

Analisis Mekanisme Crew Change Dan Pre Joint Mandatory Training

Kumila Hanik^{1*}, Windy Sofia Saputra², Ratna Kurnia Dewi³

^{1,2,3} Politeknik Bumi Akpelni, Jl. Pawiyatan Luhur II/17 Bendan Dhuwur
Semarang, Indonesia

* Corresponding Author. E-mail : kumila.hanik@gmail.com. Hp: 081294682377

Abstrak

PT. Mitrabahtera Segara Sejati Tbk area Kalimantan Timur telah melakukan proses *crew change* sebanyak 473 awak kapal yang bekerja diatas kapal PT. Mitrabahtera Segara Sejati Tbk. Masih terdapat pelaksanaan mekanisme *crew change* kapal yang belum berjalan secara baik sehingga perlu perbaikan dan masalah pada pengurusan *port permit & pre join mandatory training* yang hanya dilaksanakan seminggu sekali. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis mekanisme *crew change* dan *pre joint mandatory training* (PJMT) guna memperlancar jalannya operasional Kapal PT. Mitrabahtera Segara Sejati Tbk di Terminal Khusus Tanah Merah Coal Terminal. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Metode pengumpulan data diantaranya adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan proses *crew change* di Tanah Merah Coal Terminal guna memperlancar jalannya operasional kapal melalui beberapa tahapan diantaranya tahap analisis kebutuhan *crew*, tahap seleksi & pemilihan calon karyawan laut yaitu mencalonkan *ex crew/ re join*, perekrutan *crew* baru (*new applicant*) dan pengarsipan dokumen prosedur alur *crew*. PJMT sebelum *crew* berangkat ke lokasi kerja/ *site PJMT* dilakukan setiap satu minggu sekali setiap hari Kamis oleh tim *crewing training* di Jakarta hal tersebut mengakibatkan proses pergantian *crew change* terhambat dan tidak bisa flexibel karena *crew* harus mengikuti PJMT terlebih dahulu sebelum diberangkatkan ke lokasi kerja.

Kata Kunci: *Crew Change, Pre Joint Mandatory Training*

Abstract

PT. Mitrabahtera Segara Sejati Tbk East Kalimantan area has carried out a *crew change process* of 473 crew members working on board PT. Mitrabahtera Segara Sejati Tbk. There is still the implementation of the ship crew change mechanism that has not run well so it needs improvements and problems in the management of port permits & pre join mandatory training which is only held once a week. The purpose of this study is to analyze the mechanism of crew change and pre-joint mandatory training (PJMT) to facilitate the operation of PT. Mitrabahtera Segara Sejati Tbk at Tanah Merah Special Terminal Coal Terminal. This research uses a qualitative approach. Data collection methods include observation, interviews and documentation. The results showed that the crew change process at Tanah Merah Coal Terminal in order to expedite the course of ship operations passed several stages, including the crew needs analysis stage, the selection & selection stage of prospective marine employees, namely nominating *ex crew / re join*, recruiting new

crew (new applicant) and archiving crew flow procedure documents. PJMT before the crew leaves for the work site / PJMT site is carried out once a week every Thursday by the crewing training team in Jakarta, this results in the crew change process being hampered and cannot be flexible because the crew must follow PJMT first before departing to the work site.

Keywords: Crew Change, Pre Joint Mandatory Training

PENDAHULUAN

Indonesia yang merupakan salah satu negara di dunia yang memiliki berbagai kepulauan yang luas, tentunya dibutuhkan transportasi yang efektif dan efisien seperti aman, murah, lancar, cepat mudah, teratur serta nyaman (Utami & Kusumawati, 2021). Dalam perkembangan pembangunan tentu diperlukan adanya sebuah transportasi yang lebih efisien sebagai syarat terjaminnya pelaksanaan pembangunan didalam suatu negara, pembangunan tersebut tentunya didukung dengan adanya sarana transportasi yang memadai (Gusty et al., 2023). Pelayaran merupakan suatu bagian dari sarana transportasi laut yang sangat strategis bagi dunia maritim dan merupakan sarana vital yang menunjang tujuan persatuan dan kesatuan nasional serta mewujudkan cita-cita Indonesia sebagai poros maritim dunia serta untuk menunjang sektor perekonomian Indonesia (Pratama et al., 2023). Pelayaran atau angkutan laut merupakan bagian dari transportasi yang tidak dapat dipisahkan dengan bagian dari sarana transportasi lainnya dengan kemampuan untuk menghadapi perubahan kedepan, mempunyai karakteristik karena mampu melakukan transportasi secara masal (Kadarisman, 2017).

