/diwakili -----
2.000 (dua ribu) saham yang merupakan seluruh saham--
yang telah ditempatkan dan disetor oleh Perseroan---
hingga saat ini, sehingga Rapat tersebut berdasarkan
ketentuan pasal 20 ayat 4 dari anggaran dasar-----
Perseroan berhak mengambil keputusan-keputusan yang--
sah dan mengikat walaupun tidak diadakan panggilan--
terlebih dahulu dengan iklan dalam surat kabar;-----
-bahwa acara Rapat tersebut adalah :- -----
1. Pembukaan;-----
2. Perubahan nama dalam Perseroan;dan-----
3. Penutup.-----
-bahwa dalam Rapat tersebut penghadap dikuasakan ---
untuk menyatakan keputusan-keputusan Rapat tersebut--
dalam akta Notariil.- -----
-Berhubung dengan itu penghadap dengan mempergunakan
kuasa tersebut diatas, menerangkan bahwa dalam -----
Rapat tersebut antara lain telah diputuskan -----

11

sebagai berikut :-

- Perseroan menyetujui untuk merubah nama

Perseroan, dari semula bernama Perseroan

Terbatas PT. KEMIKA JAYA SENTOSA untuk

selanjutnya menjadi Perseroan Terbatas

PT. HUMPUSS TRANSPORTASI KIMIA.

- Sehingga dengan adanya perubahan sebagaimana

tersebut diatas, maka dengan ini merubah :-

- Merubah Pasal 1 ayat 1 anggaran dasar Perseroan,

sehingga untuk selanjutnya menjadi sebagai

berikut :-

NAMA DAN TEMPAT KEDUDUKAN

Pasal 1.

- Perseroan Terbatas ini bernama:

PERSEROAN TERBATAS

PT. HUMPUSS TRANSPORTASI KIMIA.

(selanjutnya dalam anggaran dasar ini cukup

disingkat dengan "Perseroan) berkedudukan di

Jakarta.

- Kemudian Rapat dengan ini memberikan kuasa kepada

Tuan/Nyonya , pegawai Kantor Notaris

bertempat tinggal di

baik bersama-sama maupun sendiri-sendiri dengan hak

untuk memindahkan kekuasaan ini kepada orang lain --

untuk memohon persetujuan atas perubahan Anggaran

Dasar ini dari instansi yang berwenang dan untuk

membuat perubahan dan/atau tambahan dalam bentuk

yang bagaimanapun juga yang diperlukan untuk

memperoleh persetujuan tersebut dan untuk

mengajukan dan menandatangani semua permohonan dan

dokumen lainnya, untuk memilih tempat kedudukan dan

untuk melaksanakan tindakan lain yang diperlukan.

4



KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
DIREKTORAT JENDERAL PERHUBUNGAN LAUT
GEDUNG KARYA LANTAI 12 S.D. 17

JL. MEDAN MERDEKA BARAT NO. 8

JAKARTA - 10110

TEL: 3813008, 3505006, 3813269, 3447017,
3842440

PST: 4213, 4227, 4209, 4135

TEL: 3844492, 3458540

FAX: 3811786, 3845430, 3507576

BERITA ACARA HASIL EVALUASI SIUPAL / SIOPSUS

Nomor : AL.010/1323/DA-2019

Tanggal : 09 Desember 2019

Pada hari ini Selasa tanggal 10 Desember tahun 2019 Petugas Evaluasi / Endorsement SIUPAL dengan Surat Keputusan Direktur Jenderal Perhubungan Laut Nomor B XXV-523/AL.58 Tanggal 01 Desember 2005 telah melaksanakan Evaluasi / Endorsement dan verifikasi data administrasi dan teknis kepemilikan SIUPAL sesuai amanat Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM. 93 Tahun 2013 tentang Penyelenggaraan dan Pengusahaan Angkutan Laut, sebagaimana diubah terakhir dengan Peraturan Menteri Perhubungan No. PM. 74 Tahun 2015 bahwa:

