

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



SKRIPSI

**MEKANISME *REPLACEMENT CREW* KAPAL BW EPIC
KOSAN DALAM PEMENUHAN KEBUTUHAN CREW DI
PT. SAVANA CHARTA INDONESIA**

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

Oleh:
FIDIA SHALSA HUSNULIA
NRP. 804230034

**PROGRAM PENDIDIKAN DIPLOMA-IV
JAKARTA
2024**

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



TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : FIDIA SHALSA HUSNULIA
NRP : 804230034
PROGRAM PENDIDIKAN : DIPLOMA IV
PROGRAM STUDI : KALK
JUDUL : MEKANISME *REPLACEMENT CREW*
KAPAL BW EPIC KOSAN DALAM
PEMENUHAN KEBUTUHAN CREW DI
PT. SAVANA CHARTA INDONESIA.

Jakarta, 11 Juli 2024

Pembimbing Utama

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

Pembimbing Pendamping

Dr. Rosmayana, M.Pd
NIDN.0322048701

Mengetahui,
Ketua Jurusan KALK

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

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



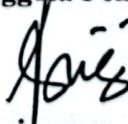
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : FIDIA SHALSA HUSNULIA
NRP : 804230034
PROGRAM PENDIDIKAN : DIPLOMA IV
PROGRAM STUDI : KALK
JUDUL : MEKANISME REPLACEMENT CREW
KAPAL BW EPIC KOSAN DALAM
PEMENUHAN KEBUTUHAN CREW DI
PT. SAVANA CHARTA INDONESIA

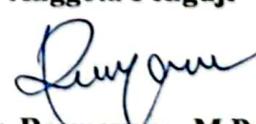
Ketua Penguji


M. Nurdin, S.E., M.M.
Pembina (IV/a)
NIP. 19590814 198302 1 001

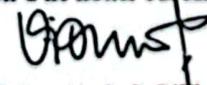
Anggota Penguji


Sari Kusumaningrum, S.S., M.Hum
Penata (III/c)
NIP. 19810106 201503 2 001

Anggota Penguji


Dr. Rosmayana, M.Pd
NIDN. 0322048701

**Mengetahui,
Ketua Jurusan KALK**


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

KATA PENGANTAR

Dengan mengucap puji syukur pada ALLAH Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan Rahmat dan Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, dengan judul:

“MEKANISME REPLACEMENT CREW KAPAL BW EPIC KOSAN DALAM PEMENUHAN KEBUTUHAN CREW DI PT. SAVANA CHARTA INDONESIA”

Dalam penulisan skripsi ini, penulis berusaha untuk menyumbangkan pemikiran yang dapat memecahkan masalah sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan yang diperoleh selama pendidikan program Diploma IV dan pengalaman kerja penulis. Penulis sangat berharap agar skripsi ini dapat menjadi kontribusi ilmiah yang bermanfaat bagi civitas akademik Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta dan masyarakat maritim secara umum.

Meskipun demikian, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki kekurangan baik dari segi materi maupun penulisan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan masukan dan kritik yang membangun dari semua pihak untuk memperkaya dan menyempurnakan skripsi ini. Penulis juga ingin mengucapkan terima kasih kepada semua yang telah memberikan dukungan dan bimbingan selama proses penulisan skripsi ini, Kepada yang terhormat :

1. Bapak. Dr. Capt. Tri Cahyadi, M.H., M.Mar, selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta.
2. Ibu. Dr. Vidya Selasdini, S.SiT., M.MTr, selaku Ketua Jurusan KALK.
3. Bapak. Dr. Arif Hidayat, S.Pel.,MM., sebagai dosen pembimbing materi skripsi, yang telah bersedia meluangkan waktu untuk membimbing penulisan, dan memberi arahan dalam penyusunan skripsi ini.
4. Ibu. Dr. Rosmayana, M.Pd, sebagai dosen pembimbing penulisan skripsi yang telah bersedia memberikan bimbingan penulisan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Para Bapak / Ibu dosen dan staf pengajar Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta.
6. Seluruh Staff PT. Savana Charta Indonesia, terutama untuk divisi crewing niaga yang telah membimbing dan mensupport penulis dalam penyusunan skripsi ini.

7. Keluarga besar penulis, terutama kedua orang tua penulis, yang senantiasa memberikan motivasi dan arahan positif.
8. Kepada seluruh anak kelas RPL 8C KALK, yang selalu mengingatkan penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi.
9. Untuk semua yang telah memberikan bantuan, baik secara langsung maupun tidak langsung, serta teman-teman lain yang tidak dapat disebutkan satu per satu namanya, saya mengucapkan terima kasih atas dukungannya yang telah membantu saya menyelesaikan skripsi ini.

Semoga Tuhan Yang Maha Kuasa senantiasa memberikan limpahan Rahmat-Nya kepada mereka atas segala bantuan dan kebaikan yang telah diberikan. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dan memiliki banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan tanggapan dan saran dari semua pihak untuk meningkatkan wawasan ilmu yang bermanfaat bagi penulis dan para pembaca di masa depan.

Jakarta, 11 Juli 2024

Penulis,

FIDIA SHALSA HUSNULIA
NRP. 804230034

ABSTRAK

Dalam pemenuhan kebutuhan energi bahan bakar, seperti *Liquid Petroleum Gas* (LPG) diperlukan sarana transportasi laut. PT. Savana Charta Indonesia (SACHI) merupakan Salah satu perusahaan pelayaran yang bergerak dalam bidang pengawakan kapal, dan sudah bekerjasama dengan *ship owner* BW Epic Kosan yang mengoperasikan kapal pengangkut bahan bakar *Liquid Petroleum Gas* (LPG).

Pemenuhan kebutuhan kru kapal merupakan kegiatan wajib dalam operasi kapal, terutama dalam hal penggantian kru yang dibutuhkan selama perjalanan kapal di laut. Penelitian ini bertujuan untuk mempelajari prosedur dan mekanisme yang digunakan oleh PT. Savana Charta Indonesia dalam mengelola proses penggantian kru untuk kapal BW Epic Kosan, yang berpengaruh terhadap kelancaran *crewing management*.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi terhadap dokumen-dokumen yang tersedia dan dokumentasi selama penulis bekerja di PT. Savana Charta Indonesia, serta melalui wawancara dengan pihak terkait.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menjelaskan tentang upaya yang dilakukan PT. Savana Charta Indonesia dalam meningkatkan efektifitas terhadap *replacement crew* kapal BWEpic kosan, dan Upaya yang dilakukan dalam mengatasi kendala-kendala dalam proses *replacement crew*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam rangka upaya meningkatkan efektifitas *replacement crew* kapal BWEpic kosan di PT. Savana Charta Indonesia, adalah Perusahaan akan memberikan dukungan aktif kepada kru dalam proses *recruitment* dan meyakinkan mereka tentang keuntungan bekerja di bawah ship owner BW Epic Kosan. Salah satu keuntungan yang ditonjolkan adalah jaminan kembali bekerja di BW Epic Kosan setelah kontrak berakhir, serta peluang untuk memperoleh promosi jabatan.

Kata kunci : Replacement crew, Recruitment, PT. Savana Charta Indonesia (SACHI), Ship owner BW Epic Kosan.

ABSTRACT

In meeting the energy fuel needs, such as Liquid Petroleum Gas (LPG), maritime transportation facilities are required. PT. Savana Charta Indonesia (SACHI) is a shipping company specializing in crew management services, and has collaborated with ship owner BW Epic Kosan, operating vessels transporting Liquid Petroleum Gas (LPG).

Crewing requirements are essential in vessel operations, particularly in crew replacement needed during sea voyages. This study aims to investigate the procedures and mechanisms employed by PT. Savana Charta Indonesia in managing crew replacement for BW Epic Kosan vessels, influencing the smooth operation of crewing management.

The research utilizes a descriptive qualitative method with data collected through document analysis and documentation during work at PT. Savana Charta Indonesia, supplemented by interviews with relevant personnel.

The objective of this research is to understand and explain the efforts undertaken by PT. Savana Charta Indonesia to enhance the effectiveness of BW Epic Kosan vessel replacement crews, and the measures taken to address challenges in crew replacement processes.

Research findings indicate that to improve the effectiveness of BW Epic Kosan vessel replacement crews at PT. Savana Charta Indonesia, the company actively supports crew in the recruitment process and emphasizes the benefits of working under ship owner BW Epic Kosan. Highlighted advantages include the assurance of returning to work with BW Epic Kosan after contract completion, and opportunities for career advancement.

Keywords: Replacement crew, Recruitment, PT. Savana Charta Indonesia (SACHI), Ship owner BW Epic Kosan.

DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL DALAM	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR BAGAN	xii
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	3
C. Batasan Masalah	3
D. Rumusan Masalah	3
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	4
F. Sistematika Penulisan	5
BAB II : LANDASAN TEORI	
A. Tinjauan Pustaka	6
B. Teori	6
C. Kerangka Pemikiran	22
BAB III : METODE PENELITIAN	
A. Waktu dan Tempat Penelitian	23
B. Metode Pendekatan dan Teknik Pengumpulan Data	24
C. Subjek Penelitian	27

D. Teknik Analisis Data	28
 BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi data	30
B. Analisis Data	38
C. Alternatif Pemecahan Masalah	40
D. Evaluasi Terhadap Pemecahan Masalah	43
E. Pemecahan Masalah	46
 BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	49
B. Saran	50
 DAFTAR PUSTAKA	 51
 LAMPIRAN	 53

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Kriteria standar candidate crew BW Epic Kosan	23
Tabel 4.2 Tabel Personal Protective Equipment (PPE)	37

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Alur proses recruitment BW Epic Kosan.....	18
Gambar 4.2 struktur organisasi PT. Savana Charta Indonesia	31
Gambar 4.3 Contoh Pengiriman CV Candidate Crew ke Owner	33
Gambar 4.4 Contoh hasil Itest Owner	34
Gambar 4.5 Contoh jadwal interview owner	35
Gambar 4.6 Contoh checklist kelengkapan dokumen yang wajib	36
Gambar 4.7 Education crew sebelum keberangkatan	37

DAFTAR BAGAN

	Halaman
Bagan 2.1 Bagan Kerangka Pemikiran	22

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Kebutuhan akan sumber daya energi di dunia terus mengalami peningkatan. Seiring dengan perkembangan peradaban manusia, sehingga meningkatkan permintaan konsumsi energi didunia. Sebagian besar kebutuhan energi tersebut dipasok dari bahan bakar fosil, seperti minyak bumi, batu bara, dan gas alam (*Compressed Natural Gas (CNG)* dan *Liquid Petroleum Gas (LPG)*).

Dalam pemenuhan kebutuhan energi bahan bakar, seperti *Liquid Petroleum Gas (LPG)* diperlukan sarana transportasi laut. karena transportasi laut memiliki kelebihan, dapat mengangkut berbagai jenis barang atau muatan dalam jumlah besar dan jarak tempuh yang lebih jauh. Meskipun terdapat kekurangan dari penggunaan transportasi laut, seperti waktu yang dibutuhkan lebih lama. Tetapi dalam penggunaan transportasi laut ini, lebih efisien dan ekonomis dalam biaya penggunaan bahan bakar dan lebih ramah lingkungan dibandingkan dengan transportasi darat dan udara, sehingga dapat menjadi pilihan yang menarik.

Terdapat beberapa jenis kapal yang mensupport dalam pengangkutan muatan curah. Salah satu kapal yang mengangkut curah gas alam, yaitu kapal *Liquid Petroleum Gas (LPG) Tanker* yang dapat mengangkut gas LPG, dan beberapa jenis gas lainnya. Karena konstruksi dan peralatannya sudah mendukung untuk membawa gas tersebut. Pada kapal LPG Tanker ini, gas di angkut dalam bentuk cair, karena tidak memungkinkan dalam bentuk uap.

Semakin tingginya permintaan penggunaan jasa transportasi laut, terutama dalam pemenuhan kebutuhan sumber daya energi, maka dibutuhkan awak kapal yang kompeten dalam menjalankan seluruh kegiatan operasional di atas kapal. Sesuai dengan jabatannya. Sehingga pekerjaan yang dibebankan dapat diselesaikan sesuai harapan Perusahaan, oleh karena itu sangat diperlukan Perusahaan pelayaran yang bergerak dalam bidang penyediaan awak kapal salah satunya adalah Perusahaan *ship manning agency* atau *crew manning agency*.

PT. Savana Charta Indonesia (SACHI) merupakan Salah satu Perusahaan pelayaran yang bergerak dalam bidang pengawakan kapal, dan bertanggung jawab terhadap para *ship owner* yang berasal dari berbagai negara sebagai agen Perusahaan pelayaran. Dalam pemenuhan pengawakan kapal *Crew Manning* ini mencakup berbagai hal yaitu, mengatur dan mengawasi naik turunnya awak kapal (*Crew replacement*), menyediakan awak kapal (*Recruitment*) untuk memenuhi armada serta merencanakan menempatkan awak kapal pada kapal yang sesuai oleh kualifikasi yang telah ditetapkan oleh manajemen kapal (*Ship Management*).

Salah satu *ship owner* yang sudah bekerjasama dan memberikan kepercayaannya kepada PT. Savana Charta Indonesia (SACHI) dalam proses *recruitment crew* yang sesuai dengan standar kualitas crew yang mereka inginkan adalah BW Epic Kosan. BW Epic Kosan merupakan *ship owner* yang bergerak dalam pengoprasian kapal pengangkut bahan bakar gas seperti Liquid Petroleum Gas (LPG) dan memiliki 76 kapal yang melayani rantai pasokan internasional dari Perusahaan minyak dan perdagangan di seluruh asia, eropa, afrika, dan amerika.

Berdasarkan pengalaman penulis pada saat bekerja, bahwa dalam pemenuhan kebutuhan crew kapal BW Epic Kosan, masih mengalami hambatan dan masalah, salah satunya *salary* yang dianggap kurang dan

belum cukup bersaing dari *salary* pada umumnya ditempat lain. Sehingga penulis ingin membahas mengenai:

“MEKANISME REPLACEMENT CREW KAPAL BW EPIC KOSAN DALAM PEMENUHAN KEBUTUHAN CREW DI PT. SAVANA CHARTA INDONESIA”.

B. IDENTIFIKASI MASALAH

Berdasarkan uraian di atas, penulis dapat mengidentifikasi masalah, sebagai berikut:

1. Kurangnya efektifitas *mekanisme replacement crew* kapal BW Epic Kosan pada PT. Savana Charta Indonesia.
2. Proses *recruitment crew* kapal BW Epic Kosan yang cukup panjang.
3. Permintaan crew dan visa yang mendadak.
4. Keterlambatan ship owner dalam pembayaran gaji crew kapal.

C. BATASAN MASALAH

Berdasarkan identifikasi di atas, penulis membatasi permasalahan agar tidak melewati dari pembahasan yang di lakukan penulis, Adapun batasan masalahnya adalah:

1. Kurangnya efektifitas *mekanisme replacement crew* kapal BW Epic Kosan pada PT. Savana Charta Indonesia.
2. Proses *recruitment crew* kapal BW Epic Kosan yang cukup panjang.

