

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



SKRIPSI

**ANALISIS PROSES KESIAPAN ROTASI AWAK
KAPAL TERHADAP KELANCARAN MEKANISME
PERGANTIAN AWAK KAPAL PADA PT. WINNING
LOGISTICS SHIP MANAGEMENT SERVICE**

Oleh :

ADITHYA BHAYANGKARA PUTRA

NRP. 4 63 20 0588

PROGRAM PENDIDIKAN DIPLOMA IV

JAKARTA

2024

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



SKRIPSI

**ANALISIS PROSES KESIAPAN ROTASI AWAK
KAPAL TERHADAP KELANCARAN MEKANISME
PERGANTIAN AWAK KAPAL PADA PT. WINNING
LOGISTICS SHIP MANAGEMENT SERVICE**

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

Oleh :

ADITHYA BHAYANGKARA PUTRA

NRP. 4 63 20 0588

PROGRAM PENDIDIKAN DIPLOMA IV

JAKARTA

2024

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




TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

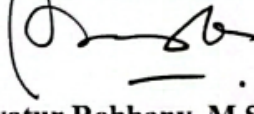
Nama : ADITHYA BHAYANGKARA PUTRA
NRP : 4 63 20 0588
Program Pendidikan : Diploma IV
Program Studi : KETATALAKSANAAN ANGKUTAN LAUT
DAN KEPELABUHANAN
Judul : ANALISIS PROSES KESIAPAN ROTASI AWAK
KAPAL TERHADAP KELANCARAN
MEKANISME PERGANTIAN AWAK KAPAL
PADA PT. WINNING LOGISTICS SHIP
MANAGEMENT SERVICE

Jakarta, 05 Agustus 2024

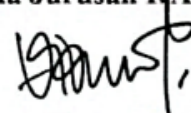
Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping


Ir. Maupitz H. M. Sibarani, DESS., ME
Pembina Utama Madya (IV/d)
NIP. 19681129 199403 1 002


Dr. Inayatur Robbany, M.SI., M.M.TR.
Pembina Tk. I (IV/b)
NIP. 19660421 1999103 2 002

Mengetahui,
Ketua Jurusan KALK


Dr. Vidya Selasdini, S.ST., M.M.Tr.

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 : ADITHYA BHAYANGKARA PUTRA
NRP : 4 63 20 0588
Program Pendidikan : DIPLOMA IV
Program Studi : KETATALAKSANAAN ANGKUTAN LAUT DAN KEPELABUHANAN
Judul : ANALISIS PROSES KESIAPAN ROTASI AWAK KAPAL TERHADAP KELANCARAN MEKANISME PERGANTIAN AWAK KAPAL PADA PT. WINNING LOGISTICS SHIP MANAGEMENT SERVICE

Ketua Penguji

Sari Kusumaningrum, S.S., M.HUM.

Penata (III/c)

NIP. 19810106 201503 2 001

Anggota Penguji

Dr. Bagaskoro, S.Kom., M.M.

Pembina (IV/a)

NIP. 19590927 198003 1 002

Anggota Penguji

Ir. Mauritz H. M. Sibarani, DESS., ME

Pembina Utama Madya (IV/d)

NIP. 19681129 199403 1 002

Mengetahui

Ketua Jurusan KALK

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

Penata Tk. I (III/d)

NIP. 19831227 200812 2 002

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat ALLAH SWT yang telah memberikan Rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sesuai sebagai tugas dan kewajiabn taruna/i Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran untuk menyelesaikan Program Diploma IV yang telah ditentukan berdasarkan kurikulum pendidikan Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran.

Penyusunan skripsi ini didasarkan pada pengalaman yang diperoleh penulis selama melaksanakan praktek darat di PT. Winning Logistic Ship Management Service, serta pengetahuan yang diberikan oleh dosen selama pendidikan yang berkaitan dengan topik skripsi yang diajukan penulis dengan judul skripsi:

“ANALISIS PROSES KESIAPAN ROTASI AWAK KAPAL TERHADAP KELANCARAN MEKANISME PERGANTIAN AWAK KAPAL PADA PT. WINNING LOGISTICS SHIP MANAGEMENT SERVICE”

Skripsi ini berhasil diselesaikan berkat perhatian dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada semua yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini, khususnya kepada:

1. Bapak Dr. Capt. Tri Cahyadi, M.H., M.Mar., selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta.
2. Ibu Dr. Vidya Selasдини. S. SiT, M.MTr. selaku Kepala Jurusan Ketatalaksanaan Angkutan Laut dan Kepelabuhanan (KALK) Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta.
3. Bapak Ir. Mauritz H. M. Sibarani, DESS., ME selaku pembimbing utama yang selalu memberi saran dan nasehat serta motivasi dalam proses penulisan skripsi ini.
4. Ibu Dr. Inayatur Robbany, M.SI., M.M.TR. selaku pembimbing pendamping yang selalu memberi saran dan nasehat serta motivasi dalam proses penulisan skripsi ini.
5. Yang tercinta Ayah Ahmad A, S.H., M.H., Ibu Leinex M. Panambunan, dan adik pertama saya Adhienda Cahyaning Pertiwi, adik kedua Endah Sukmaning Nagari, dan adik terakhir Intan Rahayuning Putri yang semuanya saya cintai.

6. Kepada Staff Pengajar dan Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran pada Jurusan Ketatalaksanaan Angkutan Laut dan Kepelabuhanan (KALK) yang telah membimbing dan mendidik penulis selama dalam masa perkuliahan.
7. Seluruh karyawan serta senior PT. Winning Logistic Ship Management Service yang telah memberikan kesempatan dan bimbingan selama penulis melaksanakan praktek darat (PRADA).
8. Seluruh rekan satu angkatan saya, angkatan 63 terutama untuk dormitory H-207.

Dengan segala kerendahan hati, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih belum sempurna karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif untuk penyempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan kontribusi dalam memperkaya literatur di bidang Ketatalaksanaan Angkutan Laut dan Kepelabuhanan (KALK).

Jakarta, 05 Agustus 2024

Penulis,



ADITHYA BHAYANGKARA PUTRA

NRP. 4 63 20 0588

DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL DALAM	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR BAGAN	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR DIAGRAM	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
 BAB I : PENDAHULUAN	 1
A. LATAR BELAKANG	1
B. IDENTIFIKASI MASALAH	4
C. BATASAN MASALAH	4
D. RUMUSAN MASALAH	5
E. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN	5
F. SISTEMATIKA PENULISAN	6
 BAB II : LANDASAN TEORI	 9
A. PENGERTIAN	9
B. TEORI	15
C. KERANGKA PEMIKIRAN	24
 BAB III : METODE PENELITIAN	 25
A. WAKTU DAN TEMPAT PENELITIAN	25
B. METODE PENDEKATAN	26
C. SUMBER DATA	26
D. TEKNIK PENGUMPULAN DATA	26
E. TEKNIK ANALISIS DATA	28
 BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN	 30
A. DESKRIPSI DATA	30

	B. ANALISIS DATA	35
	C. ALTERNATIF PEMECAHAN MASALAH.....	44
	D. EVALUASI TERHADAP ALTERNATIF PEMECAHAN MASALAH	46
	E. PEMECAHAN MASALAH	47
BAB V	: KESIMPULAN DAN SARAN	49
	A. KESIMPULAN.....	49
	B. SARAN.....	49
 DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1 Jumlah Kapal Yang Dimiliki Oleh PT. Winning Logistic Ship Management Service	33
Tabel 4.2 Identifikasi IFAS dan EFAS.....	36
Tabel 4.3 Pembobotan IFAS faktor kekuatan	38
Tabel 4.4 Pembobotan IFAS Faktor Kelemahan.....	39
Tabel 4.5 Pembobotan EFAS Faktor Peluang.....	40
Tabel 4.6 Pembobotan EFAS Faktor Ancaman.....	41
Tabel 4.7 Analisis Analisis Pemecehan Masalah Dengan Memanfaatkan Elemen Kekuatan (<i>Strength</i>) Dan Peluang (<i>Opportunity</i>)	45

DAFTAR BAGAN

	Halaman
Bagan 2. 1 Kerangka Pemikiran	24
Bagan 4. 1 Struktur Organisasi Perusahaan PT. Winning Logistic Ship Management Service	31
Bagan 4. 2 Alur Penerimaan Calon Awak Kapal Baru Maupun <i>Ex-Crew</i>	34

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 4.1 Analisis SWOT	35
Gambar 4.2 Penetapan Strategi Pemecahan Masalah Dengan Analisis SWOT	43

DAFTAR DIAGRAM

	Halaman
Gambar 4.1 Diagram Kartesius Hasil Perhitungan IFAS Dan EFAS Untuk Menentukan Strategi Yang Digunakan Dalam Pemecahan.....	43

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Proses brainstorming dan *focus group discussion* (FGD)

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Perkembangan dunia pelayaran didorong oleh eksploitasi sumber daya alam, terutama di benua Eropa. Seiring waktu, pelayaran berkembang menjadi sarana perdagangan dan industri, yang dipelopori oleh negara-negara Eropa yang memiliki armada kapal yang kuat. Namun, seiring berjalannya waktu, minat menjadi pelaut di negara-negara maju mulai berkurang. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain seperti dalam era kontainerisasi menyebabkan waktu yang dapat dihabiskan di darat oleh pelaut semakin singkat, lalu dalam jumlah awak kapal yang semakin sedikit menyebabkan pekerjaan menjadi lebih berat dan monoton serta gaji atau pendapatan di kapal yang hampir sama dengan gaji di darat, yang membuat pelaut harus terpisah dari keluarga selama berbulan-bulan.

Pergeseran minat ini menyebabkan perusahaan pelayaran di negara-negara maju mulai mencari Sumber Daya Manusia (SDM) pelaut di negara-negara berkembang, termasuk Indonesia. Hal ini karena negara-negara berkembang masih memiliki banyak SDM pelaut yang berkualitas. Selain pergeseran minat, perusahaan pelayaran juga menghadapi beberapa masalah lain dalam mencari SDM pelaut dari negara-negara berkembang, antaranya seperti dokumen crew yang belum siap karena ketidaksiapan crew dalam mengurus dokumen mereka sendiri dan rotasi awak kapal yang tidak sesuai dengan jadwal sign on atau sign off yang sudah ditetapkan.

Dengan permintaan yang tinggi dari pengguna jasa pelayaran setiap perusahaan pelayaran meningkatkan kualitas dalam pelayanannya. Berbagai strategi dilakukan perusahaan pelayaran untuk bersaing memberikan pelayanan terbaik. Hal tersebut sangat berguna untuk berlangsungnya pengoperasian kapal yang akan memberikan keuntungan bagi perusahaan. Salah satu strategi tersebut adalah pemilihan awak kapal yang berkualitas karena awak kapal merupakan operator yang menjalankan seluruh kegiatan operasional kapal. Dalam usaha mengembangkan suatu perusahaan pelayaran, sumber daya awak kapal menjadi faktor penting penentu dan harus diperhatikan. Sumber daya tersebut akan memberikan jaminan dalam kelancaran pengiriman muatan, serta menjadi modal perusahaan yang besar serta didukung dengan fasilitas kapal yang *modern*.

Sumber daya awak kapal yang berkualitas sangat diperlukan perusahaan pelayaran dalam menghadapi era globalisasi yang ditandai dengan kemajuan dibidang teknologi transportasi laut dan perkapalan. Awak kapal yang mampu beradaptasi dan memiliki kompetensi menjalankan teknologi yang terbaru diperlukan perusahaan pelayaran untuk persaingan dalam industri pelayaran. Sumber daya awak kapal yang memiliki kompetensi tidak hanya pandai, tetapi juga memenuhi semua syarat kualitas standar yang ditentukan perusahaan, sehingga pekerjaan yang dibebankan dapat diselesaikan sesuai harapan perusahaan.

Awak kapal atau crew kapal merupakan orang-orang yang menjalankan atau mengoperasikan kapal yang di pekerjaan oleh pemilik kapal untuk melakukan tugas sesuai dengan jabatan dan keterampilannya. Syarat-syarat kualitas standar yang harus dipenuhi yaitu pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepribadian, sikap, dan perilaku. Keuntungan yang didapat oleh perusahaan pelayaran tidak lepas dari awak kapal yang berperan penting untuk eksistensi perusahaan, maupun keberadaan awak kapal itu sendiri.

Salah satu contoh perusahaan pelayaran ini, yaitu PT. Winning Logistics Ship Management Service, perusahaan ini bergerak di bidang jasa pengawak kapal atau crew manning agency. Jasa pengawakan kapal atau *crew manning agency* merupakan agen perusahaan pelayaran yang bertanggung jawab terhadap *manning crew* kapal yang sudah disepakati dengan para *ship owner* di luar negeri. PT. Winning Logistics Ship Management Service merupakan salah satu contoh perusahaan jasa pengawakan kapal atau *crew manning agency* yang berkerja sama dengan banyak *ship owner* asing yaitu perusahaan yang berasal dari beberapa Negara seperti Singapore, Korea dan Jepang.

Semakin bertambahnya kapal yang diawaki oleh PT. Winning Logistics Ship Management Service membuat aktivitas pergantian kru kapal pada perusahaan ini sangatlah padat. Oleh karena itu, *crewing department* dituntut dalam mekanisme pergantian kru kapal haruslah maksimal karena banyak regulasi yang harus di jalankan untuk melakukan pergantian kru kapal baik pergantian di dalam negeri maupun pergantian kru kapal di luar negeri serta guna untuk memperlancar kerjasama dengan ship owner semakin baik.