Nama Perusahaan : PT. HUMPUSS TRANSPORTASI KIMIA

Domisili : Granadi Bld. 8th Floor, Jl. HR. Rasuna Said Blok. X-1 Kav. 8-9,

Penanggungjawab Perusahaan : Achmadi

Alamat Penanggungjawab : Komp.Griya Jati Murni D-10 RT 004 / RW 005
Kel.Jatimurni, Kec.Pondok Melati

Telah menginput data sesuai dengan persyaratan yang ditentukan dan berlaku sampai dengan 09 Desember 2021

Berita Acara Evaluasi / Endorsement Siupal / Siopsus ini merupakan pengganti pengukuhan evaluasi pemegang izin per 2 (dua) tahun sekali.

Demikian Berita Acara Evaluasi / Endorsement SIUPAL ini dibuat dengan penuh rasa tanggung jawab untuk dipergunakan dalam penetapan sebagaimana mestinya.



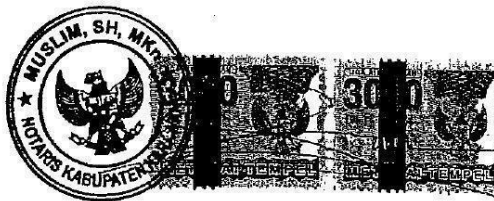
Penanggung Jawab Evaluasi
AN.DIREKTUR JENDERAL PERHUBUNGAN LAUT
DIREKTUR LALU LINTAS DAN ANGKUTAN LAUT

Ttd

Dr. Capt. WISNU HANDOKO, M.Sc.
Pembina Tk.I (IV/b)
NIP. 197310311999031002

-akta ini diselesaikan pukul 11.25. WIB (sebelas-----
lewat dua puluh lima Waktu Indonesia Barat).-----
-Para penghadap saya, Notaris kenal.-----
----- DEMIKIANLAH AKTA INI.-----
-Dibuat sebagai minuta dan dilangsungkan di Karawang
pada hari dan tanggal tersebut pada bagian awal ----
akta ini dengan dihadiri oleh :- -----
- Tuan Raden Mas DENDY SUBANGIL, Sarjana Hukum,-----
Magister Kenotariatan;-----
- Tuan MUHAMMAD NAFKAHILLAH.-----
keduanya Karyawan Kantor Notaris dan bertempat ----
tinggal berturut-turut di Jakarta, yang saya, ----
Notaris kenal sebagai saksi-saksi.-----
-Segera setelah akta ini dibacakan oleh saya,-----
Notaris, kepada para penghadap dan para saksi,-----
maka akta ini ditanda-tangani oleh penghadap,-----
saksi-saksi dan saya, Notaris.-----
-Dilangsungkan dengan tanpa perubahan.-----
-Minuta akta ini telah ditandatangani dengan-----
semestinya.-----
-Diberikan sebagai SALINAN yang sama bunyinya.-----

Notaris di Karawang,



MUSLIM, SH. MKn.

11



DEPARTEMEN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA
KEPUTUSAN MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA

Nomor : C-17707 HT.01.04.TH.2005

TENTANG

PERSETUJUAN AKTA PERUBAHAN ANGGARAN DASAR PERSEROAN TERBATAS
MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA

Menimbang : Bahwa setelah dilakukan penelitian terhadap Format Isian Akta Notaris Model II dan dokumen pelengkapanya serta Salinan Akta Nomor : 2., Tanggal 8 Juni 2005 yang dibuat dan disampaikan oleh Notaris Muslim, SH,Mkn dan diterima pada tanggal 23 Juni 2005, telah memenuhi syarat-syarat dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Mengingat : 1. Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1995 tentang Perseroan Terbatas (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 1995, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3587 Tahun 1995).
2. Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1997 tentang Dokumen Perusahaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 1997, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3674).
3. Peraturan Pemerintah Nomor 26 Tahun 1998 Tentang Pemakaian Nama Perseroan Terbatas (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1998, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3740 Tahun 1998).
4. Keputusan Menteri Kehakiman dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor : M-01 HT.01.01 Tahun 2000 Tentang Pemberlakuan Sistem Administrasi Badan Hukum di Direktorat Jenderal Administrasi Hukum Umum Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia.