D. RUMUSAN MASALAH

Agar lebih memudahkan dalam pembahasan bab selanjutnya, maka penulis mengangkat masalah untuk mencari solusinya, Adapun masalah dalam penulisan ini, yaitu:

1. Apa penyebab kurang efektifnya *mekanisme replacement crew* kapal BW Epic Kosan di PT. Savana charta Indonesia ?
2. Apa penyebab Proses *recruitment crew* kapal BW Epic Kosan yang cukup panjang di PT. Savana Charta Indonesia ?

E. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari pembuatan skripsi ini adalah :

- a) Untuk mengidentifikasi atau mengetahui factor penyebab kurang efektifnya mekanisme *replacement crew* kapal BW Epic kosan di PT. Savana charta indonesia.
- b) Untuk mengetahui Upaya yang dilakukan guna mengatasi kendala-kendala dalam proses *replacement crew* di PT. Savana charta indonesia.
- c) Sebagai syarat untuk memenuhi pendidikan Diploma IV

2. Manfaat Penelitian

Penulisan ini diharapkan dapat menjadi salah satu alternatif yang dapat dikembangkan dengan memperhatikan beberapa aspek, baik aspek teoritis maupun aspek praktis, berikut:

a) Aspek teoritis:

Penelitian ini dapat menambahkan literasi pemahaman baru dalam penyelesaian *replacement crew* kapal. Melalui analisis masalah-masalah yang dihadapi, dan upaya yang dilakukan dalam mengatasi kendala-kendala yang mempengaruhi efektivitas operasional.

b) Aspek praktis:

Dengan mengidentifikasi masalah yang menghambat efektifitas *replacement crew* BW Epic Kosan, penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan dalam meningkatkan strategi oprasional. Hal ini termasuk proses *recruitment crew* yang cukup panjang.

F. SISTEMATIKA PENULISAN

Penyusunan skripsi ini mengadopsi pendekatan yang terstruktur, dibagi menjadi lima bab. Setiap bab saling terkait dan membentuk keseluruhan yang koheren, menyajikan temuan penelitian secara komprehensif.

BAB I : PENDAHULUAN

Tujuan utama bab ini adalah untuk memberikan landasan teoretis dan empiris bagi penelitian mengenai mekanisme penggantian awak kapal di PT. Savana Charta Indonesia. Dalam bab ini, akan dijelaskan secara rinci mengenai permasalahan yang menjadi fokus penelitian, batasan-batasan penelitian, serta tujuan yang ingin dicapai.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini berisi paparan komprehensif mengenai tinjauan pustaka yang mencakup analisis kritis terhadap berbagai sumber literatur, pengembangan kerangka pemikiran, serta pengambilan kesimpulan awal terkait permasalahan yang diteliti..

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini memaparkan berbagai sumber data yang digunakan dalam penelitian, termasuk waktu dan tempat pengumpulan data, serta metode yang dipilih untuk memperoleh data yang relevan dengan permasalahan yang diteliti.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan hasil pengolahan data penelitian, yang kemudian dianalisis secara mendalam untuk mengidentifikasi permasalahan yang muncul. Berdasarkan hasil analisis, beberapa alternatif solusi akan diusulkan dan dievaluasi untuk menemukan pemecahan masalah yang paling optimal.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Tujuan utama bab ini adalah untuk menyimpulkan hasil penelitian secara komprehensif dan memberikan rekomendasi praktis sebagai tindak lanjut dari temuan-temuan yang diperoleh. Rekomendasi yang diajukan diharapkan dapat menjadi acuan bagi pihak-pihak terkait dalam mengambil langkah-langkah perbaikan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. TINJAUAN PUSTAKA

Berbagai macam strategi Perusahaan pelayaran, dalam meningkatkan kualitas pelayanan terbaik. Terutama pada bidang penyediaan awak kapal yang dapat memenuhi semua syarat standar kualitas dari pihak *ship owner*, sehingga pekerjaan yang dibebankan kepada awak kapal, dapat diselesaikan sesuai harapan pihak *ship owner*. Oleh karena itu PT. Savana Charta Indonesia (SACHI) yang bergerak dalam bidang crewing agency dapat berperan dalam proses pemenuhan pengawakan kapal.

Dari salah satu pihak *ship owner* yang sudah bekerjasama dan memberikan kepercayaan untuk membantu proses recruitment crew yaitu, BW Epic Kosan, yang bergerak dalam pengoprasian pengangkut bahan bakar gas. Adapun proses standar *recruitment candidate crew* dari BW Epic Kosan yang tergolong cukup banyak di bandingkan dari pihak *ship owner* lainnya, dan dapat menghabiskan waktu yang cukup lama, seperti: proses *approve cv*, interview dengan pihak crewing, mengerjakan itest, training dari agency, interview dengan pihak *ship owner*, training sebelum pemberangkatan, sehingga banyak crew yang mengeluh dan merasa keberatan.

B. TEORI

Berikut uraian dari berbagai teori yang berkaitan dengan permasalahan yang akan di bahas dan menjadi landasan dasardalam penulisan skripsi ini:

1. Mekanisme

a. Pengertian Mekanisme

Berikut adalah pengertian mekanisme dari berbagai referensi:

1) Definisi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)

Mekanisme mengacu pada penggunaan mesin, alat-alat mesin, dan operasinya dalam dunia teknik. Lebih khusus lagi, mekanisme dalam dunia teknik digunakan untuk menjelaskan teori yang terkait dengan gejala dan prinsip yang mendasari sistem kerja mesin tanpa campur tangan inteligensi (Guru Ekonomi, 2023).

2) Definisi menurut Poerwadarmita (2003)

Mekanisme diartikan sebagai cara kerja dan seluk beluk dari suatu alat atau perangkat.

3) Definisi menurut Moenir (2001:53)

Mekanisme diartikan sebagai suatu rangkaian kerja yang terorganisir dalam sebuah alat untuk menyelesaikan masalah terkait proses kerja. Tujuannya adalah untuk menghasilkan output yang optimal dan mengurangi kegagalan.

4) Definisi menurut Wikipedia

Istilah mekanisme berasal dari kata Yunani 'mechane' yang berarti instrumen, mesin pengangkat beban, perangkat, atau peralatan untuk membuat sesuatu. Kata tersebut juga terkait dengan kata 'mechos' yang berarti sarana dan cara menjalankan sesuatu.

Berdasarkan definisi-definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa mekanisme merujuk pada cara kerja, proses, atau rangkaian kerja untuk mencapai tujuan tertentu. Tujuan tersebut bisa berupa menghasilkan output yang optimal atau menyelesaikan masalah dalam suatu proses kerja.

b. Manfaat Mekanisme

Mekanisme memiliki berbagai manfaat yang penting, yaitu:

1) Membantu meningkatkan efisiensi dalam operasi dan proses.

- 2) Dengan menerapkan mekanisme yang tepat, dapat meminimalisir kesalahan dalam proses.
- 3) Produktivitas dapat berkembang karena proses kerja menjadi lebih teratur, konsisten, dan efektif.
- 4) Membantu memastikan ketepatan dalam melakukan tugas atau pengambilan keputusan.
- 5) Mekanisme keselamatan dapat dirancang untuk mencegah kecelakaan atau kerusakan yang dapat membahayakan operator atau lingkungan sekitarnya.
- 6) Mekanisme yang fleksibel dapat memudahkan adaptasi terhadap perubahan dalam lingkungan atau kebutuhan.

2. Replacement

a. Pengertian replacement

- 1) Mengganti, atau *replacement*, adalah tindakan pertukaran suatu objek dengan objek lain yang baru atau berbeda. Istilah ini tidak hanya mengacu pada proses penggantian, namun juga bisa berarti mengembalikan sesuatu ke posisi semula. Dalam konteks digital, *replacement* sering digunakan untuk merujuk pada proses pencarian dan penggantian otomatis suatu kata atau frasa dalam teks. (Ayu rifka sitoresmi,2023)
- 2) Menurut Engkos Kosasih dan Hananto Soewodo (2014), Proses pergantian awak kapal, atau *crew replacement*, merupakan kegiatan di mana sekelompok awak kapal baru naik ke kapal untuk menggantikan kelompok awak kapal yang akan turun.
- 3) Konsep *replacement* melibatkan proses pertukaran, di mana suatu objek atau entitas digantikan oleh yang lain. Selain makna dasar penggantian, istilah ini juga dapat merujuk pada tindakan mengembalikan sesuatu ke keadaan semula. (Mabruri Pudyas Salim, 2023).

b. Kriteria proses replacement

Kriteria proses penggantian (replacement) dapat beragam tergantung pada konteksnya. Kriteria proses *replacement* dalam standar batasan umur dan pengalaman untuk *candidate crew* dari BW Epic Kosan, mencakup beberapa hal berikut:

NO.	Rank	Max Age	Requirement Experience (month)		
			LPG Tanker	Any Tanker	Same type of engine
1.	Master : <ul style="list-style-type: none"> • As Master (18 M) • As CO (24 M) 	35-55 th	12 M	36 M	-
2.	Chief Engineer : <ul style="list-style-type: none"> • As CE (18 M) • As 2E (24 M) 	35-55 th	6 M	36 M	12 M
3.	Chief Officer : <ul style="list-style-type: none"> • As CO (10 M) • As 2O (12 M) 	27-40 th	10 M	24 M	-
4.	2nd Engineer : <ul style="list-style-type: none"> • As 2E (10 M) • As 3E (12 M) 	27-40 th	6 M	24 M	6 M
5.	2nd Officer : <ul style="list-style-type: none"> • As 2O (8 M) 	<40 th	6 M	18 M	-
6.	3rd Engineer : <ul style="list-style-type: none"> • As 3E (8 M) 	<40 th	-	18 M	-
7.	3rd Officer : <ul style="list-style-type: none"> • As 3O (6 M) 	< 35 th	6 M	12 M	-
8.	4th Engineer : <ul style="list-style-type: none"> • As 3E (6 M) 	< 35 th	-	6 M	-

9.	Electrician. Off : As Elect. (12 M)	< 45 th	-	6 M	-
10.	Fitter : • As Fitter (48 M)	< 50 th	-	6 M	-
11.	Pumpman : • As Pumpman (24M) • As Fitter (24M)	< 50 th	-	12 M	-
12.	Bosun : • As Pumpman (24M) • (As AB (36 M)	< 50 th	-	12M	-
13.	AB : • As AB (12 M) • As OS (18 M)	< 45 th	-	6 M	-
14.	Cook : • Cook : (12 M)	< 50 th	-	-	-
15.	Oiler : • As Oiler (12 M) • As WPR (18 M)	< 45 th	-	6 M	-
16.	Wiper : • As EC (6 M) • As WPR (6 M) • As Messboy (12 M)	< 30 th	-	-	-

Tabel 2.1 Kriteria standar *candidate crew* BW Epic Kosan

Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa standar replacement atau pergantian crew kapal yang sudah ditentukan pihak owner, merupakan salah satu hal penting yang harus di penuhi oleh perusahaan crewing agency, agar dapat meningkatkan kepercayaan owner kepada Perusahaan, dan owner dapat memperpanjang kontrak Kerja samanya.

c. Pergantian awak kapal dan permintaan awak kapal mendadak

Pergantian awak kapal secara mendadak seringkali dipicu oleh berbagai kendala operasional dan administratif. Keterlambatan kedatangan awak kapal pengganti, misalnya, dapat mengganggu kelancaran pelayaran. Persyaratan administrasi yang mendesak, seperti kadaluwarsa dokumen-dokumen penting, juga menjadi faktor pendorong. Selain itu, faktor-faktor seperti cuti, masa tunggu penempatan, kondisi kesehatan, berakhirnya masa kontrak, pelatihan kepelautan, dan proses perpanjangan dokumen juga turut memicu kebutuhan akan pergantian awak kapal.

d. Tujuan pergantian *crew* kapal

Pergantian *crew* kapal bertujuan untuk menjaga keselamatan, efisiensi operasional, dan kesejahteraan awak kapal serta kelancaran operasional kapal secara umum. Berikut adalah beberapa tujuan utama dari pergantian awak kapal:

- 1) *Crew* kapal yang mengalami masalah kesehatan atau cedera perlu diganti untuk mendapatkan perawatan medis yang dan untuk menjaga keamanan dan kesehatan seluruh kru.
- 2) Kondisi psikologis *crew* kapal juga perlu dipertimbangkan. Pergantian dapat dilakukan jika salah seorang *crew* mengalami stres atau tekanan psikologis yang dapat mempengaruhi kinerja.
- 3) Dengan melakukan pergantian, *crew* kapal dapat beristirahat yang cukup sebelum kembali bertugas.
- 4) Membawa *crew* kapal baru dengan keterampilan baru dapat membantu meningkatkan efisiensi operasional kapal.
- 5) Kepatuhan regulasi dan peraturan yang mengatur lamanya waktu yang diperbolehkan *crew* kapal untuk bekerja.
- 6) Memastikan kapal dapat beroperasi secara efektif dan sesuai dengan tuntutan operasional yang berlaku.

Oleh karna itu, pergantian *crew* kapal tidak hanya menjaga kesehatan dan keselamatan, tetapi juga memastikan kapal dapat

beroperasi dengan efisien, mematuhi regulasi, dan mengoptimalkan kinerja secara keseluruhan.

3. *Crew* (Awak kapal)

a. Pengertian *crew* (Awak kapal)

- 1) Sesuai dengan ketentuan Pasal 3 Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran, awak kapal adalah setiap orang yang bekerja di atas kapal atas perintah pemilik atau operator kapal. Tugas dan peran mereka terdefinisi dalam buku siji yang mereka miliki.
- 2) Kurniawan (2017) mengategorikan awak kapal sebagai individu yang bekerja di atas kapal atas perintah pemilik atau operator kapal. Ia lebih lanjut menjelaskan bahwa awak kapal dapat dibagi menjadi dua kelompok besar, yaitu perwira kapal dan anak buah kapal, dengan masing-masing memiliki tugas dan tanggung jawab yang spesifik.
- 3) Menurut Narendra (2021), *Crew* adalah istilah yang menggambarkan sekelompok individu yang bekerja bersama-sama. Dalam industri pelayaran, crew adalah orang-orang yang bertugas di kapal. Sementara dalam penerbangan, crew merujuk pada pilot dan awak kabin. Berbeda dengan staff, dimana staff lebih mengacu pada karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Dengan demikian, *crew* (awak kapal) adalah seseorang yang bekerja di atas kapal untuk menjalankan tugasnya sesuai dengan jabatan dan tanggung jawab mereka yang terdaftar dalam buku siji kapal.

b. Jabatan *crew* kapal

Awak kapal dibagi menjadi dua kelompok besar, yakni perwira dan anak buah kapal. Perwira deck umumnya meliputi nakhoda (*captain*), *chief officer*, *second officer*, dan *third officer*. Sementara itu, perwira mesin terdiri dari *chief engineer*, *first engineer*, *second engineer*, dan *third engineer*. Anak buah kapal deck mencakup bosun, *able seaman* (AB), *ordinary seaman* (OS), *mess boy*, dan *chief cook*. Sedangkan

untuk anak buah kapal mesin, umumnya terdiri dari *oiler* dan *wiper*. Dalam Undang-Undang RI No.17 Tahun 2008 tentang Pelayaran Bab I Ketentuan Umum Pasal 1 Ayat 41, 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.