Namun, proses rekrutmen yang tidak efisien dan sering tertunda dapat menghambat rotasi awak kapal, yang berdampak langsung pada operasi perusahaan. Beberapa kendala yang dihadapi antara lain jumlah pelamar yang berlebihan, metode

rekrutmen yang monoton, serta alat dan fasilitas yang sudah usang. Keterlambatan dalam proses ini dapat disebabkan oleh karyawan yang tidak melaksanakan tugasnya dengan tepat, serta aturan dan regulasi yang tidak lagi relevan dengan kondisi saat ini. Oleh karena itu, diperlukan sistem rekrutmen yang lebih adaptif dan inovatif yang dapat menangani tantangan ini secara efektif dan efisien.

Di sisi lain, pemanfaatan teknologi dan pelatihan karyawan untuk meningkatkan kompetensi mereka menjadi faktor penting dalam meningkatkan efektifitas dan efisiensi proses rekrutmen. Perluasan area rekrutmen juga memungkinkan perusahaan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang lebih berkualitas dan berintegritas. Membangun citra perusahaan yang baik dari segi pelayanan dan kesejahteraan karyawan akan menjadi daya tarik bagi calon awak kapal. Dengan demikian, perusahaan tidak hanya mampu memenuhi kebutuhan operasionalnya tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang menarik dan kompetitif bagi para calon pekerja.

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas maka penulis memilih judul :

**“Analisis Proses Kesiapan Rotasi Awak Kapal Terhadap Kelancaran
Mekanisme Pergantian Awak Kapal Pada PT. Winning Logistics Ship
Management Service”**

B. IDENTIFIKASI MASALAH

1. Belum siapnya dokumen para awak kapal karena ketidaksiapan awak kapal dalam mengurus dokumen mereka sendiri sehingga menghambat perencanaan operasional kapal.
2. Pengadaan awak kapal yang tidak dapat mengikuti peningkatan jumlah kapal yang dimiliki.
3. Pekerjaan di kapal kurang diminati karena gaji di kapal sama dengan gaji di darat serta resiko dan kondisi kerja yang berat.
4. Rekrutmen awak kapal belum memenuhi kebutuhan pengawakan sesuai dengan peningkatan jumlah kapal yang dimiliki oleh PT. Winning Logistics Ship Management Service.

C. BATASAN MASALAH

1. Belum siapnya dokumen para awak kapal dikarenakan ketidaksiapan awak kapal dalam mengurus dokumen mereka sendiri.

2. Rekrutmen awak kapal belum memenuhi kebutuhan pengawakan sesuai dengan peningkatan jumlah kapal yang dimiliki oleh PT. Winning Logistics Ship Management Service.

D. RUMUSAN MASALAH

Upaya yang sangat besar harus dilakukan oleh setiap divisi yang ada di perusahaan terkait dengan peningkatan pada rotasi crew kapal pada perusahaan terkait. Masalah yang di hadapi perusahaan terutama pada pengurusan rotasi awak kapal pada PT. Winning Logistics Ship Management Service dapat diatasi dengan lancar. Berdasarkan uraian yang telah disampaikan dalam latar belakang sebelumnya, penulis merumuskan permasalahan antara lain :

1. Upaya apa yang dilakukan untuk mengatasi ketidaksiapan awak kapal dalam mengurus dokumen mereka sendiri?
2. Upaya-upaya apa yang dilakukan untuk melancarkan rekrutmen awak kapal agar terpenuhi kebutuhan pengawakan kapal sesuai dengan peningkatan jumlah kapal yang dimiliki oleh PT. Winning Logistics Ship Management Service?

E. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

Berdasarkan pengidentifikasian pokok-pokok permasalahan penelitian ini, tujuan yang ingin di capai penulis dalam penulisan skripsi ini adalah:

1. Untuk mengetahui hambatan-hambatan *crewing* departemen di PT. Winning Logistics Ship Management Service dalam pergantian kru kapal.
2. Untuk mengetahui bagaimana cara mengatasi hambatan-hambatan yang di hadapi dalam pergantian kru ini guna dapat bermanfaat sebagai sumbangan pemikiran pengembangan sumber daya awak kapal di perusahaan pelayaran pengawakan kapal.

Hasil penelitian tentang “Analisis Proses Kesiapan Rotasi Awak Kapal Terhadap Kelancaran Mekanisme Pergantian Awak Kapal Pada PT. Winning Logistics Ship Management Service” diharapkan dapat bermanfaat untuk perusahaan dalam mengatasi permasalahan dalam kesiapan rotasi awak kapal yang menghambat operasional pergantian awak kapal. Manfaat dari penelitian ini, dipandang dari beberapa aspek antara lain:

a. Aspek Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan manfaat teoritis, setidaknya dapat bermanfaat sebagai sumbangan pemikiran pengembangan sumber daya awak kapal di perusahaan pelayaran pengawakan kapal.

b. Aspek Praktis

1) Bagi penulis

Penulis dapat menambah pengetahuan serta wawasan dan dapat memahami lebih dalam tentang sumber daya manusia, khususnya untuk masalah dalam *crewing* di perusahaan pelayaran, dan sebagai syarat yang ditetapkan untuk kelulusan pada program Diploma IV Ketatalaksanaan Angkutan Laut dan Kepelabuhan Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran tahun 2024.

2) Bagi Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran

Sebagai data tambahan terkait dengan administrasi dan manajemen sumber daya manusia khususnya kru kapal, sebagai data tertulis yang berada di perpustakaan.

3) Bagi Instansi Terkait

PT. Winning Logistics Ship Management Service dapat menggunakan data ataupun informasi ini untuk melakukan evaluasi kinerja serta untuk referensi pemecahan masalah yang sedang terjadi, dan untuk dunia pelayaran yang bergerak di bidang *crew manning agency* merupakan sumber referensi baru pemecahan masalah kesiapan crew.

F. SISTEMATIKA PENULISAN

Untuk memudahkan penulis dalam membahas serta mengkaji materi skripsi ini, sistematika penulisan skripsi ini dibagi menjadi lima bab. Bab awal membahas hal-hal umum, sedangkan bab-bab selanjutnya membahas hal-hal yang berkaitan langsung dengan judul skripsi. Penyusunan ini diharapkan dapat memudahkan pembaca memahami penjelasan penulis dalam skripsi ini. Berikut adalah sistematika penulisan skripsi ini:

Dalam Sistematika Penulisan Skripsi ini akan diajukan 5 bab. Sistematika penulisan Skripsi ini adalah sebagai berikut:

BAB I

PENDAHULUAN

Pada bab ini terdiri dari latar belakang, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II

LANDASAN TEORI

Bab ini membahas konsep-konsep teoritis secara sistematis untuk dijadikan landasan yang kuat dalam penelitian yang dilakukan. Landasan teori ini menjadi dasar yang kokoh untuk penelitian yang dilakukan.

BAB III

METODE PENELITIAN

Bab ini memuat metodologi penelitian yang akan dilakukan, yang terdiri dari kerangka pemikiran, sumber data, jenis data, dan metode analisis data. Metode analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Wawancara

Menurut Sugiyono (2018) wawancara adalah teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal yang lebih mendalam dan jumlah respondenya sedikit atau kecil.

b. Dokumentasi

Sugiyono (2018:240) menyatakan bahwa dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu bisa berbentuk dalam tulisan (catatan harian, peraturan kebijakan), gambar (foto, gambar, sketsa), atau karya monumental dari seseorang.

c. Observasi

Menurut (Sugiyono, 2017:203) Observasi sebagai teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain.

BAB IV**ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menguraikan permasalahan dan analisis pembahasan yang dimulai dengan gambaran umum perusahaan, objek penelitian, visi dan misi perusahaan, serta gambaran umum kondisi perusahaan..

BAB V**KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisi kesimpulan serta saran yang berkaitan dengan permasalahan yang dibicarakan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. PENGERTIAN

1. Analisis

- a. Menurut Merriam-Webster, Analisis adalah proses memeriksa sesuatu dengan seksama dan rinci untuk memahami komponen dan hubungan antara komponen tersebut.
- b. Menurut David Silverman dalam riset kualitatif, analisis berarti proses sistematis dalam mengorganisir dan menginterpretasikan data untuk mengidentifikasi pola, tema, dan makna yang mendalam.
- c. Menurut Oxford English Dictionary, Analisis adalah tindakan memeriksa sesuatu dengan cermat untuk memahami bagian-bagiannya, fungsi-fungsinya, atau karakteristiknya, serta hubungan antar bagiannya.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, penulis menyimpulkan bahwa Analisis adalah proses sistematis yang melibatkan pemeriksaan mendalam dan pemecahan informasi, data, atau situasi menjadi bagian-bagian yang lebih kecil. Tujuannya adalah untuk memahami struktur, hubungan antar komponen, dan fungsi masing-masing elemen secara rinci. Proses ini juga mencakup pengorganisasian dan interpretasi data untuk mengidentifikasi pola, tema, dan makna yang relevan dengan pendekatan yang sesuai dengan konteks dan tujuan masing-masing.

2. Proses

- a. Menurut JS Badudu dan Sutan M. Zain (1996), proses adalah alur suatu peristiwa dari awal sampai akhir atau masih berjalan melalui tindakan, kerja dan tindakan.

- b. Menurut Mulyadi (2001), proses adalah rangkaian kegiatan yang saling berhubungan dan saling mempengaruhi untuk menghasilkan produk atau jasa.
- c. Menurut Winardi (2001), proses adalah urutan kegiatan yang saling berkaitan dan saling mempengaruhi untuk mencapai tujuan tertentu.
- d. Menurut Soewarno Handyaningrat (2011) proses adalah sesuatu tuntutan perubahan dari suatu peristiwa perkembangan sesuatu yang dilakukan secara terus-menerus

Oleh karena itu, menurut pengertian penulis proses merupakan serangkaian langkah atau kegiatan yang saling terkait dan berpengaruh satu sama lain yang terorganisir dengan baik, yang bertujuan untuk mencapai suatu tujuan atau menghasilkan produk atau jasa yang melibatkan alur dari awal sampai akhir atau selama proses masih berlangsung, yang terdiri dari tindakan, kerja, dan aktivitas yang saling mempengaruhi.

3. Kesiapan

- a. Kesiapan menurut kamus psikologi adalah “tingkat perkembangan dari kematangan atau kedewasaan yang menguntungkan untuk mempraktekkan sesuatu” (Chaplin, 2006).
- b. Menurut Slameto (2003) “Kesiapan adalah keseluruhan kondisi seseorang atau individu yang membuatnya siap untuk memberikan respon atau jawaban di dalam cara tertentu terhadap suatu situasi dan kondisi yang dihadapi”.
- c. Menurut Dalyono (2005) juga mengartikan “kesiapan adalah kemampuan yang cukup baik fisik dan mental. Kesiapan fisik berarti tenaga yang cukup dan kesehatan yang baik, sementara kesiapan mental berarti memiliki minat dan motivasi yang cukup untuk melakukan suatu kegiatan”.
- d. Menurut Oemar Hamalik (2008) “kesiapan adalah tingkatan atau keadaan yang harus dicapai dalam proses perkembangan perorangan pada tingkatan pertumbuhan mental, fisik, sosial dan emosional”.
- e. Menurut Arikunto (2004) “Kesiapan adalah suatu kompetensi sehingga seseorang yang mampu memiliki kesiapan, maka dia akan lebih mudah dalam mencapai tujuannya”.
- f. Menurut Surana (2006) “Kesiapan adalah suatu kondisi mental dan fisik yang memungkinkan seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau kegiatan dengan hasil yang optimal”.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas peneliti dapat menyimpulkan bahwa kesiapan adalah keseluruhan kondisi seseorang atau individu untuk menanggapi dan mempraktekkan suatu kegiatan yang mana sikap tersebut memuat mental, keterampilan dan sikap yang harus dimiliki dan dipersiapkan selama melakukan kegiatan tertentu.

Kesiapan sangat penting untuk memulai suatu pekerjaan, karena dengan memiliki kesiapan, pekerjaan apapun akan dapat teratasi dan dapat dikerjakan dengan lancar serta memperoleh hasil yang baik.

4. Rotasi Awak Kapal

Rotasi kru kapal merupakan proses pergantian awak kapal secara berkala, di mana kru yang telah menyelesaikan masa kerjanya digantikan oleh kru baru. Tujuan utama rotasi ini adalah untuk:

- a. Menjaga keselamatan dan kelancaran operasi kapal:

Kru yang bugar dan fokus akan bekerja lebih baik dan mengurangi risiko kecelakaan, sehingga kelancaran operasi kapal terjamin.

- b. Menjaga kesejahteraan dan kesehatan kru:

Bekerja di kapal selama berbulan-bulan atau bertahun-tahun bisa melelahkan dan stres. Rotasi memungkinkan kru untuk beristirahat di rumah dan menghabiskan waktu bersama keluarga dan teman, menjaga kesehatan fisik dan mental mereka.

- c. Meningkatkan motivasi dan kinerja kru:

Kesadaran bahwa mereka akan digantikan setelah masa kerja selesai dapat memotivasi kru untuk bekerja lebih baik dan menyelesaikan tugas tepat waktu, meningkatkan kinerja kru secara keseluruhan.

Berkaitan dengan kontrak kerja, lamanya kontrak kerja kru kapal bervariasi tergantung pada perusahaan pelayaran dan jenis kapalnya. Umumnya, kontrak kerja berlangsung selama 6-10 bulan. Setelah menyelesaikan masa kerja, kru akan beristirahat di rumah selama beberapa bulan sebelum kembali bekerja di kapal. Proses rotasi kru biasanya dimulai dengan perusahaan pelayaran yang mengumumkan lowongan pekerjaan untuk kru baru. Kru yang ingin digantikan akan mendaftarkan diri dan melalui proses seleksi. Kru yang terpilih akan menjalani pelatihan dan persiapan sebelum bergabung dengan kapal. Rotasi kru

memiliki banyak manfaat bagi perusahaan pelayaran, kru, dan keselamatan maritim secara keseluruhan, antara lain:

- 1) Meningkatkan keselamatan dan kelancaran operasi kapal
- 2) Menjaga kesejahteraan dan kesehatan fisik dan mental kru
- 3) Meningkatkan motivasi dan kinerja kru
- 4) Mengurangi risiko kelelahan dan stres
- 5) Meningkatkan moral dan semangat kru
- 6) Meningkatkan retensi kru
- 7) Menarik kru yang lebih berkualitas

5. Awak Kapal

- a. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran: Awak kapal adalah semua orang yang bekerja di kapal berdasarkan hubungan kerja dengan perusahaan pelayaran.
- b. Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI): Awak kapal adalah semua orang yang bertugas di kapal (Seperti nakhoda, mualim, juru mesin, dan sebagainya).
- c. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 51 Tahun 2002 tentang Perkapalan: 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 sijiil.