MEMUTUSKAN :

Menetapkan

PERTAMA : Menyetujui Perubahan Anggaran Dasar :
PT. HUMPUSS TRANSPORTASI KIMIA
NPWP : 02.406.474.3-011.000

Berkedudukan di : JAKARTA SELATAN sesuai dengan Format Isian Akta Notaris Model II yang tersimpan dalam Database, Salinan Akta Nomor : 2., Tanggal 8 Juni 2005 yang dibuat oleh Notaris Muslim, SH,Mkn berkedudukan di KARAWANG.

KEDUA : Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta


Pada tanggal : 24 Juni 2005

A.n. MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA
DIREKTUR JENDERAL
ADMINISTRASI HUKUM UMUM

ZULKARNAIN YUNUS, SH., MH
NIP. : 040034478

9

Lampiran 2 : SIUPAL



DIREKTORAT JENDERAL PERHUBUNGAN LAUT
SURAT IZIN USAHA PERUSAHAAN ANGKUTAN LAUT (SIUPAL)
(Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 82, Tahun 1999 tentang Angkutan di Perairan)
NOMOR : Bxxv-523/AL.58

Berdasarkan surat permohonan Saudara No. 038/Dir/HTK/X/2005 tanggal 30 September 2005
diberikan Surat Izin Usaha Perusahaan Angkutan Laut (SIUPAL) kepada

Nama Perusahaan	:	PT. HUMPUSS TRANSPORTASI KIMIA
Alamat Kantor Perusahaan	:	Granadi Bld. 8th Floor, Jl. HR. Rasuna Said Kav. X-1 No. 8-9, - Jakarta Selatan
Nama Direktur Utama / Penanggung Jawab	:	WIDI HERMAWAN (Direktur)
Alamat Direktur Utama / Penanggung Jawab	:	Pondok Bambu Permai AH. 7 Pondok Bambu Duren Sawit - Jakarta Timur
Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP)	:	02.406.474.3-011.000

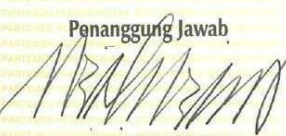
Kewajiban Pemegang SIUPAL :

1. Mematuhi seluruh peraturan perundang-undangan yang berlaku dibidang angkutan laut, kepelabuhan, keselamatan maritim dan lingkungan hidup.
2. Bertanggungjawab atas kebenaran laporan kegiatan operasional yang disampaikan kepada Direktur Jenderal Perhubungan Laut.
3. Melaporkan secara tertulis kepada Direktur Jenderal Perhubungan Laut setiap terjadi perubahan maksud dan tujuan perusahaan, susunan Direksi/Komisaris, domisili perusahaan, NPWP perusahaan dan pengurangan serta penambahan kapal.
4. Setiap kapal yang dimiliki harus dilengkapi dengan spesifikasi kapal yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dengan SIUPAL ini.
5. Mengumumkan jadwal baik untuk pelayaran tetap dan teratur atau liner maupun pelayaran yang tidak tetap dan tidak teratur atau trampet melalui media massa ataupun organisasi yang mempertemukan kepentingan pengguna dan penyedia jasa angkutan laut.
6. Menyampaikan laporan tahunan kegiatan perusahaan kepada Direktur Jenderal Perhubungan Laut.
7. Menyediakan fasilitas akomodasi untuk taruna/calon perwira yang akan melaksanakan praktek berlayar (Proyek Laut), bagi kapal yang berukuran GT. 750 keatas.
8. Menyediakan ruangan untuk angkutan pos.

SIUPAL ini dapat dicabut langsung tanpa melalui proses peringatan dalam hal melakukan kegiatan yang membahayakan keamanan negara, mengoperasikan kapal tidak laik laut yang mengakibatkan korban jiwa dan harta benda, memperoleh izin usaha secara tidak sah dan perusahaan menyatakan membubarkan diri berdasarkan keputusan dari instansi yang berwenang.