4. *Ship owner* (Pemilik kapal)

a. Pengertian *ship owner*

Ship owner atau pemilik kapal adalah individu atau perusahaan yang memiliki satu atau lebih kapal laut dan bertanggung jawab atas pengoperasian, pemeliharaan, dan manajemen kapal tersebut (ShipsApp, 2024).

b. Fungsi *ship owner*

Fungsi utama bisnis pemilik kapal adalah untuk mengelola dan mengoperasikan kapal mereka dengan efisien dan aman. Ini melibatkan pemeliharaan rutin, perbaikan, dan penggantian bagian kapal yang rusak atau usang. Selain itu, pemilik kapal juga bertanggung jawab atas menyediakan awak kapal, mengelola logistik pengiriman, menangani izin dan peraturan pelayaran, serta mengelola risiko dan asuransi kapal (ShipsApp, 2024).

c. Manfaat di Maritim

Pemilik kapal memiliki peran penting dalam industri maritim dengan menyediakan layanan transportasi laut yang penting untuk perdagangan global. Mereka membantu menghubungkan pelabuhan-pelabuhan di seluruh dunia, memfasilitasi perdagangan internasional, dan mendukung berbagai sektor ekonomi dengan menyediakan sarana transportasi yang efisien dan andal (ShipsApp, 2024).

5. *Crewing agency*

a. Pengertian *crewing agency*

MGMaritim (2023) mendefinisikan agensi manning sebagai perusahaan yang fokus pada penyediaan dan pengelolaan sumber

daya manusia di sektor maritim. Agensi ini bertindak sebagai perantara antara perusahaan pelayaran dan calon pelaut yang memenuhi kualifikasi.

b. Fungsi Utama *Crewing Agency*

MGMaritim (2023) menggarisbawahi beberapa fungsi utama *crewing agency*. Pertama, perusahaan ini berperan sebagai perekrut utama, mencari dan memilih calon pelaut yang kompeten sesuai dengan kebutuhan perusahaan pelayaran. Selain itu, *crewing agency* juga bertanggung jawab atas pelatihan dan sertifikasi awak kapal, memastikan mereka memiliki kualifikasi yang diperlukan untuk bekerja di laut. Lebih lanjut, manajemen kontrak, termasuk pengaturan gaji, jadwal kerja, dan fasilitas, menjadi salah satu tugas utama *crewing agency*. Tidak hanya itu, perusahaan ini juga mengurus berbagai aspek administratif seperti perizinan, visa, dan perawatan medis bagi para awak kapal.

c. Peran *Crewing Agency* dalam Industri Maritim

Peran *crewing agency* dalam industri maritim tidak dapat dianggap remeh. Seperti yang ditekankan oleh MGMaritim (2023), agensi ini berperan krusial dalam menjaga kelangsungan operasional kapal di laut. Beberapa fungsi utama mereka adalah:

1) Menghubungkan Pemilik Kapal dan Awak Kapal,

Agensi manning berfungsi sebagai perantara antara pemilik kapal dan calon pelaut. Dengan demikian, pemilik kapal dapat lebih berkonsentrasi pada kegiatan inti perusahaan, sementara agensi manning bertanggung jawab dalam mencari dan menyeleksi awak kapal yang sesuai.

2) Memastikan Kepatuhan Hukum,

Semua aktivitas yang dilakukan oleh agensi manning, mulai dari proses rekrutmen hingga pengelolaan kontrak kerja, selalu dipastikan sesuai dengan regulasi yang berlaku di bidang ketenagakerjaan, imigrasi, dan pelayaran.

3) Meningkatkan Efisiensi Operasional,

Dengan menyediakan awak kapal yang terlatih dan berpengalaman, agensi manning secara signifikan berkontribusi pada peningkatan kinerja kapal. Awak kapal yang kompeten dapat mengoperasikan kapal secara efisien dan meminimalisir risiko terjadinya insiden di laut.

4) Mengatasi Kekurangan Tenaga Kerja,

Agensi manning memiliki peran penting dalam mengatasi permasalahan kekurangan tenaga kerja di sektor maritim. Melalui jaringan luas mereka, agensi manning mampu mencari dan merekrut pelaut dari berbagai negara dengan cepat dan efisien.

MGMaritim (2023) menegaskan bahwa agensi manning adalah kunci keberhasilan dalam mengoperasikan kapal secara efisien. Sebagai mitra strategis bagi perusahaan pelayaran, agensi manning tidak hanya menyediakan awak kapal yang berkualitas, tetapi juga memastikan kepatuhan terhadap seluruh regulasi yang berlaku. Dengan demikian, perusahaan pelayaran dapat lebih fokus pada kegiatan inti bisnis mereka tanpa perlu khawatir dengan masalah pengelolaan sumber daya manusia.

6. *Crewing management*

a. *Pengertian Crewing management*

- 1) Menurut Wikipedia, *crew management*, adalah layanan yang diberikan oleh perusahaan pelayaran khusus. Maka crew management ini merupakan bagian penting dari manajemen maritim dan kapal yang mencakup pengelolaan semua berbagai kegiatan yang ditangani oleh awak kapal, serta administrasi berbasis pantai terkait.
- 2) *Crewing management* adalah manajemen pengawakan kapal yang dilakukan oleh perusahaan pelayaran untuk mempersiapkan semua persyaratan seorang pelaut sebelum ia berangkat ke atas kapal.

b. Kualifikasi dalam Manajemen crewing

Adalah suatu keharusan bagi siapa pun yang terlibat dalam manajemen personalia pengiriman ABK Kapal, Dari agen perekrutan dan penempatan *crew* hingga manajer (Al sandy,2023).

Menurut Cristo (2019) Untuk dapat bergabung dengan sebuah kapal, seorang pelaut wajib membawa sejumlah dokumen penting sebagai persyaratan. Dokumen-dokumen ini berfungsi sebagai bukti kualifikasi, identitas, dan kesiapan pelaut untuk menjalankan tugas di atas kapal. Berikut adalah rincian syarat-syarat yang dimaksud:

1) Sertifikat Keahlian (STCW Certificates):

Pentingnya STCW: Sertifikat Standar Pelatihan, Sertifikasi, dan Pengawasan (STCW) merupakan standar internasional yang wajib dimiliki oleh setiap pelaut. Sertifikat ini menjamin bahwa seorang pelaut telah memiliki kompetensi yang diperlukan untuk bekerja di atas kapal secara aman dan efisien.

a) **Jenis Sertifikat:** Jenis sertifikat STCW yang harus dibawa oleh seorang pelaut tergantung pada jabatannya. Beberapa contoh sertifikat STCW yang umum adalah *Basic Safety Training (BST)*, *Medical First Aid (MFA)*, *Security Awareness (SA)*, dan *Advanced Fire Fighting (AFF)*.

b) **Sesuai Jabatan:** Setiap jabatan di atas kapal memiliki persyaratan sertifikat STCW yang berbeda. Misalnya, seorang *AB (Able Seaman)* akan memiliki persyaratan sertifikat yang berbeda dengan seorang *officer*.

2) Dokumen Keberangkatan:

a) **Paspor dan Visa:** Dokumen perjalanan yang paling penting adalah paspor yang masih berlaku. Jika negara tujuan memerlukan visa, maka visa juga harus dibawa.

b) **Buku Pelaut:** Buku pelaut merupakan dokumen resmi yang berisi data pribadi pelaut, riwayat pelayaran, dan kualifikasi. Buku pelaut harus selalu diupdate dan dibawa setiap kali berlayar.

3) **Dokumen Tambahan:**

- a) ***Ok To Board atau Letter of Guarantee:*** Dokumen ini berfungsi sebagai izin masuk bagi pelaut di negara tujuan, terutama untuk negara-negara yang tidak mewajibkan visa. Dokumen ini biasanya dikeluarkan oleh agen pelayaran di negara tujuan.
- b) ***Medical Certificates:*** Sertifikat kesehatan yang masih berlaku adalah bukti bahwa pelaut dalam kondisi fisik dan mental yang sehat untuk bekerja di atas kapal. Sertifikat ini biasanya dikeluarkan oleh rumah sakit yang telah ditunjuk oleh perusahaan pelayaran.

4) **Kontrak Kerja:**

Kontrak kerja merupakan perjanjian tertulis antara pelaut dan perusahaan pelayaran. Kontrak ini memuat segala hal yang berkaitan dengan hak dan kewajiban kedua belah pihak, termasuk gaji, durasi kontrak, dan kondisi kerja di atas kapal.

c. **Fungsi Manajemen crewing**

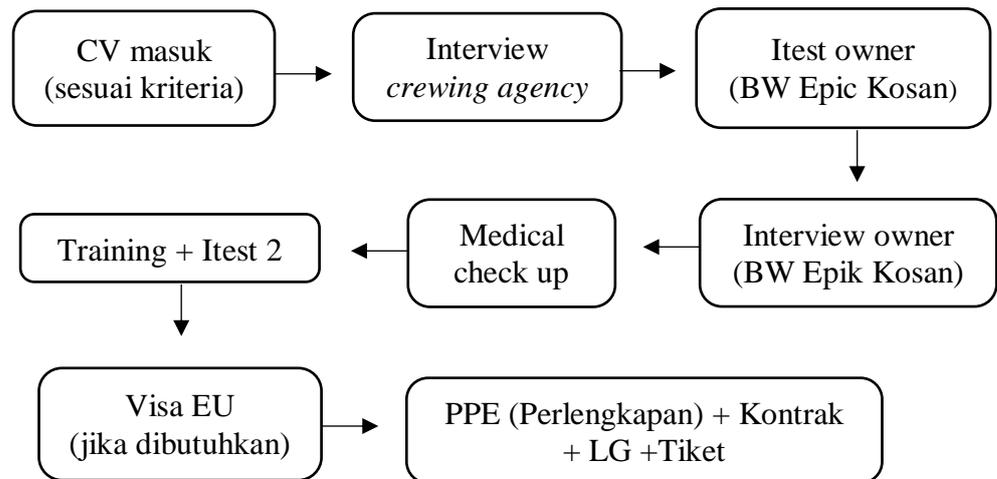
Manajemen crewing memiliki beberapa fungsi utama dalam industri pelayaran. Berikut adalah beberapa fungsi utama dari crewing management:

- 1) Untuk merekrut dan memilih *crew* kapal sesuai dengan kebutuhan perusahaan pelayaran. Ini melibatkan proses mencari kandidat yang memiliki kualifikasi, pengalaman, dan keterampilan yang diperlukan untuk posisi tertentu di kapal.
- 2) Untuk menempatkan *crew* kapal pada kapal yang sesuai dengan keahlian dan sertifikasi mereka.
- 3) Menangani administrasi kontrak *crew* kapal, termasuk persyaratan kontrak kerja, pembayaran gaji, asuransi, dan dokumen-dokumen yang terkait dengan crew kapal.
- 4) Bertanggung jawab menyediakan pelatihan yang diperlukan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan *crew* kapal.

- 5) Memastikan bahwa *crew* kapal bekerja dalam lingkungan yang aman dan sehat, serta mematuhi standar keselamatan dan kesehatan yang berlaku.
- 6) Memonitoring kinerja *crew* kapal, serta menangani masalah kesejahteraan atau konflik di antara awak kapal.

Dengan demikian, manajemen *crewing* sangat berperan dalam menjaga operasi kapal tetap berjalan lancar dan aman.

d. Proses recruitment candidate BW Epic Kosan



Gambar 2.1 Alur proses *recruitment* BW Epic Kosan

Berikut ini adalah penjabaran dari proses *recruitment candidate* BW Epic Kosan pada perusahaan PT. Savana Charta Indonesia:

1) CV masuk (sesuai kriteria)

CV kandidat yang masuk akan diseleksi berdasarkan kriteria yang telah ditentukan oleh *Ship owner*. Kandidat harus memastikan bahwa CV yang dikirimkan sesuai dengan kualifikasi dan pengalaman posisi yang dilamar.

2) *Interview* perusahaan *crewing agency* (PT. Savana Charta Indonesia).

Kandidat akan menjalani wawancara dengan tim dari *crewing agency* PT. Savana Charta Indonesia.

Proses wawancara ini terdiri dari:

a) DECK : Pak Hendra & Pak Andhika

b) Engine : Pak Yudho

3) *Apply CV BW Epic Kosan ke Outlook*

Setelah lolos dari tahap wawancara, CV kandidat akan diajukan ke BW Epic Kosan melalui Outlook. Dokumen yang harus dilampirkan termasuk:

a) CV BW Epic Kosan (BWEK)

a) Buku Pelaut (BUKPEL) lengkap

b) Paspor

c) ID Skype

d) Nomor Telepon

e) Email

Pastikan bahwa pengalaman kerja yang tercantum dalam CV sesuai dengan data *Sea Service* yang ada di buku pelaut.

4) *Itest owner.*

Kandidat akan menjalani Itest dari *ship owner*. Tes ini dapat diakses melalui link berikut:

Link Itest : <https://secure4.idessonline.com/epicgas/sealearn/>.

Setelah menyelesaikan tes, hasilnya harus dikirimkan ke Outlook dengan memastikan bahwa kandidat hanya mengerjakan bagian yang telah ditentukan oleh owner.

5) *Interview owner By Microsoft Team*

Kandidat akan dijadwalkan untuk wawancara dengan owner melalui Microsoft Teams. Pastikan kandidat menerima undangan jadwal wawancara melalui email.

6) *Medical check up*

Kandidat diwajibkan untuk menjalani pemeriksaan kesehatan untuk memastikan bahwa kandidat siap untuk menjalani tugas di kapal dan memenuhi standar kesehatan yang diperlukan. Proses

ini juga membantu menjaga standar keselamatan dan kesehatan di lingkungan kerja kapal.

7) TRAINING dan ITEST 2

Kandidat akan mengikuti berbagai pelatihan dan Ites tambahan, termasuk:

- a) *ECDIS (Electronic Chart Display and Information System)*
- b) *SHELL (Safety, Health, Environment, and Quality)*
- c) *OLP (Onboard Learning Program)*
- d) *Sealearn*
- e) *Shipnet*
- f) *WOB Booklet*

8) Mempersiapkan visa EU

Kandidat yang diterima untuk bergabung dengan BW Epic Kosan mungkin memerlukan visa EU, tergantung dari penempatannya. Pihak *crewing agency* akan memberikan bantuan yang diperlukan dalam proses pembuatan visa EU, serta memantau status pengajuan visa dan memberikan pembaruan kepada kandidat tentang perkembangan dan langkah-langkah selanjutnya dan memastikan bahwa semua persyaratan visa dipenuhi tepat waktu.