Dari pengertian diatas, penulis menyimpulkan bahwa awak kapal adalah semua orang yang terlibat dalam operasi kapal laut tanpa mempertimbangkan status hukum atau jabatan spesifik mereka, termasuk nakhoda, mualim, juru mesin, dan lainnya. Mereka bertanggung jawab atas berbagai tugas dan fungsi di kapal, seperti pengendalian, navigasi, dan pemeliharaan mesin sesuai dengan data yang dicantumkan dalam buku sijiil.

6. Kelancaran

Menurut Dimyati dan Mudjiono (1999), kelancaran adalah keadaan yang dapat menyebabkan pelaksanaan terlaksana dengan baik dan maksimal. Menurut Rusdiana (2014), kelancaran proses produksi adalah keadaan di mana proses produksi berjalan dengan baik dan tidak ada hambatan yang berarti. Menurut Mulyadi (2011), kelancaran produksi adalah keadaan di mana proses produksi

dapat berjalan dengan baik dan tidak ada gangguan yang berarti.

Kesimpulan penulis, kelancaran adalah keadaan di mana suatu proses atau aktivitas dapat berjalan tanpa hambatan yang signifikan, memungkinkan pencapaian hasil yang optimal. Kelancaran merujuk pada jalannya proses tanpa gangguan yang berarti dan merupakan kunci bagi efisiensi serta kesuksesan dalam menjalankan berbagai aktivitas atau proses.

7. Mekanisme

Mekanisme adalah metode kerja yang digunakan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan tujuan. Mekanisme dapat ditemukan di banyak bidang, seperti industri, bisnis, pendidikan, dan kesehatan, antara lain. Menurut para ahli, ini adalah beberapa definisi mekanisme:

- a. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), mekanisme berarti "cara kerja suatu alat atau mesin", sedangkan Poerwadarmita (2003) mendefinisikan mekanisme sebagai "semua cara kerja dan seluk beluk dari suatu alat, perkakas, dan sebagainya".
- b. Menurut Mulyadi (2011) mendefinisikan mekanisme sebagai "suatu rangkaian kerja sebuah alat untuk menyelesaikan sebuah masalah yang berhubungan dengan proses kerja untuk mengurangi kegagalan sehingga menghasilkan hasil yang maksimal".
- c. Menurut Moenir (2013), mekanisme adalah "suatu rangkaian kerja sebuah alat untuk menyelesaikan sebuah masalah yang berhubungan dengan proses kerja untuk mengurangi kegagalan sehingga menghasilkan hasil yang maksimal".
- d. Menurut Poerwadarmita (2003), mekanisme adalah "semua cara kerja dan seluk beluk dari suatu alat, perkakas dan sebagainya".
- e. Menurut Abdul Hamid (2019), mekanisme dirumuskan sebagai "suatu cara atau metode yang digunakan untuk menyelesaikan suatu masalah atau mencapai suatu tujuan. Mekanisme ini harus dipilih dengan tepat dan sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada".
- f. Menurut Kamus Bahasa Inggris Oxford (2023), mekanisme (*mechanism*) diartikan sebagai "cara kerja suatu sistem atau proses yang kompleks. Mekanisme ini biasanya terdiri dari berbagai komponen yang saling terkait satu sama lain dan bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan".

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa pengertian mekanisme adalah sebagai konsep yang mencakup aspek teknis maupun fungsional dalam mengoperasikan suatu alat atau menjalankan suatu proses yang digunakan dalam menyelesaikan masalah terkait dengan proses kerja, dengan tujuan untuk mengurangi kemungkinan kegagalan dan mencapai hasil yang optimal.

8. Pergantian Awak Kapal

Istilah pergantian awak kapal menurut ketentuan internasional dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. IMO (*International Maritime Organization*)

Pergantian awak kapal adalah proses penggantian ABK yang telah menyelesaikan masa kontraknya dengan ABK baru.

b. ILO (*International Labour Organization*)

Pergantian awak kapal adalah proses pertukaran ABK yang dilakukan secara berkala untuk memastikan keselamatan dan kesehatan ABK, serta kelancaran operasi kapal.

c. MLC (*Maritime Labour Convention*)

Pergantian awak kapal harus dilakukan sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam MLC, 2006, yang bertujuan untuk memastikan hak-hak ABK selama proses pergantian.

d. SOLAS (*Safety of Life at Sea*)

SOLAS *Chapter V* menetapkan standar minimum untuk keselamatan jiwa di laut. *Chapter* ini mencakup ketentuan tentang pergantian awak kapal, termasuk:

- 1) *Manning* yang aman: Kapal harus memiliki awak yang cukup untuk memastikan operasi yang aman.
- 2) Pelatihan awak kapal: Awak kapal harus dilatih tentang prosedur keselamatan dan tanggap darurat.
- 3) Kemampuan fisik dan mental awak kapal: Awak kapal harus fit secara fisik dan mental untuk melakukan tugas mereka.

Menurut Sudirman (2018) pergantian awak kapal merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen pelayaran yang perlu dilakukan secara profesional dan efisien. Sementara itu, menurut Suyasa (2017) pergantian

awak kapal dapat menimbulkan berbagai konsekuensi, seperti kelelahan ABK, risiko kecelakaan, dan gangguan operasional kapal.

B. TEORI

1. Rotasi Awak Kapal

Rotasi awak kapal atau biasa disebut dengan *crew rotation* yaitu Pergantian awak kapal yang merupakan suatu proses pergantian awak kapal atau pelaut sesuai dengan jadwal atau rencana yang telah ditentukan oleh perusahaan pelayaran atau *ship owner* karena masa kontrak kerja telah selesai dan jabatan di atas kapal telah digantikan oleh orang lain. Pergantian awak kapal dilakukan guna menunjang perlindungan pekerja dan keselamatan pelayaran.

Setiap bulannya sejumlah ratusan ribu pelaut perlu melakukan kegiatan pergantian awak kapal. Awak kapal yang harus turun dari kapal dan kembali ke negara asalnya (Repatriasi) memerlukan penerbangan internasional.

Menurut Direktorat Jenderal Perhubungan Laut dalam Peraturan Menteri Perhubungan No. 15 Tahun 2018 tentang Penyelenggaraan Keselamatan Kapal Niaga, pengawakan kapal didefinisikan sebagai penempatan awak kapal yang memenuhi persyaratan kualifikasi dan kompetensi sesuai dengan ketentuan nasional dan internasional yang tercantum dalam Dokumen Pengawakan Kapal (DPK).

Organisasi Maritim Internasional (IMO) dalam Konvensi *Standard Training, Certification and Watchkeeping* (STCW) mendefinisikan pengawakan kapal sebagai penempatan awak kapal yang memenuhi persyaratan kualifikasi dan kompetensi untuk memastikan pengoperasian kapal yang aman dan efisien.

Organisasi Buruh Internasional (ILO) dalam Konvensi Pekerjaan Laut (MLC) 1988 mendefinisikan pengawakan kapal sebagai penempatan awak kapal yang memenuhi persyaratan kualifikasi dan kompetensi untuk memastikan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan awak kapal, serta perlindungan lingkungan laut.

Menurut Murdiyanto, pengawakan 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 di buku siji.

Menurut PM 84 tahun 2013, awak kapal adalah orang yang bekerja atau dipekerjakan di atas kapal oleh pemilik atau operator kapal untuk melakukan tugas

di atas kapal sesuai dengan jabatan yang tercantum dalam buku sijil/atau perjanjian kerja laut.

2. Pergantian Awak Kapal

Penggantian adalah proses, cara, perbuatan mengganti atau menggantikan. Menurut PM No.84 tahun 2013 bab 1 pasal 1 poin 8. Awak kapal adalah orang yang bekerja atau dipekerjakan di atas kapal oleh pemilik atau operator kapal untuk melakukan tugas di atas kapal sesuai dengan jabatan yang tercantum dalam buku sijil dan/atau perjanjian kerja laut.

Menurut Purnomo (2017) pergantian awak kapal didefinisikan sebagai proses pertukaran awak kapal berdasarkan rencana atau jadwal yang telah ditentukan oleh perusahaan pelayaran atau *ship owner* karena masa kontrak kerja telah selesai dan jabatan di atas kapal telah digantikan oleh orang lain.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat di artikan pergantian kru kapal adalah proses, cara, perbuatan menggantikan orang yang bekerja atau dipekerjakan di atas kapal untuk melakukan tugasnya di kapal sesuai dengan perjanjian kerja laut yang telah di buat dengan pemilik/atau operator kapal. Untuk pergantian *crew* memiliki beberapa syarat yang harus dipenuhi oleh pihak calon kru kapal yang akan naik ke kapal menggantikan kru sebelumnya, beberapa syarat yang wajib di miliki oleh calon kru kapal yang akan naik ke kapal, yaitu:

- a. Sertifikat Ketrampilan dan Pelaut Sertifikat Keahlian Pelaut.
- b. Perjanjian Kerja Laut (PKL) antara perusahaan pelayaran dengan awak kapal yang disahkan oleh syahbandar.
- c. Sijil Awak Kapal.
- d. *Medical Check Up*
- e. Buku Pelaut.

Sedangkan untuk penyebab pergantian kru kapal bisa banyak sekali alasan yang ada, tetapi ada beberapa alasan yang sangat sering digunakan/atau penyebab pergantian kru kapal yang paling umum, yaitu:

- a. Habis masa kontrak
- b. Orang tua/istri/anak kru yang meninggal
- c. Kru kapal yang sakit/atau terjadi kecelakaan di kapal
- d. Diturunkan oleh Master/Nahkoda kapal
- e. Pemeriksaan kesehatan sampai mendapatkan surat sehat.

Berdasarkan data di atas dapat menarik sebuah simpulan bahwa pergantian awak kapal merupakan sebuah proses penting dan paling utama pada perusahaan pengawakan kapal dikarenakan awak kapal memiliki batasan waktu dalam setiap kontrak kerja laut di atas kapal sehingga perusahaan bertanggung jawab penuh atas kelancaran proses pergantian crew kapal.

3. Kesiapan Pergantian Awak Kapal dan Dampaknya Terhadap Kelancaran Operasional Kapal

Kesiapan pergantian awak kapal adalah salah satu aspek krusial yang mempengaruhi kelancaran operasional kapal. Proses ini mencakup berbagai elemen, mulai dari perencanaan jadwal hingga administrasi dokumen dan pelatihan awak. Setiap tahap memiliki dampak langsung pada efisiensi dan efektivitas operasional kapal. Berikut ini penjelasan lebih lanjut tentang bagaimana kesiapan pergantian awak kapal mempengaruhi kelancaran operasional kapal:

a. Perencanaan Jadwal yang Tepat

Perencanaan jadwal yang tepat sangat penting untuk memastikan bahwa pergantian awak kapal dilakukan tanpa mengganggu operasi kapal. Jadwal yang terencana dengan baik memastikan adanya kesinambungan dalam operasi, menghindari kekosongan posisi yang dapat menyebabkan penundaan dan gangguan operasional.

Ketika jadwal pergantian awak tidak dikelola dengan baik, bisa terjadi situasi di mana kapal harus menunggu awak baru tiba atau awak lama terpaksa bekerja lebih lama dari yang seharusnya. Kedua situasi ini dapat mengakibatkan penurunan efisiensi operasi kapal. Dengan perencanaan jadwal yang tepat, transisi antara awak lama dan awak baru bisa dilakukan dengan mulus, sehingga kapal bisa beroperasi sesuai jadwal tanpa penundaan.

b. Pelatihan dan Sertifikasi

Pelatihan dan sertifikasi yang memadai memastikan bahwa awak kapal memiliki keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas mereka dengan efektif. Ini sangat penting untuk menjaga performa operasional kapal dan keselamatan di laut.

Awak kapal yang baru bergabung harus memiliki kemampuan yang setara atau lebih baik dibandingkan dengan awak yang digantikan. Jika tidak, ada risiko bahwa tugas-tugas tidak akan dilakukan dengan standar yang diperlukan, yang

dapat menurunkan efisiensi dan keselamatan operasional. Pelatihan yang tepat juga memastikan bahwa awak baru dapat beradaptasi dengan cepat terhadap prosedur dan sistem yang ada di kapal.

c. Administrasi Dokumen dan Efisiensi

Administrasi dokumen yang efisien memastikan bahwa semua dokumen yang diperlukan (seperti paspor, visa, sertifikat kesehatan, dan sertifikat pelatihan) tersedia dan valid pada waktu yang tepat. Ini menghindari penundaan yang disebabkan oleh masalah administrasi.

Dokumen yang tidak lengkap atau tidak valid dapat menyebabkan awak kapal tidak dapat naik atau turun kapal sesuai jadwal. Ini bisa mengakibatkan penundaan yang signifikan dalam operasi kapal. Dengan sistem administrasi yang efisien, semua dokumen yang diperlukan dapat disiapkan dan diperiksa sebelumnya, memastikan bahwa proses pergantian awak berjalan lancar tanpa hambatan administratif.

d. Koordinasi dengan Pelabuhan dan Agen Terkait

Koordinasi yang baik dengan pelabuhan dan agen-agen terkait memastikan bahwa semua pihak yang terlibat dalam pergantian awak kapal berada di halaman yang sama, meminimalkan waktu tunggu dan menghindari kebingungan.