Surat Izin Usaha ini berlaku untuk seluruh wilayah Negara Republik Indonesia terhitung sejak tanggal dikeluarkan, selama perusahaan yang bersangkutan menjalankan kegiatan usahanya.

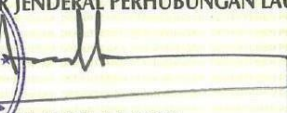

Penanggung Jawab



WIDI HERMAWAN
(Direktur)

Dikeluarkan di : JAKARTA
Pada tanggal : 1 DESEMBER 2005



DIREKTUR JENDERAL PERHUBUNGAN LAUT



H. HARIJOGI
NIP. 120082679

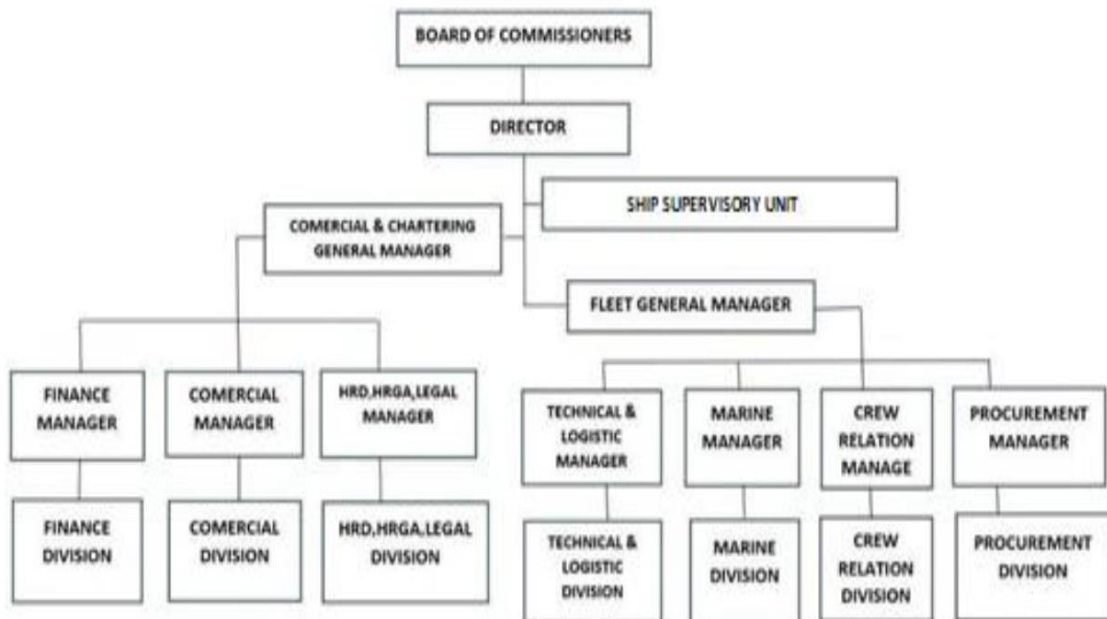
PENGUKUTAN
PT. HUMPUSS TRANSPORTASI KIMIA
SIUPAL NO. B.XXV-523/AL.58 TANGGAL 1 DESEMBER 2005
EVALUASI PEMEGANG IZIN SI-TIAP 2 (DUA) TAHUN

DENGAN INI DINYATAKAN BAHWA hasil evaluasi berkala telah sesuai dengan PERMENHUB No. PM. 93 tahun 2013 tentang Penyelenggaraan dan Pengusahaan Angkutan Laut, Bab IV pasal 69 butir (6) tentang tata cara pemberian Izin Usaha Angkutan Laut.