Perkembangan dunia pelayaran, yang mulanya eksploitasi kemudian bergerak mengarah ke perdagangan dan industri yang dipelopori oleh negara-negara yang berasal dari Benua Eropa (Rohmah et al., 2017). Seiring berjalannya waktu, dimana mereka tidak mau menjadi pelaut dan memilih untuk menjadi pelaku usaha atau industri (Astuti & Haryanta, 2021). Menurut Engkos Kosasih dan Hananto Soewodo dalam Rohmah et al., (2017) di negara-negara maju daya tarik kerja dilaut berkurang. Hal tersebut disebabkan oleh dengan era kontainerisasi, jumlah hari di pelabuhan sangat singkat, Jumlah *crew* di kapal semakin sedikit dan gaji di kapal hampir sama dengan gaji di darat dan terpisah dari keluarga. Menurut Rivai dan Sagala dalam Fadili et al., (2018) pengembangan SDM jangka panjang sebagai pembeda dari kegiatan pelatihan untuk pekerjaan tertentu telah menjadi perhatian dari pengembangan SDM. Dari hal tersebut perusahaan di negara-negara maju mencari Sumber Daya Manusia (SDM) pelaut ke negara-negara berkembang yang mempunyai banyak SDM pelaut, termasuk Indonesia. Banyaknya permintaan SDM pelaut di negara-negara berkembang mengakibatkan munculnya perusahaan-perusahaan *crew manning agency* sebagai perwakilan dari perusahaan pelayaran luar negeri di Indonesia yang khusus mencari SDM pelaut, seperti halnya Jepang dan Korea. Mereka membutuhkan awak kapal dengan kualitas yang baik untuk di pekerjaan diatas kapal miliknya.

Dalam bidang perdagangan nasional maupun internasional, Angkutan laut sering dipilih karena mempercepat pendistribusian barang dan bisa melakukan pengiriman dalam jumlah yang besar (Supartini et al., 2022). Agar kegiatan pendistribusian barang bisa terlaksana dengan tepat sesuai jadwal maka dibutuhkan

SDM (*Crew Kapal*) yang handal dan memenuhi syarat agar operasional kapal bisa berjalan dengan lancar, efektif, efisien dan tentunya *zero accident* (Muslim et al., 2022). Pelaut adalah orang yang bekerja di atas kapal sebagai bagian dari awaknya, dan dapat bekerja di salah satu dari sejumlah bidang yang berbeda yang terkait dengan operasi dan pemeliharaan kapal. Hal ini mencakup seluruh orang yang bekerja di atas kapal. Selain itu sering pula disebut dengan Anak Buah Kapal atau ABK (Guritno, 2019). Untuk dapat bekerja di atas kapal, seorang pelaut harus memiliki sertifikat khusus kepelautan yang dikeluarkan oleh badan diklat kepelautan (Suganjar et al., 2023). Profesi pelaut sudah lama ada, dan istilah pelaut memiliki asal-usul etimologis pada saat kapal layar menjadi moda transportasi utama di laut sejak jaman dahulu. Tetapi sekarang istilah ini mengacu kepada setiap orang yang bekerja pada semua jenis kapal sebagai moda transportasi, dan mencakup orang yang mengoperasikan kapal secara profesional atau rekreasi, baik itu untuk angkatan laut militer atau armada kapal dagang.