Setiap pelabuhan memiliki prosedur dan regulasi yang berbeda untuk pergantian awak kapal. Kurangnya koordinasi dapat menyebabkan penundaan yang tidak perlu dan masalah logistik lainnya. Dengan komunikasi yang efektif dan koordinasi yang baik, semua pihak dapat mempersiapkan segala sesuatunya terlebih dahulu, memastikan proses pergantian awak berjalan mulus dan cepat.

e. Kesejahteraan Awak Kapal

Kesejahteraan awak kapal memiliki dampak langsung pada kinerja mereka. Awak kapal yang sejahtera dan tidak overworked cenderung lebih produktif dan efisien dalam menjalankan tugas mereka.

Proses rotasi yang tidak teratur dan durasi penugasan yang panjang dapat menyebabkan kelelahan dan stres, yang berdampak negatif pada performa kerja dan keselamatan. Dengan kebijakan rotasi yang memperhatikan kesejahteraan awak, seperti memberikan waktu istirahat yang cukup dan memperhatikan kondisi kerja yang manusiawi, awak kapal dapat bekerja dengan lebih optimal, yang pada akhirnya meningkatkan kelancaran operasional kapal.

f. Penggunaan Teknologi dan Sistem Informasi

Pemanfaatan teknologi dan sistem informasi dalam manajemen pergantian awak kapal dapat meningkatkan efisiensi dan akurasi proses ini, sehingga mendukung kelancaran operasional kapal.

Dengan menggunakan sistem manajemen awak kapal yang berbasis teknologi, seperti software penjadwalan dan pelacakan dokumen digital, proses pergantian awak dapat dilakukan dengan lebih terorganisir dan transparan. Teknologi ini memungkinkan pengelolaan informasi secara real-time dan mempermudah koordinasi antara berbagai pihak, sehingga mengurangi risiko kesalahan dan penundaan.

g. Manajemen Resiko dan Keselamatan

Manajemen risiko yang baik dan prosedur keselamatan yang terintegrasi dalam proses pergantian awak kapal membantu mengurangi kemungkinan terjadinya insiden yang dapat mengganggu operasional kapal.

Dengan melakukan analisis risiko secara berkala dan memperbarui prosedur keselamatan, kapal dapat mengidentifikasi dan mengatasi potensi masalah sebelum terjadi. Latihan darurat yang rutin juga memastikan bahwa awak kapal siap menghadapi situasi darurat, yang meningkatkan keselamatan dan keandalan operasional.

Kesiapan pergantian awak kapal merupakan elemen penting yang mempengaruhi kelancaran operasional kapal. Melalui perencanaan jadwal yang tepat, pelatihan dan sertifikasi yang memadai, administrasi dokumen yang efisien, koordinasi yang baik dengan pelabuhan dan agen terkait, serta perhatian terhadap kesejahteraan awak kapal, proses pergantian awak dapat dilakukan dengan lebih lancar dan efektif. Dengan demikian, operasi kapal dapat berjalan tanpa gangguan yang berarti, meningkatkan efisiensi dan keselamatan secara keseluruhan.

4. Analisis SWOT (*Strength, Weakness, Opportunity, Threat*)

a. SWOT Analysis

Analisis SWOT adalah alat perencanaan strategis yang digunakan untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi empat faktor utama yang mempengaruhi suatu organisasi atau proyek berupa: kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman. Dengan menganalisis faktor-faktor ini, organisasi dapat memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang situasi internal dan

eksternalnya yang dapat membantu dalam merumuskan strategi yang lebih efektif dan efisien. Melalui analisis SWOT, organisasi dapat mengembangkan rencana yang memanfaatkan kekuatan dan peluang yang ada, sambil mengatasi kelemahan dan mengurangi dampak ancaman.

b. Strength

Strength (kekuatan) adalah keunggulan atau sumber daya internal yang memberikan organisasi kelebihan kompetitif dibandingkan pesaingnya berupa aset berwujud seperti modal finansial maupun aset tak berwujud seperti reputasi yang baik atau kualitas karyawan. Mengidentifikasi dan memanfaatkan kekuatan ini adalah kunci untuk mencapai keunggulan strategis dan keberhasilan jangka panjang.

c. Weakness

Weakness (kelemahan) adalah keterbatasan atau kekurangan internal yang dapat menghambat kinerja atau kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya berupa kekurangan sumber daya, keterampilan yang tidak memadai, proses yang tidak efisien, atau struktur organisasi yang tidak optimal. Mengidentifikasi kelemahan adalah langkah penting dalam analisis SWOT, karena membantu organisasi untuk mengambil tindakan perbaikan dan mengembangkan strategi untuk mengurangi dampak negatifnya.

d. Opportunity

Opportunity (peluang) adalah faktor eksternal yang dapat dimanfaatkan oleh organisasi untuk mencapai tujuan dan meningkatkan kinerjanya. Peluang ini bisa muncul dari berbagai sumber, seperti perubahan pasar, perkembangan teknologi, perubahan regulasi, atau tren sosial dan ekonomi yang menguntungkan. Dengan mengenali dan memanfaatkan peluang, organisasi dapat menciptakan nilai tambah, memperluas pasar, dan meningkatkan daya saingnya.

e. Threat

Threat (ancaman) adalah faktor eksternal yang dapat menghambat atau merusak kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya seperti persaingan yang meningkat, perubahan regulasi yang merugikan, kondisi ekonomi yang tidak stabil, atau perubahan teknologi yang cepat. Mengidentifikasi ancaman adalah bagian penting dari analisis SWOT, karena membantu organisasi dalam mengembangkan strategi mitigasi untuk melindungi diri dan

meminimalkan dampak negatif yang mungkin timbul.

5. Penyusunan SWOT Analisis

a. Identifikasi masalah

Menganalisis permasalahan dan hambatan-hambatan yang terjadi di perusahaan yang mengganggu efektifitas dan perkembangan perusahaan sehingga didapatkan masalah dan penentuan permasalahan yang akan diteliti.

b. Pengumpulan informasi

Selama melakukan praktek darat melakukan riset secara langsung dan mengumpulkan data-data relevan tentang organisasi dan pekerjaan yang dapat mendukung pemecahan masalah.

c. Analisis internal dan eksternal

Analisis Internal: Menganalisis kekuatan (*strength*) dan kelemahan (*weaknesses*) yang dimiliki oleh perusahaan. Ini melibatkan penilaian terhadap sumber daya, kapabilitas, proses operasional, budaya organisasi, dan aspek internal lainnya yang mempengaruhi kinerja perusahaan.

1) Kekuatan (*Strength*): Identifikasi faktor-faktor positif yang memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan, seperti sumber daya yang unik, teknologi canggih, jaringan distribusi yang luas, dan tim manajemen yang berpengalaman.

2) Kelemahan (*Weaknesses*): Identifikasi kelemahan atau keterbatasan internal yang dapat menghambat kinerja perusahaan, seperti keterbatasan finansial, kurangnya inovasi, dan permasalahan internal tak terduga.

Analisis Eksternal: Menganalisis peluang (*opportunity*) dan ancaman (*threat*) yang berasal dari lingkungan eksternal perusahaan. Ini mencakup penilaian terhadap faktor-faktor makroekonomi, industri, pasar, teknologi, regulasi, dan aspek eksternal lainnya yang mempengaruhi operasi perusahaan.

1) Peluang (*Opportunities*): Identifikasi tren atau perubahan dalam lingkungan eksternal yang dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan, seperti peningkatan permintaan pasar, perkembangan teknologi baru, deregulasi, dan peluang-peluang baru untuk peningkatan bisnis.

2) Ancaman (*Threats*): Identifikasi faktor-faktor eksternal yang dapat mengancam keberlangsungan perusahaan, seperti persaingan yang

meningkat, perubahan regulasi yang merugikan, fluktuasi ekonomi, dan perubahan preferensi konsumen.

6. Sistem pembobotan pada SWOT analisis

Pembobotan/*scoring* pada analisis SWOT pada penelitian ini terdiri dari aspek-aspek berikut:

a. Bobot

Sebagai indikator pembantu yang ditentukan oleh peneliti melalui data dan hasil diskusi dan digunakan untuk menentukan nilai relatif.

b. Relatif (*priority factor*)

Nilai relatif merupakan nilai yang hasil akhirnya harus berjumlah satu (1) sehingga menggunakan indikator bobot untuk penentuannya.

c. Rating

Nilai rating ditentukan dengan skala kepentingan dan faktor yang paling berpengaruh terhadap permasalahan yang diteliti. Dengan sistem penilaian dari empat yang paling berhubungan sampai dengan satu (4 – 1) yang paling tidak berhubungan dengan permasalahan yang dibahas pada elemen kekuatan dan peluang serta penilaian dengan skala sebaliknya untuk elemen kelemahan dan ancaman.

d. Nilai

Nilai adalah hasil dari perkalian antara nilai relatif dengan nilai rating untuk menentukan pilihan strategi yang akan digunakan untuk pemecahan masalah.

7. Matrix analisis SWOT

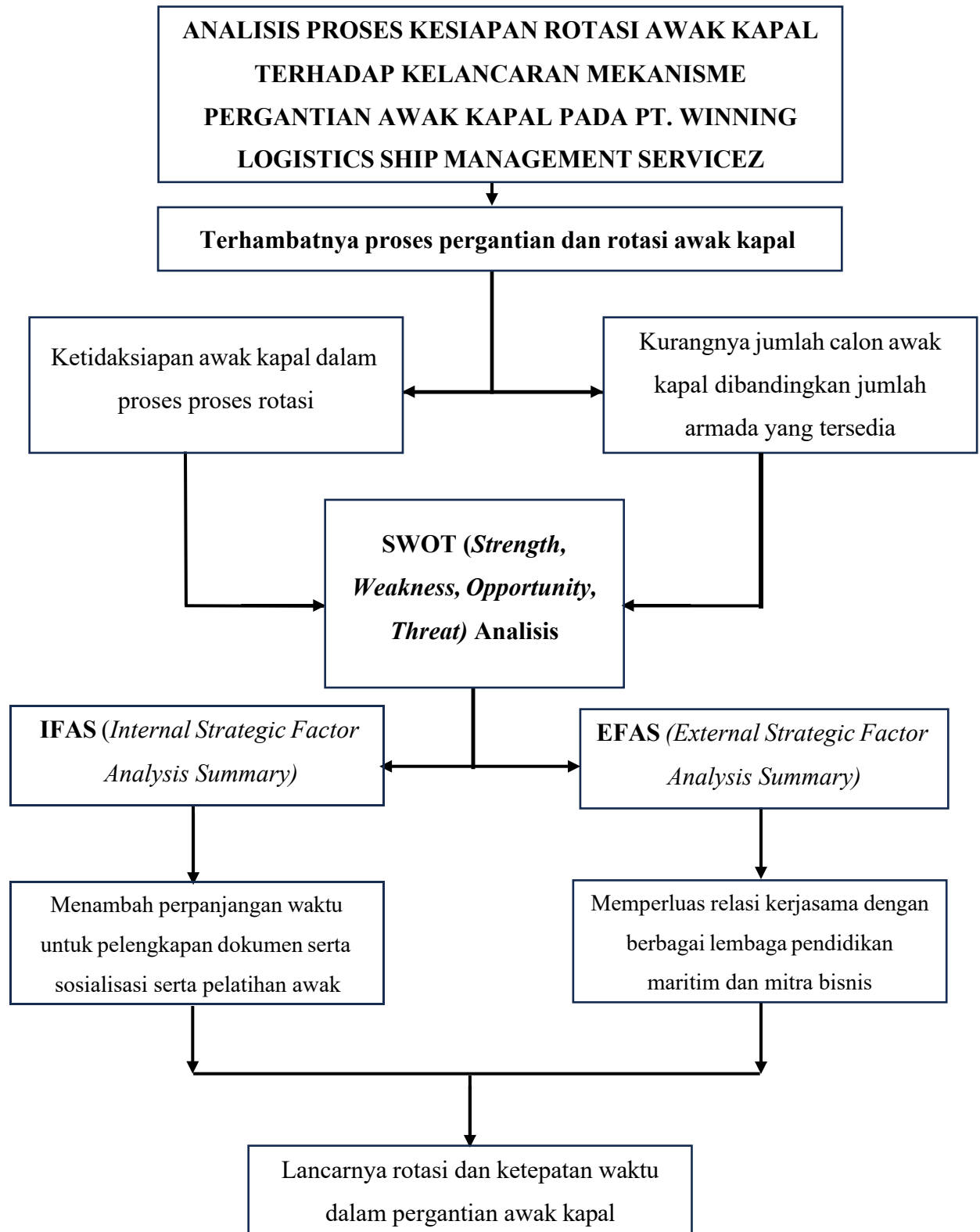
Matriks SWOT adalah alat yang digunakan untuk merumuskan faktor-faktor strategis perusahaan dengan menggambarkan bagaimana peluang dan ancaman eksternal yang dihadapi perusahaan dapat diseimbangkan dengan kekuatan dan kelemahan internalnya, sehingga mampu menghasilkan empat alternatif strategi yang berbeda. Dengan menggabungkan hasil analisis internal dan eksternal ke dalam sebuah matriks SWOT untuk mendapatkan gambaran menyeluruh tentang situasi perusahaan. Matriks ini terdiri dari empat bagian utama:

1. Kekuatan-Peluang (SO): Strategi yang memanfaatkan kekuatan perusahaan untuk memanfaatkan peluang yang ada.

2. Kelemahan-Peluang (WO): Strategi yang bertujuan untuk mengatasi kelemahan internal dengan memanfaatkan peluang eksternal.
3. Kekuatan-Ancaman (ST): Strategi yang menggunakan kekuatan perusahaan untuk mengurangi dampak ancaman eksternal.
4. Kelemahan-Ancaman (WT): Strategi defensif yang berfokus pada meminimalkan kelemahan internal dan menghindari ancaman eksternal.