9) Pengisian Formulir

Kandidat harus mengisi berbagai formulir yang diperlukan, termasuk:

- a) *FORMS BWEK : Data privacy consent form, Disclosure of a Family member, Embarkation Declaration And Undertaking, Nok Declaration Form, Form AD-23 (Fillable)*
- b) *FORMS SACHI : crew declaration, kontrak*

10) Mempersiapkan keberangkatan dan PPE (*Personal Protective Equipment*)

Staff *agency* membantu kandidat dalam mempersiapkan segala hal terkait keberangkatan, termasuk:

- a) Kelengkapan dokumen
- b) Kontrak kerja
- c) LG (*Letter of Guarantee*)
- d) Surat imigrasi, Maskapai
- e) Tiket

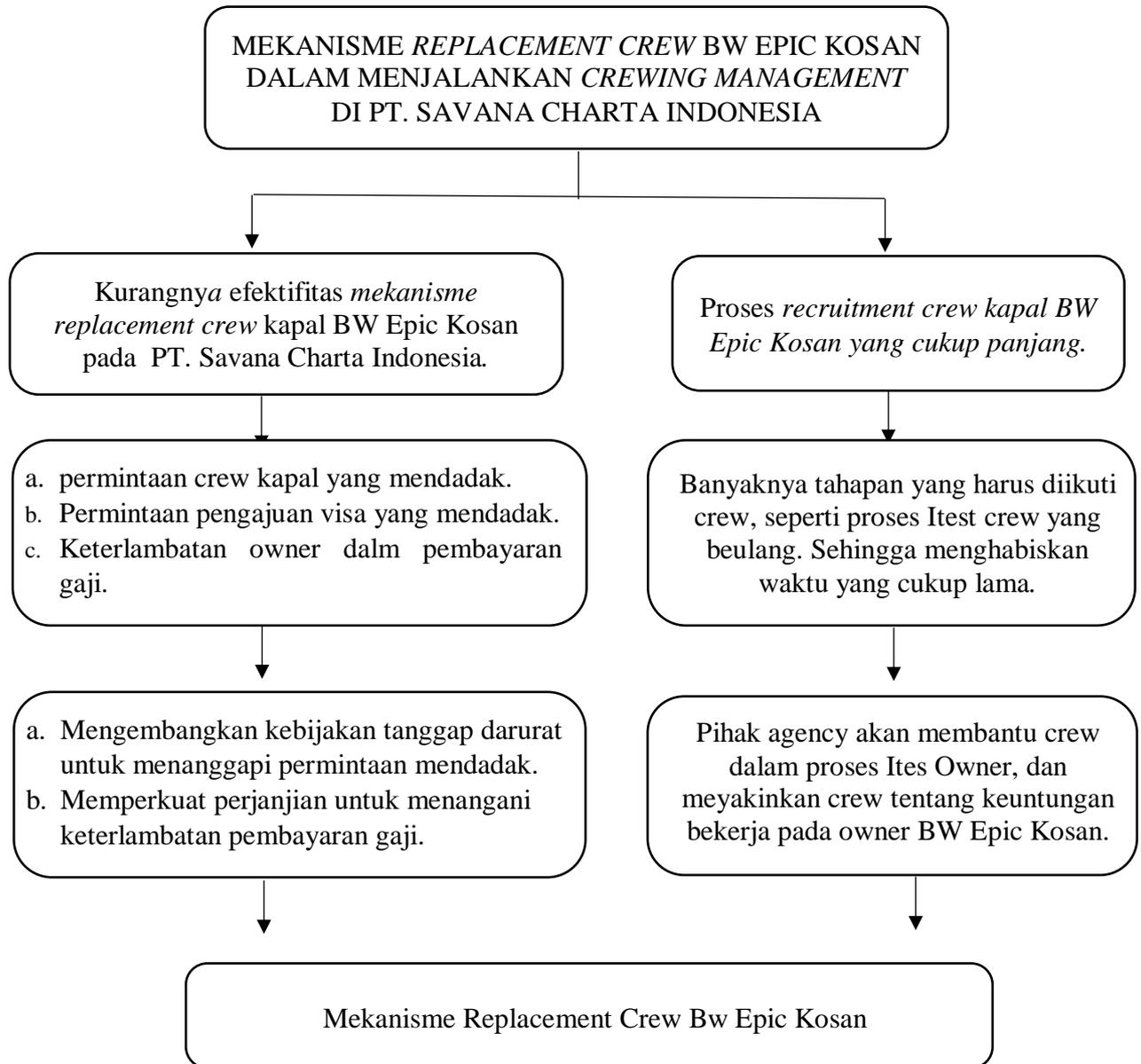
11) Buat invoice medical + PPE crew yang sudah on board

Setelah kandidat berada di atas kapal, buat invoice untuk biaya *medical* dan perlengkapan PPE yang telah dikeluarkan untuk *crew* yang sudah *on board*.

Dengan mengikuti langkah-langkah di atas, proses rekrutmen kandidat untuk BW Epic Kosan di PT. Savana Charta Indonesia dapat berjalan dengan lancar dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

C. KERANGKA PEMIKIRAN

Dalam penulisan skripsi ini penulis menuangkan pokok-pokok pikiran kedalam sebuah kerangka berpikir dalam suatu skema alur, sebagai berikut :



Bagan 2.1 Bagan Kerangka Pemikiran

BAB III

METODE PENELITIAN

A. WAKTU DAN TEMPAT PENELITIAN

1. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada waktu penulis bekerja di salah satu Perusahaan pelayaran yang bergerak dalam bidang keagenan awak kapal (*crew manning agency*), yaitu PT. Savana Charta Indonesia (Sachi) pada divisi kapal niaga, selama 6 bulan yang terhitung mulai bulan Januari 2023 sampai dengan bulan Juli 2023.

2. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Savana Charta Indonesia (SACHI) Jakarta, berikut data dari Perusahaan tempat penelitian:

Nama Perusahaan	PT. Savana Chartha Indonesia (SACHI)
Alamat	Jln. JGC Boulevard, Rukan Avenue JGC No. 8-028 RT 011 RW 08, Cakung Timur, Jakarta Timur, 13910 Indonesia.
Telepone	+62 851 7119 6987
Fax	-
Email	crewing@sachi.id
Jenis usaha	Crewing agency

Tabel 3.1 kontak perusahaan

B. METODE PENDEKATAN DAN TEKNIK PENGUMPULAN DATA

1. Metode Pendekatan

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif untuk mengkaji mekanisme *replacement crew* BW Epic Kosan. Pilihan ini didasarkan pada pendapat para ahli seperti Moleong (2007), Masyhuri (2008), dan Gamal Thabroni (2022) yang menyatakan bahwa penelitian kualitatif sangat efektif untuk memahami fenomena sosial yang kompleks, seperti perilaku, sikap, dan persepsi manusia. Dengan menggunakan pendekatan ini, peneliti dapat memberikan gambaran yang akurat dan mendalam mengenai mekanisme *replacement crew* yang terjadi di PT. Savana Charta Indonesia.

2. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan langkah krusial dalam sebuah penelitian. Menurut Clarissa Fauzany (2022), teknik pengumpulan data berfungsi sebagai sarana untuk memperoleh informasi yang relevan dan akurat sebagai bahan analisis. Data yang diperoleh melalui teknik pengumpulan data yang tepat akan menjadi landasan yang kuat bagi kesimpulan penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti mengadopsi pendekatan multi-metode dalam pengumpulan data. Keputusan ini diambil berdasarkan pertimbangan bahwa setiap metode memiliki kelebihan dan kekurangan yang saling melengkapi. Dengan menggabungkan beberapa teknik, diharapkan data yang diperoleh lebih kaya, valid, dan dapat diandalkan.

a. Dokumentasi

Untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai proses rekrutmen, peneliti menggunakan analisis dokumen sebagai salah satu teknik pengumpulan data. Berdasarkan penjelasan Kurnia Wibowo (2024), analisis dokumen memungkinkan peneliti untuk mengakses informasi yang telah terdokumentasi sebelumnya, seperti proses pengiriman CV kandidat, hasil Itest, Iklan BW Epic Kosan, dan tabel *personal protective equipment* sebagai perlengkapan yang

harus dibawa awak kapal. Metode ini dapat dikombinasikan dengan teknik lain untuk mendapatkan data yang lebih akurat. Misalnya, dokumentasi hasil laporan biaya untuk *medical* dan *personal protective equipment* (PPE) awak kapal memberikan hasil yang berharga dalam standar kesehatan dan administrasi keuangan perusahaan yang diterapkan. Namun, peneliti harus menyadari tantangan dalam memilih sumber data yang akurat dan relevan, seperti potensi kesalahan dalam pencatatan atau perubahan data yang tidak terdokumentasi dengan baik, yang dapat memengaruhi validitas hasil analisis.

b. Observasi

Observasi merupakan teknik penelitian yang memungkinkan peneliti untuk secara langsung mengamati dan mendokumentasikan fenomena yang terjadi di lapangan. Menurut Ghaziya (2023), metode ini berbeda dengan eksperimen karena peneliti tidak melakukan intervensi terhadap objek penelitian. Dengan kata lain, peneliti berperan sebagai pengamat yang pasif, merekam segala sesuatu yang terjadi secara alami. Dalam konteks penelitian ini, observasi dapat dilakukan selama proses wawancara dengan pihak crewing agency dan awak kapal BW Epic Kosan untuk mencatat bagaimana prosedur dilaksanakan secara nyata. Observasi ini membantu peneliti untuk memahami dinamika dan interaksi yang mungkin tidak tertangkap hanya melalui analisis dokumen atau wawancara. Dengan melihat bagaimana prosedur rekrutmen diimplementasikan secara langsung, peneliti dapat memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai praktik dan kendala-kendala yang dihadapi dalam proses rekrutmen.

c. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang memungkinkan peneliti untuk menggali informasi secara mendalam melalui interaksi langsung dengan subjek penelitian. Ghaziya (2023) menjelaskan bahwa wawancara melibatkan percakapan yang terstruktur atau tidak terstruktur antara peneliti dan informan. Dalam penelitian ini, wawancara dilakukan dengan berbagai pihak terkait, termasuk tim crewing agency yang bertanggung jawab menangani kandidat BW Epic Kosan, dan kandidat itu sendiri. Meskipun wawancara menawarkan keunggulan dalam memahami perspektif subjek secara mendalam, seperti pemahaman tentang proses seleksi dan tantangan yang dihadapi oleh kandidat, metode ini juga memiliki keterbatasan. Subjektivitas peneliti, pengaruh emosi subjek, dan waktu yang diperlukan untuk melakukan wawancara merupakan tantangan yang perlu diperhatikan. Oleh karena itu, penting bagi peneliti untuk menerapkan teknik wawancara yang sistematis dan meminimalkan potensi bias agar hasil yang diperoleh dapat memberikan gambaran yang objektif dan akurat.

Dengan menggunakan ketiga teknik pengumpulan data dokumen, observasi, dan wawancara. Peneliti dapat memperoleh gambaran yang lengkap tentang proses rekrutmen kandidat BW Epic Kosan di PT. Savana Charta Indonesia. Penggunaan metode ini secara menyeluruh membantu memastikan bahwa data yang diperoleh adalah akurat, kaya, dan tepat dalam menggambarkan fenomena yang diteliti, serta dapat memberikan pemahaman yang mendalam tentang berbagai aspek yang terlibat dalam proses rekrutmen.

C. SUBJEK PENELITIAN

Fokus utama suatu penelitian adalah subjek penelitian. Subjek penelitian ini mencakup seluruh elemen yang dapat memberikan informasi relevan dengan permasalahan yang diteliti. Dengan demikian, subjek penelitian menjadi pusat perhatian dalam suatu kajian ilmiah (Salmaa, 2023). Dengan kata lain, subjek penelitian adalah segala sesuatu yang memiliki karakteristik relevan dengan topik yang diteliti (Rina H., 2023). Subjek penelitian tidak hanya menjadi objek pengamatan, tetapi juga sebagai sumber data yang kaya. Melalui subjek penelitian, peneliti dapat memperoleh informasi yang diperlukan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Oleh karena itu, pemilihan subjek penelitian yang tepat sangat krusial dalam menghasilkan kesimpulan yang valid.

Dalam skripsi mengenai proses rekrutmen kandidat BW Epic Kosan di PT. Savana Charta Indonesia, subjek penelitian yang dapat diidentifikasi meliputi:

1. Kandidat BW Epic Kosan
Awak kapal yang melamar untuk posisi di BW Epic Kosan dan menjalani seluruh proses rekrutmen yang mencakup pengajuan CV, tes kesehatan, wawancara, dan pelatihan.
2. Tim *Crewing Agency* PT. Savana Charta Indonesia
Staff yang bertanggung jawab dalam proses seleksi dan rekrutmen, termasuk personel yang melakukan wawancara, mengevaluasi CV, dan mengelola administrasi terkait rekrutmen.
3. *Owner* BW Epic Kosan
Pihak yang terlibat dalam proses keputusan akhir mengenai penerimaan kandidat dan melakukan wawancara akhir untuk menilai kesesuaian kandidat dengan kebutuhan kapal.
4. Dokumentasi Administratif dan Sistem Manajemen
Dokumen dan sistem yang digunakan dalam proses rekrutmen, termasuk CV, buku pelaut, sertifikat kesehatan, dan hasil tes Itest.

5. Perlengkapan Pelindung Diri (PPE) dan Proses Pelatihan

Aspek terkait dengan perlengkapan pelindung diri dan pelatihan yang diberikan kepada kandidat, termasuk materi pelatihan seperti ECDIS, SHELL, OLP, Sealearn, Shipnet, dan WOB Booklet.

Subjek-subjek ini merupakan bagian integral dari proses rekrutmen dan memberikan berbagai perspektif dan informasi yang diperlukan untuk menganalisis dan memahami proses secara keseluruhan.

D. TEKNIK ANALISIS DATA

Teknik analisis data adalah proses mempelajari dan mengolah data untuk mengidentifikasi pola, hubungan, dan informasi penting yang terkandung di dalamnya (Pusti Kosmos, 2023). Dalam penelitian ini, pengolahan data berperan peran penting dalam memastikan bahwa informasi yang dikumpulkan dari teknik-teknik pengumpulan data, yaitu dokumentasi, observasi, dan wawancara, dapat diolah dan dianalisis secara efektif untuk menghasilkan temuan yang dapat dipertanggungjawabkan.