Awak kapal adalah seseorang yang pekerjaannya berlayar di laut (RIO, 2022). Selain itu awak kapal berarti seseorang yang mengemudikan kapal atau membantu dalam operasi, perawatan atau pelayanan dari sebuah kapal (ALI, 2018). Hal ini mencakup seluruh orang yang bekerja di atas kapal. Menurut Undang-Undang RI No.17 Tahun 2008 tentang Pelayaran Bab I Ketentuan Umum Pasal 1 sebagai berikut: Ayat 40: Awak kapal adalah orang yang bekerja atau dipekerjakan di atas kapal, atau operator kapal untuk melakukan tugas di atas kapal sesuai dengan jabatannya yang tercantum dalam buku siji. Semua posisi di kapal dari Nahkoda sampai *messboy* adalah awak kapal. Ayat 41: Nahkoda adalah salah seorang dari awak kapal yang menjadi pimpinan tertinggi di kapal dan mempunyai wewenang dan tanggung jawab tertentu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Pada ayat 42 Nahkoda cukup di istimewa oleh Undang-Undang negara yang berbunyi Anak buah kapal adalah awak kapal selain nahkoda. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *crew* atau awak kapal adalah seseorang yang bekerja atau dipekerjakan di atas kapal oleh pemilik atau operator kapal untuk melakukan tugas sesuai dengan jabatannya yang tercantum dalam buku siji yang dibagi menjadi dua bagian kedudukan yaitu perwira kapal dan Anak Buah kapal (ABK).

Keselamatan kerja adalah sarana utama untuk pencegahan kecelakaan. Keselamatan kerja yang baik adalah pintu gerbang bagi keamanan tenaga kerja. Kecelakaan selain menjadi hambatan langsung juga merupakan kerugian-kerugian secara tidak langsung, yakni kerusakan aset seperti mesin, navigasi dan lain-lain (Setiyantara et al., 2023). Analisa kecelakaan memperlihatkan bahwa setiap kecelakaan ada faktor penyebabnya. Sebab-sebab tersebut bersumber kepada human eror yaitu keputusan atau perilaku manusia yang tidak tepat yang dapat mengakibatkan kurangnya efektivitas, keselamatan, atau performa sistem (Handojo et al., 2022). Oleh karena itu keselamatan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat diutamakan dalam menunjang kelancaran sistem operasi kapal. Salah satu faktor itu adalah dilaksanakannya *Pre Join Mandatory Training* untuk ABK yang akan *join on board* ke atas kapal untuk pembekalan & Safety awareness guna menekan angka *Incident* maupun *Accident*.