B. KERANGKA PEMIKIRAN

Bagan 2. 1
Kerangka Pemikiran



BAB III

METODE PENELITIAN

A. WAKTU DAN TEMPAT PENELITIAN

1) Waktu Penelitian

Di dalam penelitian skripsi yang dilakukan penulis, bahan utama yang diambil dengan berdasarkan penelitian yang dilakukan pada saat penulis melakukan Praktek Darat (PRADA) yang dilaksanakan PT. Winning Logistics Ship Mangement Service yang berlokasi di Rukan Artha Gading Niaga Blok F No, Jl. Boulevard Artha Gading No.RT.18, RT.18/RW.12, Klp. Gading Bar., Kec. Klp. Gading, Jkt Utara, Daerah Khusus Ibukota Jakarta, dengan rentan waktu mulai dari bulan September pada tahun 2022 sampai dengan pada bulan Agustus tahun 2023.

2) Tempat dan Profil Penelitian

a. Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan oleh penulis dilakukan di perusahaan PT. Winning Logistics Ship Management Service yang bertempat di kota Rukan Artha Gading Niaga Blok F No, Jl. Boulevard Artha Gading No.RT.18, RT.18/RW.12, Klp. Gading Bar., Kec. Klp. Gading, Jkt Utara, Daerah Khusus Ibukota Jakarta.

b. Profil Perusahaan

Nama Perusahaan : PT. Winning Logistics Ship Management Service

Alamat : Rukan Artha Gading Niaga Blok F No, Jl. Boulevard
Artha Gading No.RT.18, RT.18/RW.12, Klp. Gading
Bar., Kec. Klp. Gading, Jkt Utara, Daerah Khusus Ibukota
Jakarta 14240

Nomor Telepon : 0813-1432-5112

Website : www.winningindonesia.com

B. METODE PENDEKATAN

Pendekatan penelitian dilakukan secara kualitatif, dengan menggunakan metode SWOT (*Strength, Weakness, Opportunity, Threat*) analisis serta menggunakan metode *Focus Group Discussion* (FGD) dalam pengambilan data-data yang ada secara langsung.

C. SUMBER DATA

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2016) data primer adalah data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti dari sumber pertama atau tempat terjadinya peristiwa. Data ini memiliki keunggulan dalam hal keakuratan dan relevansi terhadap topik penelitian yang sedang dilakukan. Pada penelitian ini, penulis menggunakan *focus group discussion* (FGD) untuk dan observasi lapangan untuk membantu penelitian.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2016) data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua atau yang telah tersedia dalam bentuk dokumen, laporan, publikasi, dan lain-lain. Data ini sering digunakan karena lebih mudah diakses dan lebih hemat biaya dibandingkan dengan pengumpulan data primer dengan menggunakan studi dokumentasi.

D. TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Penulis menggunakan teknik pengumpulan data untuk mendapatkan data atau informasi tentang keadaan yang sebenarnya atau langsung dari objek yang diteliti sehingga dapat diyakini bahwa data atau sumber tersebut benar. Selain itu, teknik pengumpulan data juga dimaksudkan untuk mengolah data empiris dan teoritis yang diperlukan untuk penyusunan skripsi ini. Penulis mendapatkan data atau informasi seperti:

1. Teknik Observasi

Teknik observasi adalah metode pengumpulan data dan informasi. Ini dikumpulkan melalui pengamatan dan pencatatan objek penelitian. Observasi yang dilakukan meliputi pelaksanaan pergantian dan rotasi awak kapal serta durasi kontrak perjanjian kerja laut (PKL) di atas kapal-kapal milik PT. Winning Logistics Ship Management Service.

2. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi adalah suatu teknik pengumpulan data dengan cara mempelajari dokumen untuk mendapatkan data atau informasi yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Teknik ini merupakan data-data yang diperoleh dari hasil dokumen- dokumen yang penulis dapatkan disaat melakukan praktek darat (PRADA). Penulis menganalisa serta memahami dokumen-dokumen yang berkaitan dengan masalah yang ingin dibahas. Teknik ini digunakan untuk mendukung data dan informasi yang penulis sajikan guna melengkapi penulisan skripsi ini antara lain data rencana awak kapal, Perjanjian Kerja Laut (PKL), data awak kapal *on board* dan awak kapal yang *standby*, dan juga data - data pelaksanaan mutasi awak kapal. Dokumen-dokumen yang penulis pelajari selama melaksanakan Praktek Darat (PRADA) antara lain :

- a. Daftar awak kapal *on board* dan *standby*
- b. Daftar rencana pergantian awak kapal
- c. Data kontrak Perjanjian Kerja Laut (PKL)

3. Focus Group Discussion (FGD)

Focus Group Discussion adalah suatu wadah diskusi untuk mengumpulkan data yang bisa dilakukan dengan formal maupun informal. Pengumpulan data dilakukan dengan mendengarkan diskusi-diskusi yang dilakukan dengan mendengarkan pendapat-pendapat spontan, pengalaman, isu-isu hangat, permasalahan umum yang terjadi di eksternal maupun internal perusahaan, hingga isu-isu penting untuk melakukan perbaikan kedepannya. Diskusi dilaksanakan bersama dengan karyawan dan para *stakeholder* dengan tahap-tahap pelaksanaannya sebagai berikut:

- a. Mengorganisir kelompok dengan peran dan tanggung jawab yang spesifik untuk mencapai tujuan dari focus group discussion secara efektif.
- b. Pemilihan tempat yang nyaman dan tanpa gangguan untuk melaksanakan diskusi.
- c. Menyiapkan berbagai kebutuhan yang mendukung kegiatan selama melakukan diskusi.
- d. Pelaksanaan *focus group discussion* (FGD) dengan melakukan diskusi, penyampaian permasalahan, dan penyampaian pendapat atas permasalahan-

permasalahan yang terjadi untuk menentukan urgensi dari permasalahan dan kemungkinan solusi yang dapat dilakukan dan paling efektif untuk mengatasi permasalahan yang terjadi.

- e. Evaluasi dan *brainstorming* untuk menentukan urgensi dari tiap permasalahan, elemen yang berhubungan dengan permasalahan, serta mengurutkannya sesuai prioritas dan urgensinyaa. Tahap ini digunakan penulis untuk menentukan penilaian pada analisis IFAS dan EFAS analisis SWOT.

E. TEKNIK ANALISIS DATA

1. Analisis SWOT

Analisis SWOT merupakan alat strategis yang berfungsi untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi kekuatan (*Strengths*), kelemahan (*Weaknesses*), peluang (*Opportunities*), dan ancaman (*Threats*) dalam lingkungan internal dan eksternal organisasi. Tujuan utamanya adalah membantu perumusan strategi yang efektif guna meningkatkan kinerja organisasi dengan memanfaatkan kekuatan dan peluang serta mengurangi kelemahan dan ancaman.

2. IFAS (*Internal Strategic Factor Analysis Summary*)

IFAS adalah metode untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi kekuatan serta kelemahan internal suatu organisasi. IFAS membantu dalam merumuskan strategi dengan memberikan pandangan jelas tentang faktor-faktor internal yang signifikan, sehingga organisasi dapat memaksimalkan kekuatan dan memperbaiki kelemahan.

3. EFAS (*External Strategic Factor Analysis Summary*)

EFAS adalah metode untuk mengidentifikasi dan memperkirakan peluang dan ancaman eksternal yang mempengaruhi suatu organisasi. EFAS membantu dalam merumuskan strategi dengan memberikan pandangan yang jelas tentang faktor-faktor eksternal yang signifikan, sehingga organisasi dapat memanfaatkan peluang dan mengatasi ancaman.

4. Pembobotan Penilaian dan Rating

Analisis dan pengelolaan strategi internal dan eksternal yang digunakan berupa pemberian nilai, *skoring*, pemberian bobot dan rating pada tiap strategi yang telah dianalisis. Penilaian berupa rating dan pembobotan berfungsi untuk mengidentifikasi pengaruh dominan dari kekuatan, peluang, dan ancaman, yang

terdapat pada rancangan perencanaan untuk mencari solusi terhadap kendala yang terjadi pada proses rotasi awak kapal. Pembobotan ini dilakukan beberapa tahap dengan kriteria sebagai berikut:

Dalam pembobotan ini dilakukan beberapa tahapan kriteria sebagai berikut:

- a. **Bobot:** Indikator untuk membantu penulis menentukan skala kepentingan atas topik permasalahan yang terjadi yang ditentukan oleh penulis.
- b. **Relatif:** Nilai yang didapatkan dari indikator bobot diatas yang ditentukan melalui *forum group discussion* (FGD).
- c. **Rating:** Skala kepentingan dengan ketentuan pemberian skor secara berbeda antara faktor *strength* dan *opportunity* dengan faktor *weakness* dan *threat*.
- d. **Nilai:** Nilai dari elemen SWOT untuk menentukan solusi permasalahan dari perkalian nilai relatif dan rating.

5. Evaluasi

Evaluasi untuk pemecahan masalah ditentukan berdasarkan titik koordinat yang ditentukan oleh diagram SWOT yang menunjukkan strategi yang paling efektif untuk mengatasi permasalahan yang terjadi atau melakukan optimalisasi atas suatu proses yang ditentukan dengan nilai yang paling optimal pada hasil analisis data dalam tabel IFAS dan EFAS.

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. DESKRIPSI DATA

Untuk mempermudah penelitian, deskripsi data yang berkaitan dengan masalah yang ditulis memberikan gambaran nyata sesuai dengan kejadian di lapangan. Berikut ini adalah deskripsi data mengenai masalah yang terjadi di perusahaan.

1. Profil Perusahaan

PT. Winning Logistics Ship Management Service, perusahaan ini bergerak di bidang jasa pengawak kapal atau *crew manning agency*. Jasa pengawakan kapal atau *crew manning agency* merupakan agen perusahaan pelayaran yang bertanggung jawab terhadap pengawakan kapal yang sudah di sepakati dengan para *ship owner* di luar negeri. PT Winning Logistics Ship Management Service merupakan salah satu contoh perusahaan jasa pengawakan kapal atau *crew manning agency* yang berkerja sama dengan banyak *ship owner* asing, yaitu perusahaan yang berasal dari beberapa Negara seperti China dan negara lainnya. Semakin bertambahnya kapal yang di awaki oleh PT. Winning Logistics Ship Management Service membuat aktivitas pergantian kru kapal pada perusahaan ini sangatlah padat. Maka dari itu, *crewing departement* dituntut dalam pelaksanaan mekanisme pergantian kru kapal haruslah maksimal karena dalam masa pandemi yang lalu banyak sekali regulasi yang harus di jalankan untuk melakukan pergantian kru kapal baik pergantian di dalam negeri maupun pergantian kru kapal di luar negeri serta guna untuk memperlancar kerjasama dengan *ship owner* semakin baik.

a. Informasi Perusahaan

Nama Perusahaan : PT Winning Logistics Ship Management Service

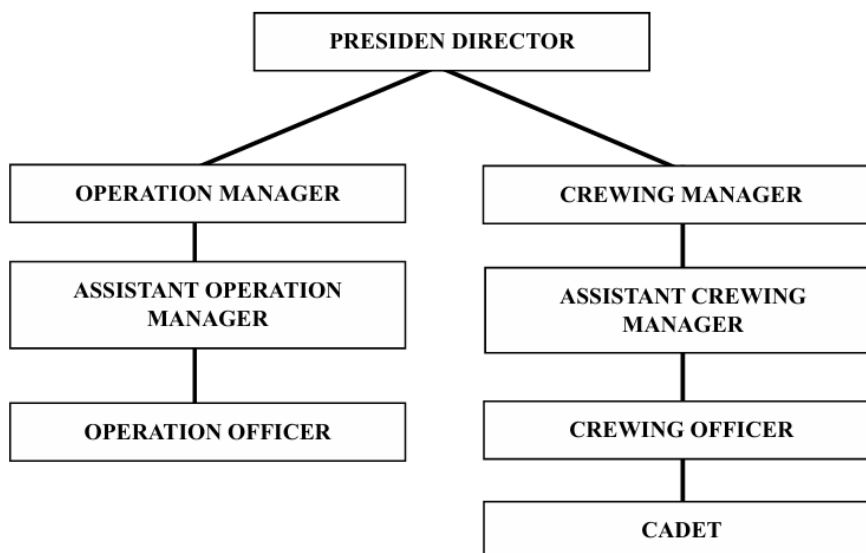
Alamat : Rukan Artha Gading Niaga Blok F No, Jl. Boulevard
Artha Gading No.RT.18, RT.18/RW.12, Klp. Gading
Bar., Kec. Klp. Gading, Jakarta Utara Daerah Khusus
Ibukota Jakarta.

Telepon : 0813-1432-5112

Email : crew@winninglogistic.com

Website : www.winningindonesia.com

STRUKTUR ORGANISASI PERUSAHAAN



Bagan 4. 1

Struktur Organisasi Perusahaan PT. Winning Logistic Ship Management Service

b. Visi dan Misi

1) Visi

Untuk mengembangkan perusahaan pelayaran internasional kelas satu, yang dioperasikan secara aman, ramah lingkungan dan kompetitif, serta memenuhi tanggung jawab sosialnya.

2) Misi

Memastikan tersedianya solusi layanan logistik yang aman, bernilai

tambah, serta layanan prima.

c. Crewing Departemen

Divisi ini berjumlah 19 orang manajemen serta manajerial yang berfungsi sebagai penerima dan seleksi kru kapal yang diterima sesuai dengan kualifikasi yang telah ditetapkan oleh PT. Winning Logistic Ship Management Service. Bertugas sebagai pengkoordinasian perputaran *crew* kapal, bersertifikat dan *medical fit*, memastikan pelaut dapat melaksanakan proses *sign on/off* mulai dari *homeport*, terima tugas di kapal sesuai dengan jabatan masing-masing sampai saat *crew* akan kembali dipulangkan ke *homeport* mereka masing-masing.