Penelitian ini mengadopsi pendekatan deskriptif kualitatif untuk menganalisis data yang dikumpulkan melalui observasi langsung dan studi dokumen. Pendekatan ini dipilih karena kemampuannya dalam memberikan gambaran yang jelas dan mendetail mengenai fenomena yang diteliti. Tahapan analisis yang dilakukan meliputi beberapa langkah penting:

1. Penyajian data

Penyajian data adalah upaya untuk menampilkan atau memaparkan data yang didapatkan secara visual (Hana Lintang, 2022). Data hasil pengumpulan dari berbagai teknik, seperti observasi proses rekrutmen, dan wawancara dengan tim *crewing agency* serta kandidat, disajikan dalam bentuk yang informatif dan ringkas. Dalam hal ini, data dari dokumentasi seperti pengiriman CV, hasil Itest, dan tabel PPE akan disajikan dalam bentuk tabel yang memudahkan penilaian dan perbandingan. Penyajian data yang terstruktur juga membantu dalam mengidentifikasi pola yang mungkin tidak terlihat secara langsung.

2. Pengurangan data

Pengurangan data atau reduksi data merupakan tahapan yang memberikan gambaran lebih spesifik dan membuat peneliti lebih mudah dalam mengumpulkan data yang selanjutnya dapat mencari data tambahan jika diperlukan (Salmaa, 2022). Data mentah yang diperoleh dari lapangan, baik melalui observasi langsung maupun wawancara, diolah lebih lanjut untuk menghasilkan informasi yang lebih terstruktur dan relevan. Proses pengurangan data melibatkan penyaringan dan seleksi informasi untuk menghilangkan data yang tidak relevan atau duplikat, serta mengorganisir data yang tersisa untuk analisis lebih lanjut. Misalnya, catatan observasi dan transkrip wawancara akan dianalisis untuk mengidentifikasi tema-tema utama, sedangkan data dokumentasi akan diperiksa untuk menyoroti informasi yang berkaitan dengan standar kesehatan dan administrasi keuangan yang diterapkan oleh perusahaan.

3. Penarikan inferensi

Inferensi adalah sebuah proses penarikan kesimpulan yang mendasar dalam dunia pemikiran dan pengambilan keputusan, memberikan landasan kokoh untuk memahami lingkungan sekitar dan meresponsnya secara efektif (Woro Anjar, 2023). Proses ini melibatkan penilaian terhadap informasi yang telah diproses untuk mengidentifikasi temuan utama yang menjawab pertanyaan penelitian. Inferensi yang diambil akan mencakup pemahaman mendalam tentang proses rekrutmen di BW Epic Kosan, dinamika yang teramati selama wawancara dan observasi, serta implikasi dari data dokumentasi terhadap praktik dan kebijakan yang diterapkan oleh PT. Savana Charta Indonesia.

Dengan menerapkan tahapan analisis ini, penelitian ini bertujuan untuk menghasilkan temuan yang akurat. Proses pengolahan data yang cermat memastikan bahwa setiap aspek dari teknik pengumpulan data baik dokumentasi, observasi, maupun wawancara dapat memberikan kontribusi yang berarti terhadap pemahaman menyeluruh mengenai proses rekrutmen kandidat BW Epic Kosan dan praktik yang diterapkan oleh perusahaan.

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. DESKRIPSI DATA

1. Profil Perusahaan

Didirikan pada tahun 2022, PT. Savana Charta Indonesia (SACHI) telah mengukuhkan posisinya sebagai agen manajemen kru yang terpercaya. Dengan pengalaman yang solid, SACHI fokus pada rekrutmen dan penempatan pelaut Indonesia berkualitas untuk berbagai jenis kapal yang melayani rute pelayaran internasional. Saat ini, perusahaan telah menjalin kemitraan dengan 15 perusahaan pelayaran dan berhasil menempatkan 155 pelaut di berbagai kapal.

Dalam rangka mengembangkan pelayanan terbaik terhadap konsumen maka PT. Savana Charta Indonesia (SACHI) memiliki Visi-misi sebagai berikut:

Visi : "Menavigasi lautan dengan anggota kru yang terampil dan dapat diandalkan."

Misi : "Menyediakan anggota kru yang sangat terampil dan andal untuk industri maritim, memastikan operasi yang aman dan efisien bagi klien kami".

Nama Perusahaan : PT. Savana Charta Indonesia (SACHI)

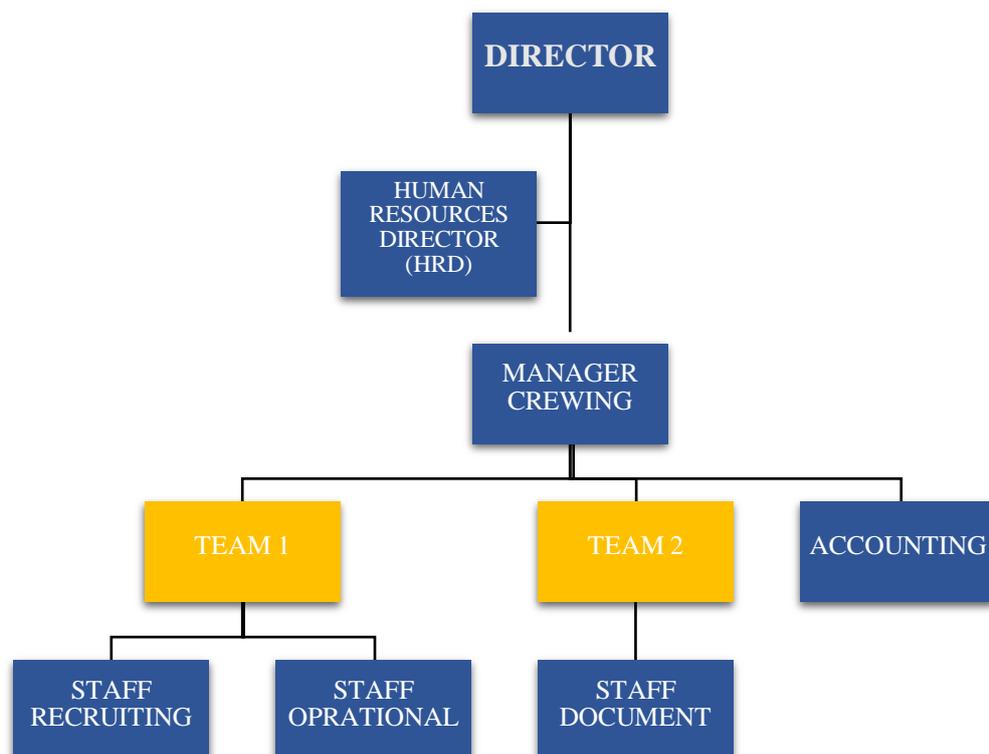
Alamat : Jln. JGC Boulevard, Rukan Avenue JGC No. 8-028
RT 011 RW 08, Cakung Timur, Cakung, Jakarta Timur 13910 Indonesia.

Telepon : +62 818 0288 8854

Email : crewing@sachi.id

2. Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah representasi grafis dari tatanan formal dalam suatu organisasi. Diagram ini menunjukkan bagaimana wewenang didelegasikan, bagaimana tugas-tugas dibagi, dan bagaimana koordinasi antar bagian organisasi dilakukan. Dengan kata lain, struktur organisasi adalah fondasi yang penting bagi keberlangsungan dan efektivitas suatu organisasi. Sebagaimana dijelaskan oleh Muchlisin Riadi (2021), struktur organisasi juga memberikan gambaran yang jelas tentang siapa yang bertanggung jawab atas apa. Berikut adalah struktur organisasi di PT. Savana Charta Indonesia:



Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT. Savana Charta Indonesia

Berikut ini adalah pembagian tugas umum dari posisi-posisi yang disebutkan di PT. Savana Charta Indonesia:

a. *Director*

Bertanggung jawab atas visi dan misi perusahaan secara keseluruhan, pengambilan keputusan strategis. Menetapkan dan memelihara sistem pengukuran kinerja, serta memastikan keberlanjutan pertumbuhan perusahaan, seperti kesehatan dan keselamatan kerja.

b. *Human Resources Director (HRD)*

Bertanggung jawab mengawasi perekrutan dan penempatan karyawan. Termasuk rekrutmen, pelatihan, pengembangan karyawan, manajemen kinerja, dan kebijakan karyawan.

c. *Manager Crewing*

Bertanggung jawab atas rekrutmen dan penempatan *crew* kapal. Termasuk mengelola proses perekrutan dan penempatan *crew* untuk kapal-kapal yang dikelola perusahaan, memastikan kecukupan *crew* untuk operasional kapal, memastikan kepatuhan terhadap peraturan dan standar keselamatan, serta kesiapan *crew*.

d. *Accounting*

Bertanggung jawab atas pengelolaan keuangan dan pembelanjaan perusahaan. Termasuk pembayaran gaji kru, pengeluaran operasional, pelaporan keuangan, dan kepatuhan perpajakan.

e. *Staff Recruiting*

Bertanggung jawab dalam proses perekrutan *candidate crew*. Termasuk pembuatan iklan *recruitment*, seleksi kandidat, mengatur jadwal wawancara, dan koordinasi dengan manajer crewing untuk penempatan.

f. *Staff Operational*

Bertanggung jawab atas operasional sehari-hari terkait dengan manajemen *crew*. Termasuk jadwal pelayanan, pemeliharaan data *crew*, dan koordinasi dengan departemen lain.

g. *Staff Document*

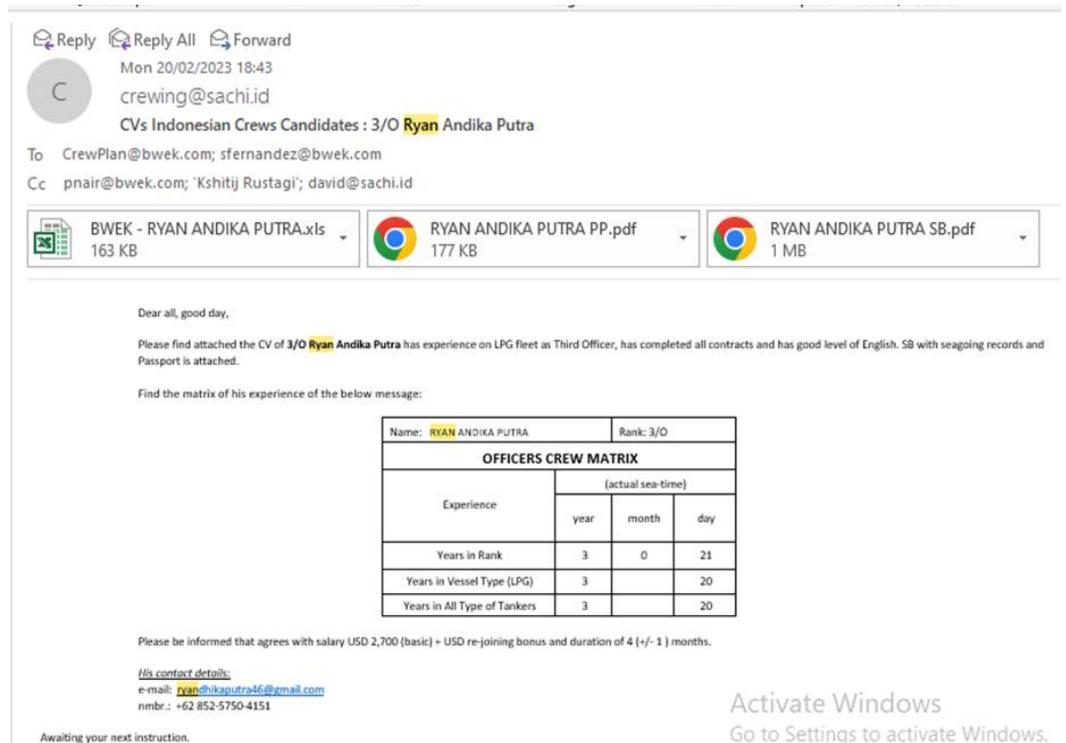
Bertanggung jawab mengurus pengelolaan dokumen *crew*. Termasuk kontrak kerja, sertifikasi, visa dan dokumen-dokumen lain yang diperlukan untuk keberangkatan dan penempatan *crew* kapal, serta Memastikan keberlanjutan administratif.

3. Mekanisme *Replacement Crew* Bw Epic Kosan

Berikut mekanisme atau proses *replacement crew* dari *owner* BW Epic Kosan di PT. Savana Charta Indonesia (SACHI), adalah sebagai berikut:

a. Permintaan *crew*

Tahapan ini merupakan tahapan pertama dalam *mekanisme* atau proses *replacement candidate crew* dimana *owner* BW Epic Kosan akan mengirimkan pesan permintaan *crew* yang dibutuhkan, via email atau WhatsApp kepada PT. Savana Charta Indonesia (SACHI) Segera sebelum masa kontrak *crew* kapal yang bersangkutan berakhir. Dalam tahapan ini pihak *owner* berharap Perusahaan dapat mempersiapkan *candidate crew* pengganti dengan baik dan sesuai kriteria yang di minta.



Gambar 4.3 Contoh Pengiriman CV *Candidate Crew* ke *Owner*

b. Pembuatan iklan

Pada tahap ini, perusahaan akan membuat iklan *recruitment candidate crew* untuk *owner* BW Epic Kosan sebagai bentuk promosi yang akan di sebarluaskan di social media (WA, Instagram, Facebook, LinkedIn, Telegram, dll).

c. *Interview Agency*

Pada tahap *interview crew* melewati dua tahapan, yang pertama dengan *staff crewing* PT. Savana Charta Indonesia (SACHI), *Crew* akan diperintah memperkenalkan diri menggunakan Bahasa Inggris dan *Crew* akan di tes tentang pemahamannya terhadap tugas dan tanggung jawab dari jabatan yang *crew* tersebut ajukan. Apabila *crew* tersebut lolos, maka CV *crew* akan di apply ke *owner* melalui outlook.

d. ITest BW Epic Kosan

Setelah *crew* diapprove, pihak *ship owner* akan mengeluarkan *username* dan *password candidate crew* tersebut untuk melanjutkan test online (ITest) yang sudah disiapkan pihak *owner*, sesuai dengan jabatan yang di ajukan.

Link Itest : <https://secure4.idessonline.com/epicgas/sealearn/>

ITEST RESULTS



Name: LIANDO, EDZAR
Position: Second Officer

Legend: ● Below acceptable range ● Within acceptable range ● Above acceptable range

CUSTOMIZED TEST						
No.	Module	Level	Test Date	Location	Result	
1	Deck New Hire 20 COLREGS	CUSTOMIZED	28 Feb 2023 1734	Online	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input checked="" type="radio"/>	50/50 - 100.00%
2	Deck New Hire 20 STANDARD SCREENING	CUSTOMIZED	25 Feb 2023 0155	Online	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input checked="" type="radio"/>	84/88 - 95.45%
3	Deck New Hire 20 Gas Screening	CUSTOMIZED	24 Feb 2023 1903	Online	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input checked="" type="radio"/>	35/40 - 87.50%

Gambar 4.4 Contoh hasil Itest *Owner*

e. *Interview Ship Owner*

Pada tahap ini *crew* akan melakukan interview Kembali dengan pihak *ship owner* melalui *Microsoft Team* yang sudah dijadwalkan pihak *owner*.