Evaluasi Dua Tahun Pertama	Evaluasi Dua Tahun Kedua
 <p>Tempat : Jakarta Tanggal : 31 Desember 2015 Nama & TTD : Dra. SRI REJEKI BR., MM.</p>	 <p>Tempat : Jakarta Tanggal : 25 Desember 2017 Nama & TTD : MUHAMAD SYAIFUL ST. MMT.</p>
Evaluasi Dua Tahun Ketiga	Evaluasi Dua Tahun Keempat
<p>Tempat :</p> <p>Tanggal :</p> <p>Nama & TTD :</p>	<p>Tempat :</p> <p>Tanggal :</p> <p>Nama & TTD :</p>
Evaluasi Dua Tahun Kelima	Evaluasi Dua Tahun Keenam
<p>Tempat :</p> <p>Tanggal :</p> <p>Nama & TTD :</p>	<p>Tempat :</p> <p>Tanggal :</p> <p>Nama & TTD :</p>
Evaluasi Dua Tahun Ketujuh	Evaluasi Dua Tahun Kedelapan
<p>Tempat :</p> <p>Tanggal :</p> <p>Nama & TTD :</p>	<p>Tempat :</p> <p>Tanggal :</p> <p>Nama & TTD :</p>
Evaluasi Dua Tahun Kesembilan	Evaluasi Dua Tahun Kesepuluh
<p>Tempat :</p> <p>Tanggal :</p> <p>Nama & TTD :</p>	<p>Tempat :</p> <p>Tanggal :</p> <p>Nama & TTD :</p>