Pada divisi ini memerlukan perencanaan untuk penempatan *crew* kapal hingga rotasi dari *crew* kapal yang memenuhi kualifikasi. Karena jika saat ada kondisi darurat tak terduga seperti *crew* kapal sakit, *jump ship*, dan juga *sign off* dapat digantikan dengan *crew* lain yang sudah dipersiapkan sebelumnya. Permasalahan yang diangkat yaitu mencari dampak negatif dari keterlambatan pergantian *crew* kapal pada saat masa pandemi *covid-19* di kapal milik PT. Winning Logistic Ship Management Service.

Struktur organisasi dan tata kerja akan dibahas secara lebih menyeluruh hanya terbatas pada *crewing departement*, yaitu bagian yang terkait secara langsung dalam seluruh proses kegiatan yang berkaitan dengan topik yang akan dianalisa. Dimana tata kerja dipimpin oleh Ship Management yang bertanggung jawab terhadap direktur utama, yakni untuk merencanakan, mengontrol, mengorganisasi dan mengavaluasi semua aktivitas pengawakan sesuai dengan, misi dan hasil akhir.

d. Jumlah armada PT. Winning Logistic Ship Management Service

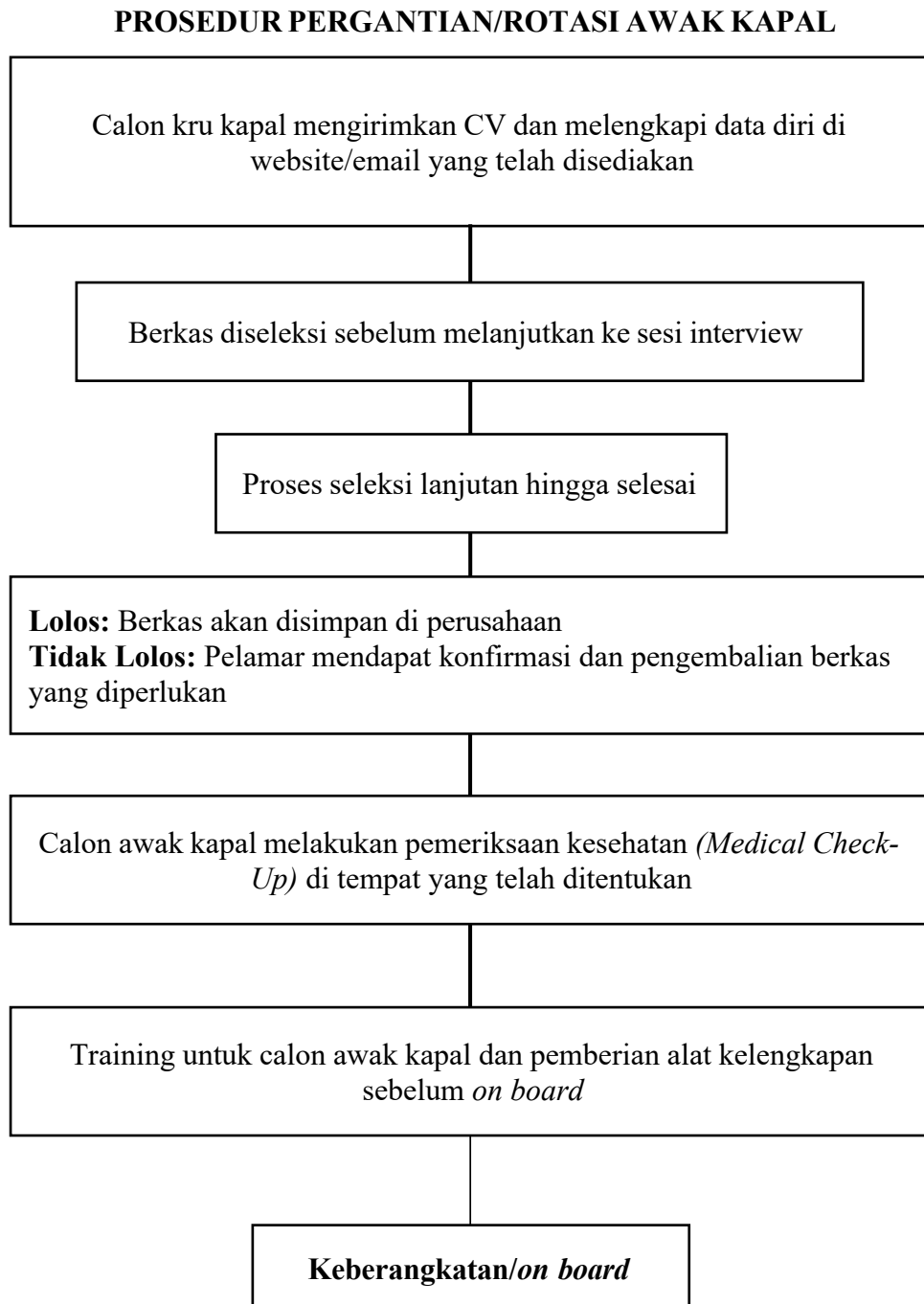
Jumlah armada kapal yang dimiliki disajikan dalam tabel dibawah ini:

No.	Unit	Jumlah
1	Tugboat	68
2	Floating Crane	9
3	Harbour Tug	12
4	Tanker	3
5	Morebaya/Nunes	69
6	Bulk Carrier/Ocean Going Vessel	44

Tabel 4. 1

**Jumlah Kapal Yang Dimiliki Oleh PT. Winning Logistic Ship
Management Service**

2. Prosedur Pelaksanaan Pergantian/Rotasi Awak Kapal



Bagan 4. 2

Alur Penerimaan Calon Awak Kapal Baru Maupun *Ex-Crew*

B. ANALISIS DATA

Analisis data dilakukan dengan tahapan-tahapan sebagai berikut:

1. Analisa SWOT (*Strength, Weakness, Opportunity, Weakness*)

Analisis dilakukan dengan melihat potensi pemecahan masalah dengan menggunakan Analisis SWOT (*Strength, Weakness, Opportunity, Weakness*), berikut adalah gambaran mengenai analisis SWOT, sebagaimana dalam gambar 4.1 tentang Analisis SWOT



Gambar 4. 1

Analisis SWOT

2. Identifikasi *Internal Strategic Factor Analysis Summary* (IFAS) dan *External Strategic Factor Analysis Summary* (EFAS):

Berdasarkan analisis data diatas yang dapat diidentifikasi melalui faktor-faktor *strength, weakness, opportunity, threat* dalam tabel 4.2 untuk identifikasi *internal strategic factor analysis summary* (IFAS) dan *external strategic factor analysis summary* (EFAS):

INTERNAL	STRENGTH <ol style="list-style-type: none"> 1. Banyaknya jumlah kapal yang dilayani 2. Reputasi, relasi, dan kerjasama dengan perusahaan lain dan Lembaga pendidikan 3. Penggunaan teknologi untuk mendukung efektifitas manajemen 4. Perkembangan perusahaan 5. Kompetensi karyawan 	WEAKNESS <ol style="list-style-type: none"> 1. Ketidaksiapan awak kapal dalam proses rotasi 2. Kualitas kinerja karyawan yang tidak maksimal 3. Metode rekrutmen yang monoton dan kaku 4. Regulasi yang tidak inovatif dan adaptif 5. Terjadinya gangguan dari sarana dan prasarana selama proses rekrutmen
EKSTERNAL	OPPORTUNITY <ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatnya profit perusahaan 2. Pelatihan yang mendukung kompetensi karyawan 3. Ekspansi domain rekrutmen 4. Branding perusahaan 5. Teknologi yang tersedia 	ANCAMAN <ol style="list-style-type: none"> 1. Persaingan dengan perusahaan lain 2. Regulasi, konvensi, dan standar pekerjaan yang tidak stabil 3. Keamanan bekerja diatas kapal 4. Fluktuasi ekonomi global 5. Kurangnya jumlah calon awak kapal dibandingkan dengan jumlah armada yang tersedia

Tabel 4. 2
Identifikasi IFAS dan EFAS

3. Pembobotan Skor IFAS Dan EFAS

Analisis data dengan Teknik IFAS dan EFAS ini, terdapat sistem pembobotan yang membutuhkan *professional judgement*. Oleh karena itu, sebelumnya penulis telah melakukan diskusi dengan *staff*/karyawan perusahaan dan beberapa awak kapal yang bekerja di PT. Winning Logistic Ship Management Service sehingga penulis dapat menentukan pembobotan yang objektif dan berdasarkan kejadian di lapangan. Berikut adalah beberapa cara yang dilakukan, yaitu:

a. Melakukan Pembobotan Skor dalam IFAS dan EFAS

- 1) Berikan nilai *relatif* mulai dari 0.000 (Tidak penting) hingga 1.000 (Sangat Penting) pada masing-masing faktor.
- 2) Hitung *rating* pada masing-masing faktor dengan skala 1 (*poor*) hingga 4 (*outstanding*) berdasarkan pengaruh faktor terhadap kondisi perusahaan.
- 3) Kalikan nilai *relatif* dengan *rating* untuk memperoleh faktor pembobotan sehingga menghasilkan skor pembobotan pada masing-masing faktor dengan nilai yang bervariasi.
- 4) Jumlahkan skor pembobotan untuk memperoleh total skor pembobotan yang nantinya total ini menunjukkan bagaimana perusahaan bereaksi terhadap faktor strategis eksternalnya

b. Melakukan Skoring atau Pemberian Nilai:

Setelah faktor-faktor diberi bobot, langkah selanjutnya adalah memberikan skor pada setiap faktor. Skor biasanya diberikan dalam rentang 1 hingga 4, dimana:

- 1 = Sangat buruk
- 2 = Buruk
- 3 = Baik
- 4 = Sangat baik

Skor ini mencerminkan seberapa baik organisasi menangani faktor tersebut (untuk IFAS) atau seberapa besar dampak faktor tersebut terhadap organisasi (untuk EFAS).

c. Melakukan Penghitungan Nilai:

Skor tertimbang dihitung dengan mengalikan bobot setiap faktor dengan skornya.

Rumusnya: $\text{Nilai} = \text{Bobot relatif} \times \text{Skor}$

Skor tertimbang ini menunjukkan kontribusi setiap faktor terhadap

keseluruhan strategi organisasi.

d. Analisis Hasil:

Analisis hasil dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- 1) Total dari skor tertimbang untuk IFAS dan EFAS dihitung secara terpisah.
- 2) Total skor IFAS menunjukkan kekuatan dan kelemahan internal organisasi.
- 3) Total skor IFAS menunjukkan kekuatan dan kelemahan internal yang dihadapi.

Hasil analisis berdasarkan pembobotan dapat dijelaskan sebagaimana dalam tabel 4.3 dan 4.4 dibawah ini ini:

a) Kekuatan (*Strength*)

Faktor-Faktor Internal Utama		Perhitungan <i>Internal Factors</i>				Keterangan
		Bobot	Relatif	Rating	Nilai	
No	Kekuatan (<i>Strength</i>)					
1	Banyaknya Jumlah Kapal yang Dilayani	3	0.176	3	0.528	Dengan jumlah kapal yang cukup banyak untuk dilayani PT. Winning Logistic Ship Management Service membutuhkan banyak calon awak kapal untuk menjalankan kegiatan perusahaan serta melakukan <i>recruitment</i> dengan harapan menyaring sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas.
2	Reputasi, Relasi, dan Kerjasama dengan perusahaan lain dan Lembaga Pendidikan	3	0.176	3	0.528	Hubungan dengan berbagai entitas perusahaan ataupun Lembaga pendidikan membuat PT. WLSMS dapat menyaring dan memilah sumber daya alam sejak dari masa pendidikan maupun pada saat rekrutmen dengan informasi yang diberikan oleh kolega perusahaan serta mengurangi resiko kekurangan awak kapal untuk kelancaran kegiatan usaha.
3	Memberikan waktu tambahan awak kapal dalam mempersiapkan dokumen	4	0.236	4	0.944	Adanya waktu tambahan dan waktu <i>training</i> sebelum awak kapal <i>on board</i> memberikan keleluasaan dan kenyamanan bagi awak kapal agar lebih siap dengan berbagai kebutuhan dan kelengkapan selama berlayar.
4	Perkembangan Perusahaan	3	0.176	3	0.528	Kebutuhan pelayanan oleh PT. WLSMS yang semakin banyak menandakan perusahaan berkembang dan melebar. Dengan ini setiap kegiatan perusahaan dilakukan dengan efektif dan efisien untuk terus menunjang

						perkembangannya, dan secara tidak langsung menjadi bagi calon awak kapal untuk bergabung ke dalam perusahaan.
5	Kompetensi Karyawan	4	0.236	4	0.944	Tersedianya tim yang kompeten dalam melaksanakan tugas dan menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan untuk menyelesaikan kegiatan rekrutmen untuk memperlancar proses rotasi awak kapal.
Total		17	1		3.472	

Table 4. 3

Tabel Pembobotan IFAS Faktor Kekuatan

b) Kelemahan (*Weakness*)

Faktor-Faktor Internal Utama		Perhitungan <i>Internal Factors</i>				Keterangan
		Bobot	Relatif	Rating	Nilai	
No	Kelemahan (<i>Weakness</i>)					
1	Kurangnya jumlah karyawan di kantor maupun lapangan	4	0.222	3	0.666	Dalam proses rekrutmen dengan jumlah pelamar pekerjaan yang cukup banyak atau bahkan <i>overload</i> menyebabkan keterlambatan proses rekrutmen yang mempengaruhi rotasi awak kapal.
2	Kualitas kinerja karyawan yang tidak maksimal	4	0.222	4	0.888	Pelaksanaan kegiatan yang tidak tepat waktu atau sering tertunda akibat karyawan yang tidak melaksanakan setiap tupoksinya dengan sesuai dan <i>rundown</i> yang telah ditetapkan, terlebih yang disebabkan oleh alasan pribadi.
3	Metode rekrutmen yang monoton dan kaku	3	0.167	3	0.501	Metode rekrutmen yang monoton dan cenderung sama memang tidak akan mengeluarkan waktu dan biaya lebih, tetapi seiring dengan perkembangan zaman maka diperlukan sistem yang adaptif dan inovatif untuk melakukan rekrutmen secara efektif dan efisien.
4	Regulasi yang tidak inovatif dan adaptif	4	0.222	3	0.666	Aturan pemerintah, aturan yang di ratifikasi oleh perusahaan, ataupun aturan yang dibuat oleh perusahaan sendiri sudah tidak layak untuk diterapkan dengan kondisi saat ini.
5	Terjadinya gangguan	3	0.167	2	0.334	Alat bantu perusahaan yang sudah habis masa

	dari sarana dan prasarana selama proses rekrutmen					pakainya atau kualitas fasilitas penunjang yang tidak sesuai menjadi kendala di kemudian hari dan mengakibatkan keterlambatan proses rekrutmen secara langsung.
Total		18	1		3.055	

Table 4. 4

Tabel Pembobotan IFAS Faktor Kelemahan

4) Total skor EFAS menunjukkan peluang dan ancaman eksternal yang dihadapi.