RE: CVs Indonesian Crews Candidates : 3/O NUR CHOLIS



Gisselle Rodrin <grodrin@bwek.com>

To: crewing@sachi.id

Cc: Kshitij Rustagi; CrewPlan; david@sachi.id

 Follow up.



15:07

Good day Martin,

Kindly send the valid email address of above crew.

Interview schedule of 3O Nur on Tuesday, 28 March 2023 at 1400PHT/0600UTC

Thank you.

Kind regards,

Gisselle "Gigi" Rodrin

Planning & Crewing Coordinator

(T) +63 2 5318 3700 loc. 4100 | (D) +63 2 5318 3735 | (Smart) +63 908 886 2935 | (Globe) +63 917 186 2935 | (M) +63 998 843 3583 |
(E) grodrin@bwek.com

BW Epic Kosan Maritime Pte. Ltd. - ROHQ | G/F and 5/F Omnis Prosperity Tower, 377 Sen. Gil Puyat Ave., Bel-air, Makati City, Philippines 1200

Gambar 4.5 Contoh jadwal *interview owner*

f. Pengarsipan Dokumen

Setelah *crew* dinyatakan lulus interview oleh *ship owner*, maka tahap selanjutnya yaitu pengarsipan semua dokumen-dokumen *crew* di cek validasi nya dari mulai passport, buku pelaut, visa dan sertifikat keahlian maupun keterampilan pelaut. Pengarsipan dilakukan dengan cara menahan semua dokumen *crew* kapal yang bersifat asli. kemudian dimasukkan ke dalam map terpisah. Dokumen tersebut sebagai jaminan agar *crew* tidak pergi ke perusahaan lain.

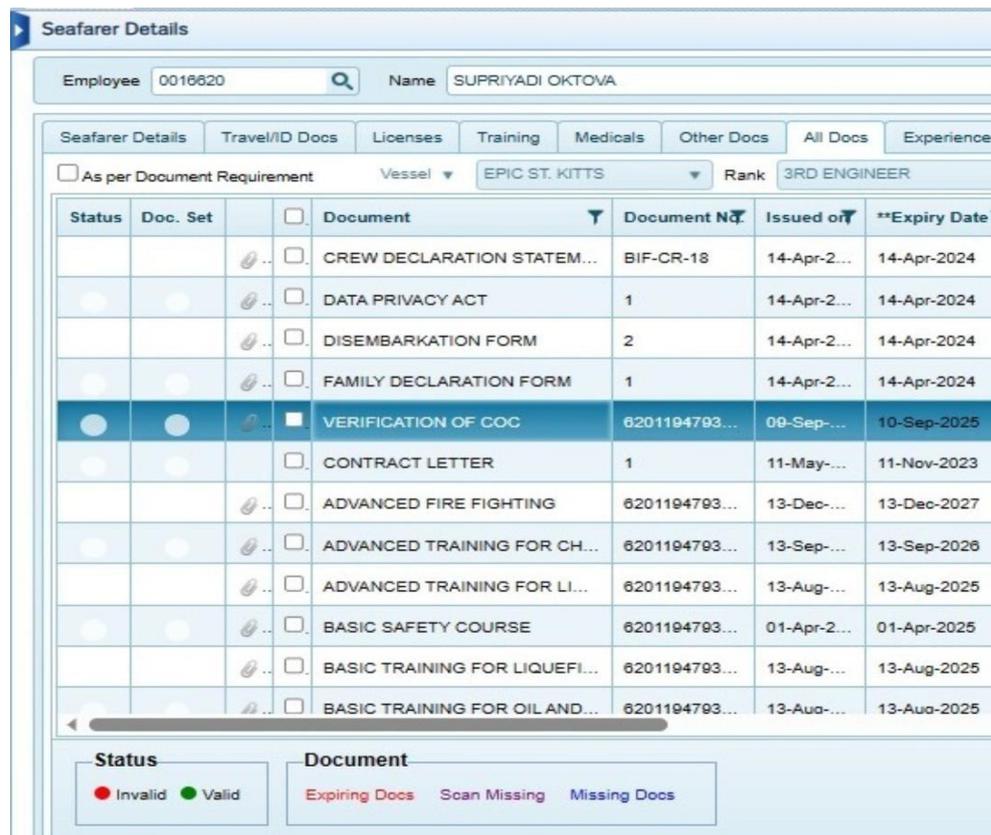
g. *Medical check-up*, dan pengajuan visa

Setelah *crew* lolos tahap *interview ship owner*, maka *crew* melakukan kegiatan *medical check up*, di klinik yang sudah kami tunjuk sesuai dengan standar HUBLA, ILO/MLC, MPA Spore, Malta, Tuvalu, *The North Of England P&I Club*. Setelah itu, *crew* akan melakukan pengajuan visa sesuai dengan negara yang akan ditempatkan.

h. Training

Pada tahap ini, *crew* kapal akan melakukan *TRAINING* (ECDIS, SHELL, OLP, Itest, Sealearn, Shipnet, WOB Booklet), sesuai arahan yang sudah di jadwalkan dari pihak *ship owner* dan melakukan ITest2.

- i. Dokumen pelengkap, dan perlengkapan lainnya
 - 1) Mengisi forms BW Epic Kosan dan forms SACHI
 - a) Forms BWEK : *Data Privacy Consent Form, Disclosure Of A Family Member, Embarkation Declaration And Undertaking, Nok Declaration Form, Form Ad-23.*
 - b) Forms SACHI : *Crew Declaration*



Status	Doc. Set	Document	Document No.	Issued on	**Expiry Date
		CREW DECLARATION STATEM...	BIF-CR-18	14-Apr-2...	14-Apr-2024
		DATA PRIVACY ACT	1	14-Apr-2...	14-Apr-2024
		DISEMBARKATION FORM	2	14-Apr-2...	14-Apr-2024
		FAMILY DECLARATION FORM	1	14-Apr-2...	14-Apr-2024
		VERIFICATION OF COC	6201194793...	09-Sep-...	10-Sep-2025
		CONTRACT LETTER	1	11-May-...	11-Nov-2023
		ADVANCED FIRE FIGHTING	6201194793...	13-Dec-...	13-Dec-2027
		ADVANCED TRAINING FOR CH...	6201194793...	13-Sep-...	13-Sep-2026
		ADVANCED TRAINING FOR LI...	6201194793...	13-Aug-...	13-Aug-2025
		BASIC SAFETY COURSE	6201194793...	01-Apr-2...	01-Apr-2025
		BASIC TRAINING FOR LIQUEFI...	6201194793...	13-Aug-...	13-Aug-2025
		BASIC TRAINING FOR OIL AND...	6201194793...	13-Aug-...	13-Aug-2025

Gambar 4.6 Contoh *checklist* kelengkapan dokumen yang wajib

- 2) *Personal Protective Equipment (PPE)* (perlengkapan)

Setiap crew akan menerima perlengkapan sesuai dengan standar yang telah diberikan *ship owner*.

• For Officers (Europe)		
QTY	UNIT	DESCRIPTION
2	PCS	COVERALL-WHITE
2	PCS	COVERALL-ORANGE
1	PR	SAFETY SHOES
1	PC	PARKA JACKET
1	PC	PARKA PANTS
2	PCS	OFFICERS POLO
1	PC	OFFICERS PANTS
1	PR	GLOVES
1	PR	SHOULDER BOARD
1	PC	BONET
1	PC	BAG
TOTAL IN USD		

• For Officers (Non-Europe)		
QTY	UNIT	DESCRIPTION
2	PCS	COVERALL- WHITE
2	PCS	COVERALL- ORANGE
1	PR	SAFETY SHOES
2	PCS	OFFICERS POLO
1	PC	OFFICERS PANTS
1	PR	SHOULDER BOARD
1	PC	BAG
TOTAL IN USD		

Tabel 4.2 Tabel *Personal Protective Equipment (PPE)*

3) *Education crew*

Sebelum jadwal keberangkatan *crew* kapal wajib mengikuti kegiatan education yang di berikan oleh perusahaan mencakup masalah alat-alat keselamatan dikapal dan Latihan-latihan keterampilan seperti: Latihan kebakaran, sekoci, tumpahan minyak dan orang jatuh ke laut.



Gambar 4.7 *Education crew* sebelum keberangkatan

j. Pergantian *crew*

Pada tahap terakhir ini adalah proses *sign on crew* pengganti dan *sign off crew* yang akan digantikan. *Crew* harus berada di PT. Savana Charta Indonesia (SACHI) 5 jam sebelum jadwal penerbangan, waktu tersebut akan digunakan untuk mengecek kembali kelengkapan dokumen dan penyerahan dokumen yang akan di bawa *crew* kapal.

B. ANALISIS DATA

Dalam menganalisis *mekanisme Replacement Crew Bw Epic Kosan* di PT. Savana Charta Indonesia (SACHI), penulis menemukan kendala-kendala dan upaya penanganan dalam pelaksanaan *Replacement Crew Bw Epic Kosan*. Analisis ini bertujuan untuk memberikan jawaban atas rumusan masalah yang telah disusun terkait dengan mekanisme penggantian awak kapal. Proses kelancaran penggantian awak kapal di PT. Savana Charta Indonesia (SACHI) memiliki dampak signifikan terhadap manajemen *crew* yang diterapkan oleh perusahaan. Pelaksanaan mekanisme ini melibatkan berbagai pihak, termasuk pemilik kapal, awak kapal, dan staf perusahaan dari seluruh divisi yang ada. Oleh karena itu, komunikasi dan koordinasi yang efektif antara semua pihak yang terlibat sangatlah penting.

Berdasarkan hasil penelitian ini, terdapat beberapa masalah yang menjadi kendala dalam pelaksanaan penggantian awak kapal, yaitu sebagai berikut:

1. Temuan Masalah

Berdasarkan latar belakang pelaksanaan *mekanisme replacement crew BW Epic Kosan* dalam pemenuhan kebutuhan *crew* di PT. Savana Charta Indonesia, penulis menemukan beberapa kendala yang diangkat dalam penulisan ini, yaitu:

- a. Kurangnya efektifitas *mekanisme replacement crew* kapal BW Epic Kosan pada PT. Savana Charta Indonesia dikarenakan permintaan *crew* kapal dan visa yang mendadak, serta keterlambatan *owner* dalam pembayaran gaji *crew* kapal.
- b. Proses recruitment *crew* kapal BW Epic Kosan yang cukup panjang, sehingga dapat menghabiskan waktu yang cukup lama, seperti: proses *approve cv*, *interview* dengan pihak *crewing*, mengerjakan itest, *interview* dengan pihak *owner*, dan training sebelum pemberangkatan, Dan dalam hal ini banyak *crew* yang mengeluh.

Dari penjelasan diatas, dalam proses *replacement crew* BW Epic Kosan perlu dievaluasi guna meningkatkan kualitas pelayanan yang lebih efektif. Dalam hal ini perlu diadakan perundingan antar pihak perusahaan agensi dan pihak *owner*.

2. Kendala-kendala

Dalam menyelesaikan masalah, kendala-kendala dalam meningkatkan efektifitas *mekanisme Replacement Crew* Bw Epic Kosan yang ditemukan penulis, sebagai berikut:

- a. Ketika ada permintaan mendadak untuk *crew* kapal, agensi sering kali menghadapi keterbatasan dalam merekrut *crew* yang sesuai dengan standar kualifikasi yang dibutuhkan. Ini bisa disebabkan oleh terbatasnya database *candidate crew* yang siap, sehingga tidak cukupnya waktu untuk melakukan proses seleksi.
- b. Proses pengurusan visa untuk *crew* internasional dapat menjadi kendala tambahan, dikarenakan lamanya proses pengajuan visa dan dapat menyebabkan penundaan dalam penggantian *crew*.
- c. Agensi memiliki tahapan seleksi yang terlalu panjang dan rumit, ini dapat memakan waktu yang cukup banyak. Seperti, terlalu banyak proses *interview* dan pengerjaan itest owner yang bertahap, sehingga dapat berpengaruh terhadap permintaan penggantian *crew*.

3. Upaya meningkatkan efektifitas *mekanisme Replacement Crew*

Untuk mengatasi kendala-kendala dalam efektifitas *Replacement Crew* kapal terkait proses rekrutmen, berikut beberapa upaya yang dapat dilakukan antara lain:

- a. Perusahaan dapat meningkatkan basis data mereka dengan mencari dan mendaftarkan *candidate crew* yang memiliki kualifikasi yang sesuai standar yang di berikan owner dan siap untuk ditempatkan. Ini termasuk membangun hubungan yang kuat dengan lembaga pendidikan maritim, pusat pelatihan, dan komunitas pelaut lokal maupun internasional.
- b. Mempercepat dan menyederhanakan proses rekrutmen dengan mengurangi jumlah tahapan yang tidak perlu atau memanfaatkan teknologi untuk mempercepat proses. Misalnya, menggunakan platform online untuk wawancara daring, atau menerapkan sistem evaluasi yang lebih terstruktur dan efisien.
- c. Membangun sistem yang responsif terhadap permintaan mendadak dengan memberikan kebijakan yang jelas untuk menanggapi

kebutuhan owner dalam waktu singkat. Hal ini melibatkan pelatihan staf untuk dapat beradaptasi dengan cepat terhadap situasi yang berubah.

- d. Memastikan bahwa proses pengurusan visa dilakukan secara efisien dan tepat waktu. Perusahaan dapat membangun jaringan dengan pihak berwenang dalam pelayanan imigrasi dan mengetahui persyaratan visa yang berlaku untuk setiap tujuan kapal.
- e. Memperkuat komunikasi antara tim, ini dapat dilakukan melalui pertemuan rutin, penggunaan alat komunikasi digital, dan penugasan yang jelas terkait tanggung jawab dan tugas masing-masing.
- f. Memberikan pelatihan dan pengembangan keterampilan kepada crew yang sudah ada guna meningkatkan kesiapan mereka dalam menghadapi tugas-tugas baru dan teknologi yang berkembang.
- g. Melakukan evaluasi terhadap proses *recruitment* dan penggantian *crew* secara berkala. Mengidentifikasi titik-titik lemah dan mengimplementasikan perbaikan yang diperlukan untuk meningkatkan efektifitas operasional.

Dengan mengambil langkah-langkah ini, perusahaan dapat meningkatkan kemampuan mereka untuk mengelola *replacement crew* dengan lebih efektif, mengurangi gangguan dalam operasi kapal, dan meningkatkan kepuasan owner serta crew yang bekerja.