Untuk perusahaan pelayaran, kapal merupakan ujung tombak dalam mendapatkan penghasilan karena salah satu tujuan perusahaan pelayaran adalah memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya sebagai hasil dari jasa angkutan untuk kemajuan perusahaan. Pendapatan maupun biaya operasi sangat dipengaruhi oleh perawatan kapal yang dilaksanakan dengan baik. Lancarnya operasi kapal tentunya tidak lepas dari personil yang telah disijil untuk mengawaki sebuah kapal sesuai PKL (Perjanjian Kerja Laut) perusahaan pelayaran tersebut, karena awak kapal merupakan satu kesatuan sistem yang menunjang kelancaran dan keselamatan operasi kapal mulai dari kapal berangkat dari pelabuhan muat sampai ke pelabuhan bongkar (Balik, 2016). Sesuai dengan Perjanjian Kerja Laut antara pengusaha kapal dengan nahkoda cukup diadakan dengan perjanjian di bawah tangan, sedangkan antara pengusaha kapal dengan anak buah kapal harus diadakan dihadapan pejabat yang berwenang selaku wakil dari perusahaan pelayaran. Perlu dibuat akta otentik yang di tanda tangani oleh pejabat yang berwenang dan harus di tanda tangani pula oleh anak buah kapal (Muhiddin, 2016). Awak kapal yang akan *pre join* di atas kapal ketika semua persyaratan administrasi telah dinyatakan lengkap oleh pihak kantor perusahaan pelayaran. Dalam Perjanjian Kerja Laut, peraturan yang tegas sangatlah diperlukan dimana nahkoda atau anak buah kapal harus benar-benar yang cakap dan jujur serta tanggung jawab baik kepada perusahaan maupun anak buah kapalnya. Hal ini disebabkan karena menyangkut jiwa dan harta seseorang yang dibawanya dalam melakukan pelayaran di laut. Berdasarkan Perjanjian Kerja Laut yang telah diadakan antara anak buah kapal dengan perusahaan pelayaran menimbulkan adanya akibat hukum, masing-masing pihak akan melakukan hak dan kewajibannya. Kurniawan (2017) Perusahaan pelayaran adalah majikan yang kedudukannya sebagai akibat adanya perjanjian kerja laut dengan nahkoda atau anak buah kapal sebagai buruh, oleh sebab itu perusahaan pelayaran dituntut untuk bertanggung jawab atas perbuatan-perbuatan yang dilakukan para buruhnya. Data perusahaan pada tahun 2022, PT. Mitrabahtera Segara Sejati Tbk area Kalimantan Timur telah melakukan proses *crew change* sebanyak 473 awak kapal yang bekerja diatas kapal PT. Mitrabahtera Segara Sejati Tbk. Jumlah tersebut belum ditambahkan dengan *crew stand by* yang sedang melaksanakan masa istirahat paska turun (*sign off*) dari kapal-kapal sebelumnya. Hal tersebut membuat aktivitas *crew change* pada perusahaan sangatlah padat. Oleh karena itu proses *crew change* dan *pre join mandatory training* dituntut harus sesuai *schedule* guna untuk memperlancar jalannya operasional kapal khususnya di area wilayah kerja kapal Transshipment Terimal Khusus Tanah Merah Coal Terminal. Pada saat peneliti melaksanakan observasi di PT. Mitrabahtera Segara Sejati Tbk selama kurang lebih 12 bulan, dari bulan Januari 2022 sampai dengan Desember 2022 masih terdapat pelaksanaan mekanisme *crew change* kapal yang belum berjalan secara baik sehingga perlu perbaikan. Misalnya, *special case* permintaan *crew change* yang mendadak, masalah pada pengurusan port permit & *pre join mandatory training* yang hanya dilaksanakan seminggu sekali. *Crewing* sudah melakukan beberapa upaya perbaikan berkaitan dengan kendala-kendala tersebut tetapi belum memberikan hasil yang maksimal sehingga masih perlu dilakukan perbaikan. Berdasarkan latar belakang tersebut tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis mekanisme *crew change* dan *pre joint mandatory*

training guna memperlancar jalannya operasional Kapal PT.Mitrabahtera Segara Sejati Tbk di Terminal Khusus Tanah Merah Coal Terminal.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, pendekatan kualitatif adalah yang merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis maupun lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati (Fadli, 2021). Jenis penelitian yang digunakan menggunakan jenis penelitian lapangan (*Field Research*), yaitu penelitian yang dilakukan dengan mendatangi langsung ke tempat penelitian untuk memperoleh data terkait permasalahan yang akan dibahas. Serta menggunakan penelitian jenis kepustakaan yang merupakan metode penelitian yang dilakukan dengan mengamati berbagai literatur yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian, yang berupa makalah, buku atau tulisan (Burgess, 2002).

Tempat penelitian ini dilaksanakan di PT. Mitrabahtera Segara Sejati Tbk Cabang Tanah Grogot yang beralamatkan di Jln. Propinsi KM 10 , Desa Janju , Kec. Tana Paser Kalimantan Timur, Indonesia 76211, Indonesia yang dilakukan pada tanggal 1 Januari 2022 sampai dengan tanggal 31 Desember 2022 pada saat peneliti bekerja di PT. Mitrabahtera Segara Sejati Tbk Cabang Tanah Grogot. Untuk mempermudah penelitian ini peneliti menggunakan beberapa metode pengumpulan data diantaranya adalah : Observasi, Wawancara dan Dokumentasi. Peneliti menggunakan observasi dalam melakukan penelitian karena peneliti melakukan peninjauan langsung ke lokasi penelitian yaitu di PT. Mitrabahtera Segara Sejati Tbk Cabang Tanah Grogot yang beralamatkan di Jln. Propinsi KM 10, Desa Janju , Kec. Tana Paser Kalimantan Timur, Indonesia 76211. sedangkan proses wawancara dalam penelitian ini diantaranya karyawan kantor dan *crew* kapal yang bekerja di kapal yang ditangani oleh PT. Mitrabahtera Segara Sejati Tbk Cabang Tanah Grogot. Metode dokumentasi yang digunakan berupa buku-buku catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, dan sebagainya yang berhubungan dengan pre join mandatory training serta sistem *crew change* kapal yang dilakukan oleh PT. Mitrabahtera Segara Sejati Tbk Cabang Tanah Grogot.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Pelaksanaan Mekanisme *Crew change* di Tanah Merah Coal Terminal