Hasil analisis berdasarkan pembobotan dapat dijelaskan sebagaimana dalam tabel 4.5 dan 4.6 dibawah ini:

c) Peluang (*Opportunity*)

Faktor-Faktor Eksternal Utama		Perhitungan <i>Internal Factors</i>				Keterangan
		Bobot	Relatif	Rating	Nilai	
No	Peluang (<i>Opportunities</i>)					
1	Meningkatnya profit perusahaan	4	0.222	4	0.888	Semakin banyak keuntungan perusahaan yang berkembang secara berkelanjutan berbanding lurus dengan pengeluaran yang mendukung peningkatan efektifitas dan efisiensi proses rekrutmen dengan mencakup area yang lebih luas serta jumlah yang lebih banyak.
2	Pelatihan yang mendukung peningkatan kompetensi karyawan	3	0.167	3	0.501	Pelatihan karyawan untuk meningkatkan kompetensi karyawan sehingga diharapkan karyawan dapat melakukan cakupan kerja yang lebih luas dengan inovasi baru yang lebih efektif dan efisien serta sesuai dengan kebutuhan.
3	Ekspansi domain rekrutmen	4	0.222	3	0.666	Perluasan area rekrutmen yang tidak terpaku pada satu Lokasi saja berpeluang mendukung terlaksananya proses rekrutmen dengan hasil yang lebih maksimal dengan sumber daya alam yang berkualitas, konsisten, dan bertintegritas.
4	Branding Perusahaan	4	0.222	4	0.888	Membangun citra perusahaan yang baik tidak hanya dari segi pelayanan namun

						juga dari segi kesejahteraan karyawan akan menjadi mercusuar bagi para calon awak kapal dengan pemberitaan dari mulut ke mulut hingga melalui media sosial
5	Teknologi yang tersedia	3	0.167	3	0.501	Pemanfaatan teknologi yang dimiliki perusahaan sekarang dengan maksimal diharapkan membantu proses rekrutmen yang teratur dan terjadwal.
Total		18	1		3.444	

Tabel 4. 5

Tabel Pembobotan EFAS Faktor Peluang

d) Ancaman (*Threat*)

Faktor-Faktor Eksternal Utama		Perhitungan <i>Internal Factors</i>				Keterangan
		Bobot	Relatif	Rating	Nilai	
No	Ancaman (<i>Threat</i>)					
1	Persaingan dengan perusahaan lain	4	0.267	3	0.801	Harus disadari bahwa banyak perusahaan lain yang membutuhkan calon pekerja atau calon awak kapal untuk menjalankan kegiatan perusahaan, menjadi kekhawatiran yang dapat mengganggu jadwal dan terjadinya keterlambatan untuk kegiatan rotasi awak kapal.
2	Regulasi, konvensi, dan standar pekerjaan yang tidak stabil	3	0.2	2	0.4	Aturan dan kesepakatan maritim yang mengalami berbagai perubahan mengakibatkan perencanaan proses rekrutmen menggunakan metode yang sesuai dengan regulasi baru, sehingga dapat mengganggu jadwal yang telah ditentukan.
3	Keamanan bekerja diatas kapal	2	0.133	2	0.266	Dilihat dari segi keamanan bekerja diatas kapal, maka banyak orang berpikir ulang untuk mengambil pekerjaan sebagai pelaut, bahkan dan hal yang sangat mengganggu jika calon awak kapal yang sudah terpilih untuk <i>on board</i> secara tiba-tiba tidak dapat melakukan sesuai perjanjian karena suatu hal yang diluar kendala maupun hal lainnya.
4	Fluktuasi ekonomi global	2	0.133	2	0.266	Ketidakpastian posisi ekonomi sangat berpengaruh terhadap pengambilan Keputusan perusahaan dalam berbagai hal, baik itu Keputusan untuk investasi, pengeluaran, maupun penambahan

						karyawan. Akan sangat mengganggu jika tiba-tiba nilai tukar mata uang atau posisi perusahaan terganggu dengan hal tersebut.
5	Ketidaksiapan awak kapal dalam proses pergantian rotasi awak kapal	4	0.267	3	0.801	Ketidaksiapan awak kapal dalam menyiapkan dokumen untuk kelengkapan keberangkatan (<i>on board</i>) menjadi kendala yang serius yang dapat mengakibatkan tidak efektifnya kegiatan kapal di pelabuhan sehingga terjadi keterlambatan
Total		15	1		2.534	

Tabel 4. 6

Tabel pembobotan EFAS faktor ancaman

5) Menentukan Strategi Pemecahan Masalah

Untuk menentukan solusi dan saran terbaik dalam pemecahan masalah maka dilakukan pemetaan dalam grafik melalui perhitungan nilai bobot pada IFAS dan EFAS sehingga didapatkan hasil sebagai berikut:

Pada grafik matrix pemecahan masalah analisis SWOT dengan empat strategi yang tersedia, maka untuk menentukan titik sumbu-X dan sumbu-Y, dilakukan dengan:

Faktor Internal → $X = \text{Nilai kekuatan} - \text{Nilai kelemahan}$

Faktor Eksternal → $Y = \text{Nilai peluang} - \text{nilai ancaman}$

$(X,Y) = \dots$

$X = 3.472 - 3.055 = 0.417$

$Y = 3.444 - 2.534 = 0.910$

$(X,Y) = (0.417, 0.910)$ yang terletak di area kuadran I atau bagian yang menunjukan cara yang efektif memecahkan masalah menggunakan strategi pemecahan masalah SO (*Strength Opportunity*) yang memanfaatkan dan mengkolaborasikan kekuatan perusahaan dengan kesempatan yang dapat direalisasikan.

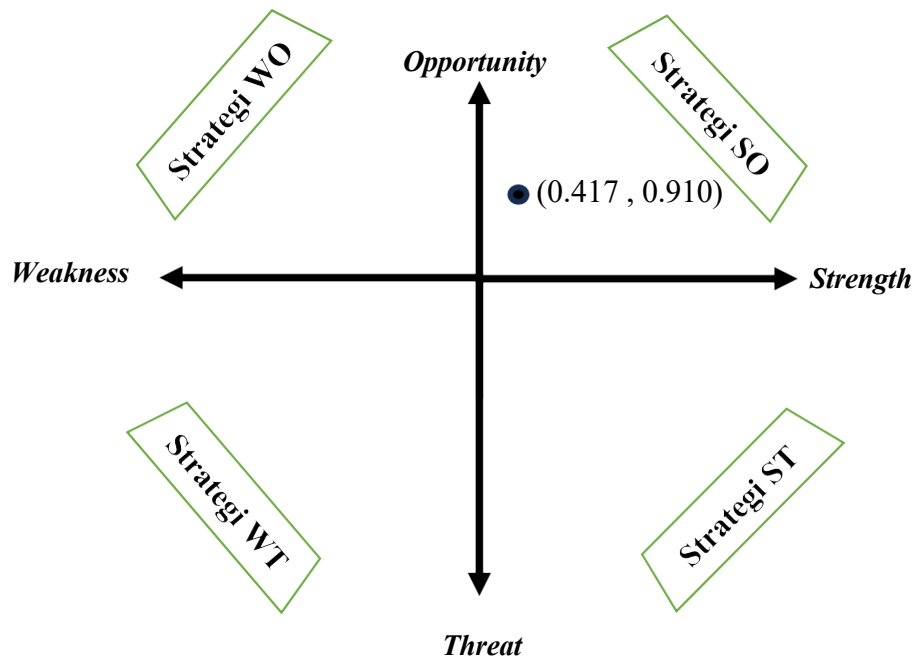


Diagram 4. 1
Diagram Kartesius Hasil Perhitungan IFAS Dan EFAS Untuk Menentukan Strategi Yang Digunakan Dalam Pemecahan Masalah

a) Menentukan Strategi

Hasil pembobotan ini digunakan untuk menentukan area yang perlu diperbaiki dan strategi yang perlu diterapkan untuk mengoptimalkan kekuatan dan peluang serta mengurangi kelemahan dan ancaman. Berikut adalah hasil strategi yang telah dianalisis berdasarkan hasil *focus group discussion* dengan pihak manajemen, sebagaimana dalam gambar 4.2

<div>INTERNAL</div> <div>EKSTERNAL</div>	Strengths	Weaknesses
	Opportunities	Threats
	Strategi SO: mengembangkan suatu strategi dalam memanfaatkan kekuatan (S) untuk mengambil manfaat dari peluang (O) yang ada.	Strategi WO: mengembangkan suatu strategi dalam memanfaatkan peluang (O) untuk mengatasi kelemahan (W) yang ada.
	Strategi ST: mengembangkan suatu strategi dalam memanfaatkan kekuatan (S) untuk menghindari ancaman (T).	Strategi SO: mengembangkan suatu strategi dalam mengurangi kelemahan (W) dan menghindari ancaman (T).

Gambar 4. 2
Penetapan Strategi Pemecahan Masalah Dengan Analisis SWOT

C. ALTERNATIF PEMECAHAN MASALAH

Analisa yang sudah dilakukan dengan menggabungkan teknik analisis IFAS (*Internal Factor Strategic System*) dan EFAS (*External Factor Strategic System*) yang selanjutnya kita sebut sebagai matrix SWOT. Dari analisis yang sudah dilakukan akan didapatkan beberapa strategi pemecahan masalah untuk dalam upaya menanggulangi terhambatnya kesiapan rotasi awak kapal dalam mekanisme pergantian awak kapal. Ada empat strategi empat strategi yang disediakan menggunakan matrix SWOT diantaranya dengan menggabungkan dua dari empat elemen SWOT diantaranya SO (*Strength Opportunities*), WO (*Weakness Opportunities*), ST (*Strength Threat*), dan WT (*Weakness Threat*).

Strategi SO adalah upaya untuk memanfaatkan kekuatan dari internal perusahaan yang dikombinasikan kesempatan dari eksternal perusahaan secara maksimal untuk mengoptimalkan proses kegiatan perusahaan sehingga lebih efektif dan efisien serta mengatasi permasalahan yang sering terjadi. Strategi WO ditetapkan untuk mencari solusi dari masalah yang terjadi dengan menganalisa kelemahan internal perusahaan dan dikombinasikan dengan kemungkinan yang dapat dilakukan untuk menunjang kinerja perusahaan. Strategi ST upaya pemecahan masalah dengan memanfaatkan kekuatan internal perusahaan dengan mengantisipasi ancaman yang mungkin terjadi di masa depan sehingga setiap permasalahan dapat ditanggulangi sedini mungkin dengan cepat dan tepat. Dan terakhir strategi WT yang menganalisa kelemahan perusahaan dan ancaman yang mungkin terjadi sehingga kita dapat menyiapkan solusi-solusi untuk kendala yang mungkin atau akan terjadi.

Dalam penyusunan tabel analisis SWOT ini terdapat kolom IFAS dan EFAS yang diperlukan untuk mencari solusi yang paling tepat dari berbagai solusi yang disediakan dengan menyediakan faktor-faktor dari tiap elemen SWOT serta strategi pemecahan masalahnya dengan faktor-faktor nya. Kemudian penggunaan Teknik IFAS dan EFAS untuk membuat tabel analisis SWOT dengan strategi pemecahan masalah SO, ST, WO, WT beserta solusi-solusi yang ada didalamnya untuk mengatasi kegagalan yang sudah, sedang, atau belum terjadi pada kejadian terhambatnya proses rotasi awak kapal terhadap mekanisme pergantian awak kapal.

Dari hasil analisis data diatas maka dapat didapatkan beberapa alternatif pemecahan masalah untuk mengatasi keterlambatan rotasi awak kapal pada proses pergantian awak kapal dengan menggunakan strategi SO (*Strength Opportunity*) yang memanfaatkan kekuatan perusahaan serta peluang-peluang eksternal yang akan dapat

dicapai dalam perjalanan perusahaan.