C. ALTERNATIF PEMECAHAN MASALAH

Berdasarkan analisis terhadap permasalahan yang telah dijelaskan di atas, penulis mengajukan beberapa alternatif pemecahan masalah. Dalam upaya ini, penulis memanfaatkan pengetahuan dan pertimbangan untuk menawarkan solusi yang dianggap paling baik terkait efektifitas *mekanisme replacment crew* di PT. Savana Charta Indonesia. Berikut adalah solusi alternatif:

1. Keterbatasan database *candidate crew* yang siap ditugaskan.
 - a. Tantangan: Keterbatasan dalam database calon *crew* yang siap ditugaskan menjadi salah satu hambatan utama ketika terjadi permintaan mendadak untuk penggantian *crew* di kapal BW Epic Kosan.

b. Solusi Alternatif:

- 1) Aktif mencari dan mendaftarkan *candidate crew* potensial yang memenuhi standar kualifikasi yang dibutuhkan. Ini dapat dilakukan dengan membangun hubungan yang lebih kuat dengan lembaga pendidikan maritim, seperti bekerja sama dengan beberapa sekolah pelayaran. Meskipun *crewing agency* telah menjalin kerjasama dengan beberapa sekolah pelayaran, seperti Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta (STIP), Politeknik Pelayaran Banten (Polteknepel Banten), tetapi masih terdapat peluang untuk memperluas jumlah sekolah yang terlibat guna meningkatkan kualitas dan kuantitas kandidat yang tersedia.
- 2) Menggunakan teknologi untuk mengelola dan memperbarui basis data crew secara efisien. Implementasi sistem manajemen data yang canggih dapat membantu dalam pencarian dan seleksi *crew* yang lebih cepat dan efisien

2. Mempercepat proses rekrutmen

- a. Tantangan: *Candidate crew* merasa terhalang oleh tahapan perekrutan yang panjang dan rumit untuk kapal BW Epic Kosan, yang mengakibatkan waktu menunggu untuk recruitment terlalu lama.

b. Solusi Alternatif :

- 1) Menyederhanakan tahapan rekrutmen yang dibutuhkan oleh pemilik kapal. Ini bisa termasuk bernegosiasi dengan pemilik untuk mengurangi uji atau penilaian yang berlebihan.
- 2) Menerapkan platform online seperti zoom untuk proses *interview* daring dan pengerjaan *Ites*. Ini dapat mempersingkat waktu proses seleksi dan evaluasi *crew*.

3. Responsif terhadap permintaan mendadak

- a. Tantangan: Kesulitan dalam menanggapi permintaan mendadak untuk *crew* kapal.

b. Solusi Alternatif:

- 1) Mengembangkan kebijakan yang jelas dan terstruktur untuk menanggapi permintaan mendadak. Ini melibatkan pelatihan

- khusus untuk staff agar dapat beradaptasi dengan cepat terhadap situasi yang berubah.
- 2) Pembentukan Tim Tanggap Darurat: Membentuk tim atau unit khusus yang siap sedia untuk menangani permintaan mendadak dengan efisien dan efektif.
4. Meningkatkan efisiensi pengurusan visa
 - a. Tantangan: Pengajuan visa membutuhkan waktu yang cukup (sekitar 2 minggu)
 - b. Solusi Alternatif:
 - 1) Membangun jaringan kerja sama yang solid dengan pihak berwenang dalam pelayanan imigrasi. Ini dapat membantu memastikan bahwa proses pengurusan visa dilakukan dengan tepat waktu dan sesuai dengan persyaratan yang berlaku
 - 2) Memastikan bahwa staf terlibat memiliki pemahaman yang mendalam tentang persyaratan visa untuk setiap tujuan kapal, sehingga mengurangi risiko penundaan dalam penggantian *crew*.
 5. Keterlambatan Pembayaran Gaji oleh Pemilik Kapal
 - a. Tantangan: *Owner* terkadang menunda pembayaran gaji melebihi batas waktu yang disepakati, yang mempengaruhi hubungan baik antar *crew* dan perusahaan *agency*, serta mempengaruhi stabilitas keuangan mereka.
 - b. Solusi Alternatif:
 - 1) Perkuat perjanjian yang menetapkan waktu pembayaran dan sanksi untuk keterlambatan. Pastikan ketentuan ini dikomunikasikan dengan jelas dan diterapkan.
 - 2) Cadangan keuangan perusahaan *agency* untuk menutupi pembayaran gaji kru dalam hal keterlambatan pembayaran oleh *ship owner*. Ini memastikan kru dibayar tepat waktu, mempertahankan kepercayaan dan loyalitas mereka.
 6. Evaluasi dan perbaikan berkelanjutan
 - a. Tantangan: Proses penggantian *crew* yang tidak selalu efektif dan efisien.

b. Solusi Alternatif:

- 1) Melakukan evaluasi teratur terhadap proses penggantian *crew*. Identifikasi titik-titik lemah dan implementasikan perbaikan yang diperlukan secara sistematis.
- 2) Memanfaatkan data historis dan umpan balik dari *crew*, *owner*, dan staf terlibat untuk terus-menerus meningkatkan proses dan keefektifan penggantian *crew*.

Dengan menerapkan alternatif-alternatif pemecahan masalah ini secara konsisten, diharapkan PT. Savana Charta Indonesia dapat mengatasi kendala-kendala yang ada dan meningkatkan efektivitas operasional dalam mekanisme *replacement crew* kapal BW Epic Kosan, serta dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif bagi semua pihak.

D. EVALUASI TERHADAP ALTERNATIF

Dalam menghadapi kendala-kendala yang dihadapi dalam *mekanisme replacement crew* kapal BW Epic Kosan di PT. Savana Charta Indonesia, maka perlu evaluasi dari kelemahan dan kelebihan untuk mengatasi alternatif pemecahan masalah dalam *management crewing* di atas, berikut adalah evaluasi terhadap pemecahan masalah yang diajukan:

1. Keterbatasan dalam database *candidate crew* yang siap ditugaskan dapat menghambat kemampuan perusahaan dalam menanggapi permintaan mendadak untuk penggantian *crew* di kapal BW Epic Kosan.
 - a. Kelebihan:
 - 1) Membangun hubungan dengan lembaga pendidikan maritim, pusat pelatihan, dan komunitas pelaut dapat meningkatkan akses terhadap calon *crew* yang berkualitas.
 - 2) Menggunakan teknologi untuk mengelola dan memperbarui basis data *crew* dapat mempercepat proses pencarian dan seleksi *crew* yang tepat.
 - b. Kekurangan:
 - 1) Membutuhkan waktu dan upaya yang signifikan dalam membangun dan memelihara jaringan dengan lembaga pendidikan maritim serta mengimplementasikan teknologi yang sesuai.

- 2) Meskipun membangun hubungan yang kuat dengan lembaga maritim, ketersediaan *crew* yang memenuhi semua standar kualifikasi tetap menjadi tantangan yang harus diatasi.
2. Proses *recruitment* yang panjang dan rumit dapat memakan waktu yang terlalu lama untuk penggantian *crew* di kapal BW Epic Kosan.
 - a. Kelebihan:
 - 1) Menyederhanakan tahapan rekrutmen dan menerapkan teknologi seperti platform online untuk *interview* dapat mempersingkat waktu seleksi.
 - 2) Membuat proses rekrutmen lebih efisien dapat meningkatkan kepuasan calon *crew* terhadap perusahaan.
 - b. Kekurangan:

Negosiasi dengan *owner* untuk mengurangi tahapan rekrutmen yang berlebihan dapat menjadi kompleks tergantung pada kebijakan dan standar dari pemilik kapal.
3. Kesulitan dalam menanggapi permintaan mendadak untuk *crew* kapal dapat mengganggu operasional kapal dan kepuasan *owner*.
 - a. Kelebihan:
 - 1) Mengembangkan kebijakan yang jelas dan terstruktur untuk menanggapi permintaan mendadak dapat meningkatkan kemampuan perusahaan dalam menyesuaikan diri dengan situasi yang berubah dengan cepat.
 - 2) Membentuk tim atau unit khusus yang siap sedia untuk menangani permintaan mendadak dapat meningkatkan efisiensi dalam menanggapi kebutuhan mendesak.
 - b. Kekurangan:

Membutuhkan pelatihan khusus dan waktu yang cukup untuk staff agar dapat beradaptasi dengan kebijakan yang baru.
4. Proses pengurusan visa yang mendadak dan lambat dapat menyebabkan penundaan dalam penggantian *crew*.
 - a. Kelebihan:
 - 1) Membangun jaringan kerja sama dengan pihak berwenang dapat membantu proses pengurusan visa dilakukan dengan lebih cepat.

- 2) Memastikan staff terlibat memiliki pemahaman yang mendalam tentang persyaratan visa dapat mengurangi risiko penundaan.
- b. Kekurangan:

Meskipun memiliki jaringan yang baik, dalam persyaratan visa untuk setiap tujuan kapal tetap menjadi tantangan yang harus diatasi.
5. Keterlambatan dalam pembayaran gaji oleh *owner* dapat mempengaruhi stabilitas keuangan perusahaan dan hubungan dengan *crew*.
 - a. Kelebihan:
 - 1) Memperkuat perjanjian yang menetapkan waktu pembayaran dan sanksi untuk keterlambatan dapat meningkatkan kepatuhan pemilik kapal.
 - 2) Memiliki cadangan keuangan untuk menutupi keterlambatan pembayaran dapat memastikan stabilitas keuangan perusahaan dan kepuasan *crew*.
 - b. Kekurangan:

Memastikan bahwa ketentuan perjanjian diterapkan secara konsisten dapat menjadi tantangan tergantung pada hubungan dan kebijakan dengan pemilik kapal.
6. Proses penggantian *crew* yang tidak selalu efektif dan efisien dapat menghambat kemajuan perusahaan dalam memberikan pelayanan.
 - a. Kelebihan:
 - 1) Melakukan evaluasi teratur terhadap proses penggantian *crew* dan mengimplementasikan perbaikan yang diperlukan secara sistematis dapat meningkatkan efisiensi operasional.
 - 2) Memanfaatkan data historis dan umpan balik dari *crew*, *owner*, dan staf terlibat dapat membantu perusahaan untuk terus meningkatkan prosesnya.
 - b. Kekurangan:

Membutuhkan analisis yang mendalam untuk mengidentifikasi titik lemah secara akurat dan mengimplementasikan perubahan yang tepat.

E. PEMECAHAN MASALAH

1. Pengaruh *mekanisme replacement crew* kapal dalam memperlancar *crewing management* di PT. Savana Charta Indonesia.

Mekanisme replacement crew kapal memiliki pengaruh yang signifikan dalam memperlancar *crewing management* di PT. Savana Charta Indonesia. Berdasarkan observasi, wawancara, dan dokumentasi yang dilakukan dengan beberapa crew dan staff. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mekanisme replacement crew kapal yang digunakan oleh PT. Savana Charta Indonesia meliputi pemilihan crew yang tepat, pengaturan jadwal crew, dan pemilahan dokumen-dokumen yang diperlukan. Selain itu, PT. Savana Charta Indonesia juga menggunakan sistem scan untuk mengarsipkan dokumen-dokumen yang diperlukan dan membagi dokumen-dokumen tersebut. Dengan menggunakan mekanisme *replacement crew* kapal yang tepat, PT. Savana Charta Indonesia dapat memperlancar dan meningkatkan *crewing management*.

2. Kendala yang di hadapi dalam mekanisme *replacement crew* kapal di PT. Savana Charta Indonesia.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada saat bekerja di PT. Savana Charta Indonesia, penulis menemukan kendala yang di hadapi dalam mekanisme *replacement crew* kapal BW Epic Kosan, sebagai berikut:

- a. Proses recruitment yang panjang dan rumit dapat memakan waktu
Banyak crew kapal yang mengeluh karena terlalu banyak tahapan yang diikuti sehingga *crew* kapal menunggu panggilan *on board* terlalu lama. Dari pengamatan peneliti, dapat disimpulkan banyaknya tahapan yang harus diikuti *crew* dan perlu adanya perbaikan dengan membantu *crew* dalam proses pengerjaan ITest *ship owner* dan meyakinkan *crew* kapal tentang keuntungan bekerja di *ship owner* BW Epic Kosan.
- b. Permintaan crew kapal yang mendadak
Berdasarkan pengalaman peneliti, owner beberapa kali meminta *candidate crew* secara mendadak, dan Perusahaan melaksanakan Perekrutan awak kapal yang dilakukan dengan cepat karena sifatnya yang mendesak dapat menciptakan suasana kerja yang kurang

kondusif dan berdampak pada kurangnya ketelitian staf yang bertanggung jawab dalam menilai kualitas awak yang diperlukan. Permintaan mendadak untuk awak kapal juga dapat mengakibatkan waktu edukasi dan pelatihan yang sangat singkat dari perusahaan, sehingga perusahaan terkadang mengizinkan awak kapal untuk bertugas tanpa mengikuti proses *education* dan *training* terdahulu.

c. Permintaan pengajuan visa yang mendadak

Pengajuan visa rata-rata membutuhkan waktu kurang lebih 2 minggu sampai pengeluaran visa. Oleh karena itu jika *owner* meminta pengajuan visa kurang dari 2 minggu sebelum keberangkatan, maka perusahaan tidak bisa memastikan akan memenuhi sesuai dengan jadwal target pemberangkatan crew yang di minta. Dalam hal ini, Perusahaan membuat kebijakan kepada *ship owner*, agar memberikan informasi pengajuan visa 3 minggu sebelum jadwal keberangkatan *crew* kapal.

d. Keterlambatan owner dalam pembayaran gaji *crew* kapal

Dalam kesepakatan perjanjian pembayaran gaji *crew* sudah di tetapkan akan dibayarkan pada awal bulan dalam *agreement*, tetapi pihak owner membayar dipertengahan bulan. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa, keterlambatan dalam pembayaran gaji *crew* kapal ini sangat sensitive dan dapat merusak hubungan antar Perusahaan dan *crew* kapal. Oleh karena itu perusahaan perlu membuat kebijakan dan mempertegas, agar pihak *ship owner* tidak melewati batas perjanjian dan tidak terjadi keterlambatan dalam pembayaran gaji *crew* kapal.

3. Upaya penanggulangan terkait mekanisme *replacement crew*

Berdasarkan observasi yang dilakukan, agar memperlancar pelaksanaan *crewing management*, PT Savana Charta Indonesia telah melakukan beberapa upaya penanggulangan untuk meminimalisir kendala dalam mekanisme *replacement crew* kapal, sebagai berikut:

- a. Aktif menjalin kerjasama dengan lembaga pendidikan maritim, pusat pelatihan, dan komunitas pelaut lokal dan internasional.
- b. Menerapkan strategi, seperti menjelaskan kepada *crew* kapal mengenai keuntungan bekerja pada *ship owner* BW Epic Kosan dan meyakinkan *crew* kapal bahwa perusahaan akan membantu *crew*

dalam pengerjaan ITest *ship owner* dan berusaha akan mempercepat setiap tahapan proses pelaksanaan *recruitment crew*.