Lampiran 3 : Struktur Organisasi Perusahaan

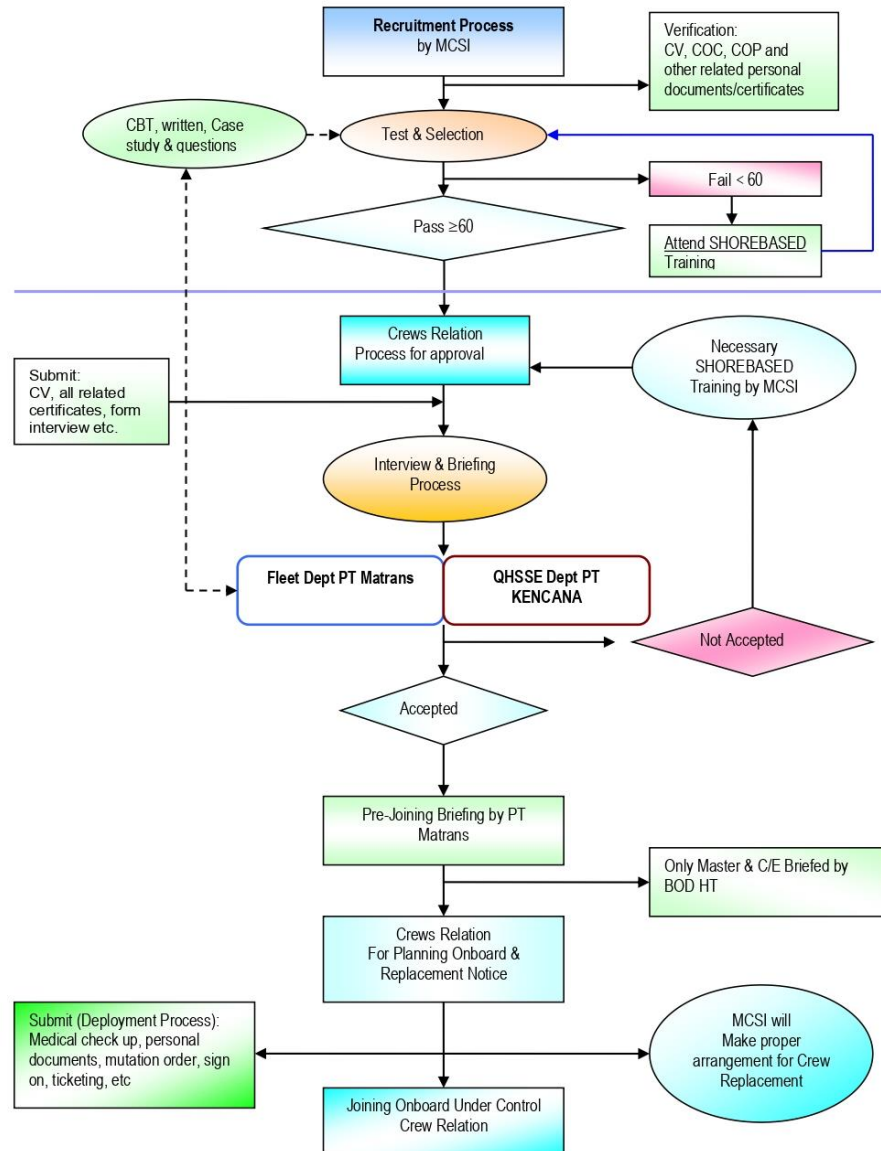
STRUKTUR ORGANISASI PERUSAHAAN PT.HUMPUSS TRANSPORTASI KIMIA




Lampiran 4 : Prosedur Perekrutan Crew / Famirisasi Crew

	PEDOMAN MANAJEMEN DARAT (PMD)			
	SHOREBASED MANAGEMENT MANUAL			
	PERENCANAAN, PEREKRUTAN DAN PENILAIAN AWAK KAPAL			
	PLANNING, RECRUITMENT AND REVIEW OF SHIP'S CREW			
	No. Dokumen	Tgl. Terbit	Revisi	Halaman
	Document Number	Issued Date	Revision	Page
	PMD/KENCANA/04	2 November 2022	03	14

FLOW CHART PROSES PEREKRUTAN CREW BARU
CHART FLOW OF NEW CREW RECRUITMENT PROCESS



Lampiran 5 : Kualifikasi Sertifikat Pelaut


	PROSEDUR CREWING	
	CREWING PROCEDURES	
	JOB DESCRIPTION AWAK KAPAL	
	CREW JOB DESCRIPTION	
No. Dokumen		Halaman
Document Number		Page
PMK/HTK/010		60

MATRIKS KUALIFIKASI SERTIFIKAT PELAUT QUALIFICATION MATRIKS OF CREW CERTIFICATE

No	Jabatan (Position) Sertifikat (Certificate)	Nakhoda Master	Perwira Deck / Officer	KKM Chief Engineer	Perwira Mesin / Engineer	Deck Rating	Engine Rating	Catering
1	MFC	X	X	X	X	X	X	X
2	BST	X	X	X	X	X	X	X
3	SCRB	X	X	X	X	X	X	X
4	AFF	X	X	X	X	X	X	X
5	MFA	X	X	X	X	X	X	X
6	MC	X	X	X	X	X	X	X
7	SAT	X	X	X	X	X	X	X
8	SDSD		X		X	X	X	
9	COC-D	X	X			X		X
10	COC-E			X	X		X	
11	COC-R		X					
12	WC	X	X	X	X	X	X	
13	ARPA	X	X	X	X			
14	GMDSS	X	X	X	X			
15	GOC	X	X	X	X			
16	BTM / BRM	X	X					
17	ERM			X	X			
18	OTTP	X	X	X	X	X	X	X
19	CTTP	O	O	O	O	O	O	O
20	LGTP	O	O	O	O	O	O	O
21	SSO	X	X	X	X			
22	ECDIS	X	X					
23	SO	X	X					

Keterangan:

X : Mandatory
O : Optional tergantung tipe kapal

	PROSEDUR CREWING	
	CREWING PROCEDURES	
	JOB DESCRIPTION AWAK KAPAL	
	CREW JOB DESCRIPTION	
	No. Dokumen	Halaman
	Document Number	Page
	PMK/HTK/010	61

1. Medical Fitness Certificate (MFC)
2. Basic Safety Training (BST)
3. Survival Craft and Rescue Boat (SCRB)
4. Advance Fire Fighting (AFF)
5. Medical First Aid (MFA)
6. Medical Care on Board Ship (MC)
7. Security Awareness Training
8. Seafarers with Designated Security Duties (SDSD)
9. Certificate of Competency-Deck (COC-D)
10. Certificate of Competency-Engine (COC-E)
11. Certificate of Competency-Radio (COC-R)
12. Watchkeeping Certificate (WC)
13. Radar and ARPA Simulation
14. Global Maritime Distress Safety System (GMDSS)
15. General Operator (GOC)
16. Bridge Team Management (BTM)/ Bridge Resource Management (BRM)
17. Engine Resource Management (ERM)
18. Oil Tanker Training Programme (OTTP)
19. Chemical Tanker Training Programme (CTTP)
20. Liquid Gas Tanker Training Programme (LGTTP)
21. Ship's Security Officer (SSO)
22. Electronic Chart Display Information System (ECDIS)
23. Safety Officer (SO)