Oleh karena itu, penulis memutuskan untuk memanfaatkan masing-masing dua strategi faktor IFAS dari elemen kekuatan dan peluang dengan nilai yang paling tinggi dimana dinilai oleh penulis paling efektif untuk dilakukan dalam memecahkan masalah sehingga dihasilkan empat elemen IFAS untuk mencari strategi pemecahan masalah yang ditampilkan dalam tabel dibawah ini:

No	Strength	Opportunity
1	Adanya waktu tambahan dan waktu <i>training</i> sebelum awak kapal <i>on board</i> memberikan keleluasaan dan kenyamanan bagi awak kapal agar lebih siap dengan berbagai kebutuhan dan kelengkapan selama berlayar.	Semakin banyak keuntungan perusahaan yang berkembang secara berkelanjutan berbanding lurus dengan pengeluaran yang mendukung peningkatan efektifitas dan efisiensi proses rekrutmen dengan mencakup area yang lebih luas serta jumlah yang lebih banyak.
2	Tersedianya tim yang kompeten dalam melaksanakan tugas dan menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan untuk menyelesaikan kegiatan rekrutmen untuk memperlancar proses rotasi awak kapal.	Membangun citra perusahaan yang baik tidak hanya dari segi pelayanan namun juga dari segi kesejahteraan karyawan akan menjadi mercusuar bagi para calon awak kapal dengan pemberitaan dari mulut ke mulut hingga melalui media sosial.

Tabel 4. 7

Analisis Analisis Pemecahan Masalah Dengan Memanfaatkan Elemen Kekuatan (Strength) Dan Peluang (Opportunity)

Sehingga didapatkan alternatif pemecahan masalah sebagai masukan untuk perusahaan dan entitas perusahaan pelayaran sebagai berikut:

1. **Strategi S1,O1 (SO1):** Memberikan waktu tambahan untuk training, sosialisasi, dan pelatihan persiapan dokumen, serta sediakan sistem manajemen dokumen digital yang memudahkan calon awak kapal mengakses, mengisi, dan mengunggah dokumen online sebelum melakukan training.
2. **Strategi S1,O2 (SO2):** Membentuk tim khusus untuk membantu calon awak

kapal dengan persiapan dokumen, menyediakan bantuan langsung, konsultasi, dan memastikan dokumen lengkap sebelum keberangkatan. Serta pemberian insentif untuk meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan.

3. **Strategi O1,S1 (SO3):** Memperluas area cakupan proses rekrutmen dengan memanfaatkan platform online dan sosial media untuk promosi sehingga dapat menarik lebih banyak calon awak kapal serta memberikan waktu untuk orientasi/training selama persiapan on board.
4. **Strategi O2,S2 (SO4):** Mengadakan kampanye untuk menonjolkan kesejahteraan karyawan dan lingkungan kerja positif, menggunakan testimoni awak kapal untuk menarik calon baru. Serta memastikan tim rekrutmen memiliki keahlian dan pengetahuan cukup untuk memberikan penjelasan yang baik dalam proses seleksi.

D. EVALUASI TERHADAP PEMECAHAN MASALAH

No.	Strategi	Kelebihan/Kekurangan
1	Strategi SO 1: Memberikan waktu tambahan untuk training, sosialisasi, dan pelatihan persiapan dokumen, serta sediakan sistem manajemen dokumen digital yang memudahkan calon awak kapal mengakses, mengisi, dan mengunggah dokumen online sebelum melakukan training.	Kelebihan: Memudahkan calon awak kapal dalam menyiapkan dokumen secara efisien dan mengurangi resiko kesalahan. Kekurangan: Membutuhkan waktu lama untuk untuk sistem yang baru dan dikhawatirkan mengganggu proses kegiatan harian..
2	Strategi SO 2: Membentuk tim khusus untuk membantu calon awak kapal dengan persiapan dokumen, menyediakan bantuan langsung, konsultasi, dan memastikan dokumen lengkap sebelum keberangkatan. Serta pemberian insentif untuk meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan.	Kelebihan: Meningkatkan kesiapan dan kepercayaan diri awak kapal. Kekurangan: Membutuhkan sumber daya tambahan yang berarti menambah pengeluaran perusahaan.
3	Strategi SO 3: Memperluas area cakupan proses rekrutmen dengan memanfaatkan platform online dan sosial media untuk promosi sehingga dapat menarik lebih banyak calon awak kapal serta memberikan waktu untuk orientasi/training selama persiapan on board.	Kelebihan: jangkauan rekrutmen yang lebih luas dan jumlah pelamar potensial yang dapat direkrut. Kekurangan: Strategi promosi yang tidak efektif mengakibatkan kerugian saja.

4	<p>Strategi SO 4: Mengadakan kampanye untuk menonjolkan kesejahteraan karyawan dan lingkungan kerja positif, menggunakan testimoni awak kapal untuk menarik calon baru. Serta memastikan tim rekrutmen memiliki keahlian dan pengetahuan cukup untuk memberikan penjelasan yang baik dalam proses seleksi.</p>	<p>Kelebihan: Meningkatnya citra perusahaan dan menarik calon awak kapal yang kompeten dan berkualitas.</p> <p>Kekurangan: Menitikberatkan pada kemampuan tim rekrutmen dalam menyampaikan informasi dan meyakinkan.</p>
---	---	--

E. PEMECAHAN MASALAH

Setelah mengevaluasi dan membahas secara rinci tentang beberapa pemecahan masalah yang dapat maka dilakukan analisa menggunakan sistem analisis SWOT, setelah memperhatikan situasi dan kondisi yang ada di lapangan maka penulis mengambil beberapa Keputusan untuk diimplementasikan dalam mengatasi permasalahan yang terjadi, yaitu:

1. Masalah Ketidaksiapan Dokumen Oleh Calon Awak Kapal Pengganti

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, dapat dipertimbangkan untuk memanfaatkan strategi yang terdapat pada strategi SO1 dan SO2. Yakni dengan memberikan waktu tambahan untuk training, sosialisasi, dan pelatihan. Serta penyediaan wadah yang memudahkan calon awak kapal mengakses, mengisi, dan mengunggah dokumen secara online sebelum melakukan training, sehingga memastikan semua dokumen siap dan lengkap sebelum keberangkatan. Selain itu, membentuk tim khusus yang bertanggung jawab membantu calon awak kapal dalam persiapan dokumen, menyediakan bantuan langsung, dan mengadakan sesi konsultasi juga akan meningkatkan kesiapan dan kelengkapan dokumen yang tepat waktu dan rapi.

2. Masalah Kurangnya Jumlah Calon Awak Kapal Dibandingkan Jumlah Armada Yang Tersedia

Dengan menerapkan strategi SO3 dan SO4 diharapkan dapat memperluas area cakupan proses rekrutmen melalui platform online dan media sosial untuk promosi perusahaan, sehingga dapat menarik lebih banyak calon awak kapal dan mengadakan kampanye yang menonjolkan kesejahteraan karyawan dan lingkungan kerja positif di perusahaan, serta menggunakan testimoni dari awak kapal yang sudah bekerja, dapat menarik minat calon awak kapal baru. Didukung

dengan tim rekrutmen kompeten dengan keahlian dan pengetahuan yang cukup untuk memberikan penjelasan mengenai keuntungan dan kesejahteraan yang ditawarkan perusahaan akan meningkatkan efektivitas dalam proses seleksi, sehingga membantu menarik lebih banyak calon awak kapal berkualitas serta mencukupi jumlah armada yang tersedia.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan pengamatan di lapangan, pembahasan, dan hasil dari penelitian ini mengenai dampak proses kesiapan rotasi awak kapal terhadap kelancaran mekanisme pergantian awak kapal di PT. Winning Logistics Ship Management Service, maka penulis mengambil Kesimpulan sebagai berikut:

1. Masalah ketidaksiapan dokumen oleh calon awak kapal disebabkan kurangnya waktu yang dibutuhkan untuk melengkapi dokumen oleh calon awak yang menyebabkan keterlambatan proses *sign on* awak kapal.

Ketidaksiapan dokumen oleh calon awak kapal disebabkan oleh kurangnya waktu yang diberikan untuk melengkapi dokumen. Hal ini membuat proses *sign on* awak kapal melambat. Upaya yang dapat dilakukan untuk pemecahan masalah ini bisa dengan menerapkan strategi SO1 dan SO2 yaitu dengan memberikan waktu tambahan untuk pengurusan dokumen oleh calon awak kapal serta menyediakan tim khusus untuk *monitoring* proses pelengkapan berkas tersebut. Hal ini juga bertujuan untuk mengatasi hambatan-hambatan *crewing* departemen di PT. Winning Logistics Ship Management Service dalam pergantian kru kapal.

2. Kurangnya jumlah calon awak kapal dibandingkan jumlah armada yang dioperasikan disebabkan oleh persaingan dengan perusahaan sejenis dalam mencari calon awak kapal yang berkualitas dan kompeten.

Jumlah calon awak kapal yang terbatas dibandingkan jumlah armada yang harus dioperasikan disebabkan oleh perusahaan sejaminan yang bersaing dalam mencari calon awak kapal yang berkualitas dan kompeten. Upaya yang dapat dilakukan untuk pemecahan masalah ini yaitu dengan memperluas rekrutmen melalui berbagai *platform* baik secara *online* maupun *offline* dengan tim rekrutmen kompeten karena hal ini dapat mengatasi hambatan-hambatan yang di hadapi dalam pergantian kru ini guna dapat bermanfaat sebagai sumbangan pemikiran pengembangan sumber daya awak kapal di PT. Winning Logistics Ship Management Service.

B. SARAN

Dalam rangka meningkatkan manajemen rotasi awak kapal dan mengoptimalkan kelancaran mekanisme pergantian awak kapal di PT. Winning Logistics Ship Management Service, beberapa saran praktis dapat diajukan:

1. Penyempurnaan Sistem Perencanaan Rotasi Awak Kapal

Perusahaan disarankan untuk terus memperbaiki sistem perencanaan rotasi awak kapal dengan mempertimbangkan faktor-faktor seperti rotasi yang optimal berdasarkan jadwal pelayaran, evaluasi kinerja awak kapal secara teratur, dan pemetaan kompetensi awak kapal untuk pengaturan rotasi yang lebih efektif, dengan memberikan waktu tambahan untuk orientasi/training selama persiapan on board.

2. Pelatihan dan Pengembangan Berkelanjutan

Dalam rangka kesiapan personil, sangat penting untuk meningkatkan investasi dalam pelatihan dan pengembangan awak kapal agar awak kapal dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks dan membentuk tim khusus untuk membantu calon awak kapal dengan persiapan dokumen, menyediakan bantuan langsung, konsultasi, dan memastikan dokumen lengkap sebelum keberangkatan.. Program pelatihan harus mencakup aspek teknis, keamanan, dan manajerial untuk meningkatkan profesionalisme dan kesiapan mereka dalam menghadapi tantangan operasional sehari-hari.

3. Penggunaan Teknologi dan Inovasi

Pemanfaatan teknologi informasi untuk memonitor serta mengelola rotasi awak kapal dapat meningkatkan transparansi dan efisiensi. Serta dengan menyediakan sistem manajemen dokumen digital yang memudahkan calon awak kapal mengakses, mengisi, dan mengunggah dokumen online sebelum melakukan training.

4. Evaluasi dan Pemantauan Berkelanjutan

PT. Winning Logistics Ship Management Service perlu mempertahankan pendekatan berkelanjutan dalam mengevaluasi dan memantau kinerja rotasi awak kapal serta mengidentifikasi area perbaikan potensial secara terus-menerus. Keterlibatan aktif dari manajemen atas evaluasi ini akan memastikan bahwa strategi perbaikan dapat diimplementasikan dengan efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Agoes, S. (2004). Akuntansi Manajemen. Jakarta: Salemba Empat.
- Arikunto, S. (2004). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Badudu, J. S., & Zain, S. M. (1996). Kamusi Linguistik. Jakarta: Balai Pustaka.
- Chaplin, J. P. (2006). Kamus Psikologi. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Dalyono. (2005). Psikologi Pendidikan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dimiyati, M., & Mudjiono. (1999). Belajar dan Pembelajaran. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hamalik, O. (2008). Pendidikan dan Pengajaran. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handyaningrat, S. (2011). Sosiologi: Konsep dan Aplikasi. Jakarta: Penerbit PT RajaGrafindo Persada.
- Haryanto, B. (2002). Manajemen Strategis. Jakarta: Penerbit Pustaka Utama Grafiti.
- Hennink, M., Hutter, I., & Bailey, A. (2020). Qualitative Research Methods. London: Sage Publications.
- Ibrahim, M. (2006). Metodologi Penelitian Kualitatif. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Krueger, R. A., & Casey, M. A. (2015). Focus Groups: A Practical Guide for Applied Research. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Moenir, H. (2013). Manajemen dan Organisasi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Morgan, D. L. (1997). Focus Groups as Qualitative Research. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Mulyadi. (2001). Akuntansi Biaya. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyadi. (2011). Manajemen Produksi dan Operasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Nasution, S. (2003). Metodologi Penelitian Naturalistik Kualitatif. Jakarta: Bumi Aksara.

Oxford English Dictionary. (n.d.). Analysis. In Oxford English Dictionary Online. Retrieved August 11, 2024, from <https://www.oed.com/>

Rusdiana. (2014). Manajemen Produksi dan Operasi. Jakarta: Penerbit XYZ.

Silverman, D. (2019). *Interpreting qualitative data: A guide to the principles of qualitative research* (6th ed.). Sage Publications.

Sholihah, N. (2010). Metode Penelitian Sosial. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Slameto. (2003). Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya. Jakarta: Rineka Cipta.

Sudirman. (2018). Manajemen Pelayaran. Jakarta: Penerbit ABC.

Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Surana. (2006). Pengantar Psikologi Pendidikan. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Suyasa. (2017). Aspek-aspek Manajemen Pelayaran. Jakarta: Penerbit XYZ.

Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran.

Webster, M. (n.d.). *Analysis*. In Merriam-Webster.com dictionary. Retrieved August 11, 2024, from <https://www.merriam-webster.com/dictionary/analysis>

Wheelen, D. A., & Hunger, J. D. (2012). Strategic Management and Business Policy. Pearson Education.

Winardi. (2001). Manajemen: Teori dan Praktik. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Lampiran 1 Proses Brainstorming Dan *Focus Group Discussion* (FGD)