- c. Melakukan review rutin terhadap durasi dan efisiensi setiap tahapan dalam proses rekrutmen.
- d. Melatih staf untuk meningkatkan kesiapan mereka dalam menanggapi situasi yang berubah dengan cepat.
- e. Membangun hubungan yang solid dengan pihak berwenang dalam pelayanan imigrasi untuk mempercepat proses pengurusan visa.
- f. Memastikan staf terlibat memiliki pemahaman yang mendalam tentang persyaratan visa untuk setiap tujuan kapal.
- g. Memperkuat perjanjian dengan pemilik kapal terkait waktu pembayaran dan sanksi untuk keterlambatan.
- h. Melakukan evaluasi teratur terhadap proses penggantian *crew* untuk mengidentifikasi kelemahan dan mengimplementasikan perbaikan yang diperlukan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan serta pembahasan mengenai proses *replacment crew* kapal BW Epic Kosan di PT. Savana Charta Indonesia (SACHI), dapat disimpulkan bahwa setiap tantangan memiliki solusi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan efisiensi operasional dan kepuasan semua pihak terkait. Berikut adalah beberapa kesimpulan yang dapat ditarik:

1. Kendala-kendala yang dihadapi pada saat proses *replacment crew* kapal BW Epic Kosan di PT.Savana Charta Indonesia:
 - a. Keterbatasan database *candidate crew* yang siap ditugaskan, permintaan *crew* dan visa yang mendadak, serta keterlambatan dalam pembayaran gaji *crew* kapal. Sehingga menyebabkan kurang efektifnya *mekanisme replacement crew* kapal BW Epic kosan pada saat proses *recruitment*.
 - b. Tahapan rekrutmen yang panjang dan kompleks yang menyebabkan kurang efektifnya pemenuhan kebutuhan pengalaman *candidate crew* terhadap standar yang telah di berikan owner dalam proses *recruitment crew* BW Epic Kosan di PT. Savana Charta Indonesia .
2. Langkah yang di ambil perusahaan guna mengatasi kendala-kendala yang dihadapi pada saat proses *replacment crew* kapal BW Epic Kosan di PT.Savana Charta Indonesia:
 - a. Membangun hubungan yang kuat dengan lembaga pendidikan maritim dan pusat pelatihan.
 - b. Mengembangkan kebijakan tanggap darurat untuk menanggapi permintaan mendadak.

- c. Menyederhanakan proses rekrutmen dengan Membantu *crew* dalam proses pengerjaan ITest ship owner
- d. Meyakinkan *crew* kapal tentang keuntungan bekerja di *ship owner* BW Epic Kosan. Salah satu keuntungan bekerja pada *ship owner* BW Epic Kosan adalah karir karna setelah kontrak habis, *crew* dapat Kembali ke Perusahaan BW Epic Kosan dengan lebih cepat, dan *crew* akan mendapatkan promosi jabatan jika pengalamannya sudah sesuai kriteria yang sudah di tetapkan BW Epic Kosan.
- e. Membangun kerjasama yang solid dengan pihak berwenang dalam pengurusan visa.
- f. Memperkuat perjanjian dan membangun cadangan keuangan untuk mengatasi keterlambatan pembayaran gaji.

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan tersebut, beberapa saran yang dapat diberikan kepada PT. Savana Charta Indonesia untuk menghadapi tantangan ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk peningkatan efektivitas mekanisme replacement *crew* kapal BW Epic kosan, sangat diperlukan koordinasi dan komunikasi yang baik antar staff *recruitment* dan *owner*.
2. Untuk mengantisipasi permintaan *crew* yang mendadak, PT. Savana Charta Indonesia harus memiliki *crew stand by* dengan melakukan perekrutan sesuai standar yang di berikan BW Epic Kosan pada jabatan yang tidak tersedia dalam *waiting list crew* meskipun belum ada permintaan *replacement crew* kapal dari *ship owner*.

DAFTAR PUSTAKA

Admin (2024). 10 Pengertian Mekanisme Menurut Para Ahli, Diakses 20 Mei 2024, dari Pustaka Indo.co.id.

<https://www.pustakaindo.id/10-pengertian-mekanisme-menurut-para-ahli/>

Ayu rifka sito resmi (2023). Replacement Adalah Penggantian Suatu Benda, Pahami Maknanya, Diakses 12 Mei 2024, dari Liputan 6.

<https://www.liputan6.com/hot/read/5284718/replacement-adalah-penggantian-suatu-benda-pahami-maknanya?page=3>

Clarissa Fauzany (2022). Teknik Pengumpulan Data: Pengertian, Jenis-jenis & Contohnya, Diakses 05 Mei 2024, dari Superapp.

<https://superapp.id/blog/uncategorized/teknik-pengumpulan-data/>

Engkos Kosasih, Hananto Soewodo (2014). Mekanisme Replacement Crew Kapal Guna Memperlancar Crewing Management DI Pt. Jasindo Duta Segara, Diakses 15 April 2024, dari Academia.

https://www.academia.edu/84743644/MekanismeReplacementCrewKapalGunaMemperlancarCrewingManagementDI_PtJasindoDutaSegara

Gamal Thabroni (2021). Metode Penelitian Deskriptif Kualitatif (Konsep & Contoh), Diakses 02 Mei 2024, dari Serupa.id.

https://serupa.id/teknik-analisis-data-penelitian-kualitatif-dan-kuantitatif/#google_vignette

Ghazia (2023). Metode Penelitian Observasi dan Wawancara: Menyingkap Fakta dengan Secangkir Kopi, Diakses 25 Mei 2024, dari Perpusteknik.com.

<https://perpusteknik.com/metode-penelitian-observasi-dan-wawancara/>

Guru Ekonomi (2023). Tempat Belajar Ilmu Ekonomi Secara Gratis, Diakses 25 Mei 2024, dari Sarjana Ekonomi.

<https://sarjanaekonomi.co.id/mekanisme/>

Hana Lintang (2023). Pengertian, Macam-Macam, dan Contoh Penyajian Data, Diakses 20 April 2024, dari Zenius education.

<https://www.zenius.net/blog/pengertian-contoh-penyajian-data>

Kurnia Wibowo S.Pd (2024). Metode Dokumentasi dalam Penelitian Kualitatif: Menjelajahi Jejak Cerita melalui Rintikan Tinta, Diakses 26 April 2024, dari Tambah Pinter.com.

- <https://tambahpinter.com/metode-dokumentasi-dalam-penelitian-kualitatif/>
Masyhuri, Penelitian Yang Bersifat Deskriptif. (Jakarta: Universitas Indonesia, 2008)
- Moleong, Metodologi Penelitian Kualitatif. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007)
- MG Maritim (2023). Apa Itu Crewing Agency : Peran dan Fungsi dalam Industri Maritim, Diakses 21 April 2024, dari MG Maritim
<https://mlbagency.co.id/apa-itu-crewing-agency-peran-dan-fungsi-dalam-industri-maritim/>
- Muchlisin Riadi (2023). Struktur Organisasi (Pengertian, Unsur, Jenis, Bentuk dan Faktor yang Mempengaruhi), Diakses 21 Mei 2024, dari Kajian Pustaka
<https://www.kajianpustaka.com/2020/09/struktur-organisasi.html>
- Rina, H (2023). Pengertian Subjek Penelitian dan 3 Contohnya, Diakses 05 Mei 2024, dari Penelitianilmiah.com.
<https://penelitianilmiah.com/subjek-penelitian/>
- Salmaa (2023). Metode Penelitian Kualitatif: Definisi, Jenis, Karakteristiknya, Diakses 07 Mei 2024, dari Deepublish.
<https://penerbitdeepublish.com/metode-penelitian-kualitatif/>
- Ships App (2024). Ship Owner, Diakses 13 Mei 2024, dari ShipApp
<https://apps.shipsapp.co.id/blog/usaha-maritim/ship-owner>
- Si manis (2023). 13 Pengertian Mekanisme Menurut Para Ahli dan Berbagai Bidang Terlengkap, Diakses 24 April 2024, dari Pelajar co.id.
https://www.pelajaran.co.id/13-pengertian-mekanisme-menurut-para-ahli-dan-berbagai-bidang-terlengkap/#google_vignette
- Sugiyono (2018). Penjelasan Tentang Teknik Analisa Dalam Karya Ilmiah Terapan. Teknik Analisis Data Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. Di akses pada tanggal 24 mei 2024, dari serupa.id
https://www.pelajaran.co.id/13-pengertian-mekanisme-menurut-para-ahli-dan-berbagai-bidang-terlengkap/#google_vignette
- Woro Anjar (2023). Inferensi Adalah Proses Penarikan Kesimpulan, Pahami Jenis Dan Manfaatnya. Diakses 13 Mei 2024, dari Liputan 6
<https://www.liputan6.com/hot/read/5448736/inferensi-adalah-proses-penarikan-kesimpulan-pahami-jenis-dan-manfaatnya>
- Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran.

LAMPIRAN

SCRIPT WAWANCARA

No.	Nama	Pertanyaan
1.	Bapak Martin Alfonso (Crewing Manager PT Savana Charta Indonesia).	<p>a. Kendala utama apa yang dialami dalam proses recruitment BW Epic Kosan ini pak ?</p> <p>Kami cukup sulit untuk mencari candidate crew BW Epic Kosan. Karena memang banyak tahapan yang diminta dari pihak owner di bandingkan dengan owner-owner lain, dan standar yang mereka berikan cukup tinggi. Tetapi kami berusaha meyakinkan candidate crew dalam membantu proses recruitment ini dan kami akan memberikan layanan yang terbaik, serta memberitahu keuntungan candidate crew jika join dengan BW Epic Kosan ini.</p> <p>b. Apakah ada kendala lain yang terjadi selain hal-hal yang telah kita bicarakan tadi, pak ?</p> <p>Ada kendala lainnya, seperti permintaan crew kapal yang mendadak, ini juga sangat berpengaruh karena perusahaan ini sangat mengutamakan kualitas candidate crew kapal. Hal tersebut membuat staff perusahaan yang bertanggung jawab kewalahan dalam mempersiapkan rangkaian seleksi untuk crew pengganti, apalagi jika</p>

		<p>tidak ada stok crew yang sesuai permintaan. Tentu perusahaan harus mencari crew kapal baru dari <i>candidate</i> yang prosesnya memakan waktu cukup lama ditambah lagi dengan kriteria tinggi yang ditetapkan oleh <i>ship owner</i>. Kami juga memiliki kebijakan tanggap darurat yang dirancang untuk menanggapi permintaan mendadak dengan cepat. Tim kami siap untuk merespons setiap permintaan dengan efisiensi dan kualitas.</p> <p>c. Apa tindakan yang diambil untuk mengatasi masalah keterlambatan pembayaran gaji oleh owner kapal kepada crew?</p> <p>Kami telah memperkuat mekanisme perjanjian kontrak dan memiliki strategi keuangan yang kuat untuk menghadapi kemungkinan keterlambatan pembayaran gaji oleh owner kapal.</p>
2.	Bapak Ryan Andika (Crew Kapal BW Epic Kosan).	<p>a. Apa kendala yang bapak alami selama mengikuti tahapan BW Epic Kosan, hingga on board di PT Savana Charta Indonesia ?</p> <p>Sebenarnya di PT Savana Charta Indonesia ini sangat bagus dan membantu mbak, tetapi kekurangannya untuk ship owner BW Epic Kosan ini terlalu banyak tahapan yang harus crew ikuti,</p>

		<p>bahkan Itest dari owner di adakan 2 kali dan sangat memakan waktu yang cukup lama sampai jadwal on board di keluarkan.</p> <p>b. Bagaimana komunikasi dan koordinasi antara Anda dengan perusahaan terkait pengurusan visa atau masalah administratif lainnya ? Komunikasi dengan perusahaan terkait pengurusan visa atau administratif lainnya berjalan dengan baik mbak. Staff di sini juga bertanggung jawab dalam mengurus semua dokumen yang diperlukan dengan tepat waktu</p> <p>c. Apakah bapak merasakan adanya perbaikan atau peningkatan dalam proses rekrutmen crew di perusahaan ini pak? Saya melihat adanya upaya untuk memperbaiki proses penggantian crew selama beberapa bulan terakhir. Misalnya, penggunaan teknologi untuk memfasilitasi proses rekrutmen dan komunikasi yang lebih baik antara perusahaan dengan crew.</p>
3.	Ibu Viona Widi Marlina (Staff Crewing).	<p>a. Sebagai staff yang pernah mengurus dokumen crew kapal, apa tanggapan ibu tentang proses pengajuan visa untuk BW Epic Kosan ? Saya sebagai salah satu yang bertanggung jawab terkait persiapan</p>

		<p>dan perlengkapan document, selalu dipusingkan dengan pengajuan visa ini, apalagi jika ship owner meminta pengajuan secara mendadak. Waktu yang diberikan ship owner sangat sedikit dan tidak akan cukup karna rata-rata pengajuan visa ini membutuhkan waktu kurang lebih 2 minggu.</p> <p>b. Bagaimana koordinasi dan komunikasi antara PT. Savana Charta Indonesia dengan owner kapal terkait pengurusan visa dan administrasi lainnya ?</p> <p>Kami memiliki tim yang ditugaskan khusus untuk menangani pengurusan visa dan administrasi lainnya. Komunikasi yang baik dengan owner kapal dan pihak berwenang dalam pelayanan imigrasi menjadi kunci untuk memastikan semua dokumen terkait crew dikelola dengan tepat waktu dan sesuai peraturan.</p> <p>c. Apakah pembayaran gaji untuk crew kapal BW Epic Kosan ini, selalu tepat waktu bu ?</p> <p>Tidak. karna, seharusnya ship owner membayar gaji crew kapal tepat sekitar tanggal 1- 5 di awal bulan sesuai perjanjian yang sudah disepakati dalam agreement, tetapi pihak ship owner pernah melanggar batas yang telah ditetapkan, sehingga</p>
--	--	--

		<p>Perusahaan harus meng backup gaji crew tersebut, menggunakan dana Perusahaan.</p> <p>d. Apa langkah yang diambil untuk mengatasi masalah keterlambatan pembayaran gaji oleh owner kapal kepada crew?</p> <p>Kami telah memperkuat perjanjian kontrak dengan owner kapal yang mencakup ketentuan jelas terkait waktu pembayaran dan sanksi untuk keterlambatan. Selain itu, kami memiliki dana cadangan yang cukup untuk menutupi keterlambatan pembayaran gaji crew jika terjadi</p>
--	--	---

DOKUMENTASI



NEED QUALIFIED FOR LPG TANKER

**Trade Area : Foreign
Going**

WITH REQUIREMENT

- Holding valid Certificate as per STCW 2010. All documents and certificates should be valid minimum of 18 months.
- Having experience with same rank and type of vessel LPG Tanker minimum 2 years.
- Already done 2nd doses of Covid-19 vaccination + BOOSTER.

Master USD 9,200

C/E USD 8,900

C/O USD 6,950

2/E USD 6,950

No Admin, No Charge, All Free!

For suitable applicants, you may send in your cv to whatsapp:

+62 858-1151-0847/+62 818-0288-8854