Lampiran 6 : Skala Dampak & Kemungkinan

No.	Pernyataan Resiko	Skala Kemungkinan					Rata-rata	Dampak	Skala Dampak					Rata-rata
		R1	R2	R3	R4	R5			R1	R2	R3	R4	R5	
1		2					3		4					
1.	Kualifikasi yang tidak sesuai	2	2	3	3	3	2,6	Penundaan dalam proses perekrutan	2	3	2	3	3	2,6
2.	Permintaan crew yang tidak dapat dipenuhi perusahaan	1	2	1	2	2	1,6	Sepinya peminat untuk bergabung dengan perusahaan yang dapat merusak reputasi perusahaan	1	2	3	3	3	2,4
3.	User/crew yang tidak cocok satu sama lain	2	2	1	1	1	1,4	Konflik internal antar sesama crew dan kinerja yang buruk diatas kapal	2	2	3	1	3	2,2
4.	Kurangnya Komunikasi dan koordinasi antara staff crewing dan crew kapal	3	3	3	2	2	2,6	Perekrutan Kru yang Tidak Sesuai, Keterlambatan dalam Penempatan Kru	2	1	2	2	1	1,6
5.	Penempatan yang tidak sesuai sehingga crew tidak perform diatas kapal	3	3	3	4	3	3,2	Keselamatan kapal dan crew dan peningkatan beban kerja	3	3	3	3	3	3
6.	Tingkat perputaran crew yang tinggi	2	1	1	2	2	1,6	Gangguan pada tugas dan rutinitas di atas kapal	2	2	1	2	3	2

Lampiran 7 : Analisis Resiko

No.	Pernyataan resiko	Pemilik Resiko	Penyebab	Dampak pada Capaian Tujuan	Skor Kemungkinan	Skor Dampak	Total Skor	Rank
1	2	3	4	5	6	7	8	
1	Kualifikasi yang tidak sesuai	Crew	Pelamar tidak memiliki sertifikat atau lisensi yang sudah ditetapkan perusahaan untuk on board, keterampilan yang tidak relevan	Penundaan dalam proses perekrutan	2,6	2,6	6,76	1
2	Permintaan crew yang tidak dapat dipenuhi oleh perusahaan	Crew & Perusahaan	Keterbatasan anggaran perusahaan, anggaran yang sudah ditetapkan serta pengalaman crew yang kurang relevan	Sepinya peminat/pelamar untuk bergabung dengan perusahaan	1,6	2,4	3,84	3
3	User atau crew yang tidak cocok dengan crew yang lainnya	Crew	Perbedaan norma kerja, kebiasaan adat istiadat diatas kapal, hierarki dan kekuasaan	Konflik internal antar sesama crew dan kinerja yang buruk diatas kapal	1,4	2,2	3,08	2
4	Kurangnya komunikasi dan koordinasi antara staff crewing	Crew & staff crewing	Perbedaan prioritas dan fokus serta ketidak jelasan peran dan tanggung jawab	Perekrutan crew yang tidak berjalan dengan baik dan tidak sesuai, keterlambatan pergantian crew dan penempatan crew	2,6	1,6	4,16	5
5	Penempatan yang tidak sesuai sehingga crew tidak perform diatas kapal	Crew	sistem manajemen crew yang lemah	Keselamatan kapal dan crew serta peningkatan beban kerja crew	3,2	2,8	8,96	4
6	Tingkat perputaran crew yang tinggi	Crew	Lingkungan kerja yang kurang memuaskan, beban kerja yang berat serta kurangnya kesempatan untuk pengembangan karir	Gangguan pada tugas dan rutinitas	1,6	2	3,2	6