Proses *crew change* di Tanah Merah Coal Terminal guna memperlancar jalannya operasional kapal adalah sebagai berikut:

1. Tahap Kebutuhan *crew*

Tahapan ini merupakan tahapan pertama dari *crew change* dimana *crewing officer* menerima informasi dari kapten kapal terkait ada *crew* (ABK) kapal tersebut yang mengajukan *cuti off*. Selanjutnya *crewing officer* melakukan pendataan rekapan kebutuhan *crew* untuk selanjutnya merancang lowongan untuk memperoleh karyawan laut yang dibutuhkan.

2. Tahap seleksi & pemilihan calon karyawan laut.

PT. Mitrabahtera Segara Sejati Tbk Site Tanah Grogot pada tahun 2022 mengoperasikan 24 Armada *Transshipment* dan 7 *Longshipment* under klien PT. Kideco Jaya Agung. Pada proses Pemilihan calon *crew* kapal harus sesuai dengan kebutuhan kapal, STCW 2010, SOP, *Matrix Competency* yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Pada tahap ini yang bertanggung jawab penuh adalah PIC *Crewing officer* yang dibantu oleh satu admin *crewing* dan 1 kadet. Tahapan ini dimulai ketika terdapat *one month notice* dari kapal dimana surat *one month notice* tersebut akan direkap oleh *crewing officer* dalam Log kebutuhan *crew* agar proses pergantian *crew change* dapat berjalan sesuai jadwal. *Crewing officer* bertanggung jawab atas pencarian kandidat yang akan diajukan *interview* ke team user Operasional/ Teknikal, HSE & Fuel. Ada dua cara dalam mencalonkan *crew* kapal ke *ship owner* yaitu sebagai berikut:

a. Mencalonkan *ex crew/ re join*.

Ex crew merupakan *crew* kapal yang sebelumnya sudah pernah bekerja di kapal PT. Mitrabahtera Segara Sejati Tbk Site Tanah Grogot dengan memiliki kondite kerja yang baik dan bersedia kembali *onboard* di kapal yang ditangani oleh PT. Mitrabahtera Segara Sejati Tbk Site Tanah Grogot setelah masa cuti off selesai. *Crewing officer* memiliki data *ex crew* yang akan kembali di plot di kapal-kapal milik PT. Mitrabahtera Segara Sejati Tbk Site Tanah Grogot yang disebut *crew waiting list*. Pencalonan *crew sign on* yang diutamakan adalah *ex crew* dengan catatan *crew* kapal tersebut memenuhi persyaratan dari segi dokumen valid, memiliki loyalitas & dedikasi yang baik dibuktikan dengan hasil kondite ketika *crew* tersebut sign off. Apabila *ex crew* telah memenuhi persyaratan maka *crew* tersebut hanya mengikuti langkah sebagai berikut: pemberkasan, familiarisasi, *pre join mandatory training*, Proses Keberangkatan, *Induction*, Pengajuan *Port Permite, On Board*.

b. Perekrutan *crew* baru (*new applicant*)

Perekrutan *new applicant* di PT. Mitrabahtera Segara Sejati Tbk Site Tanah Grogot dilakukan hanya pada saat persediaan *ex crew* pada *crew waiting list* sudah tidak ada lagi kandidat yang akan dicalonkan sebagai *crew* pengganti. Beberapa tahapan perekrutan *new applicant* di PT. Mitrabahtera Segara Sejati Tbk Site Tanah Grogot adalah sebagai berikut: Seleksi *new applicant by curriculum vitae*, Seleksi Online, Seleksi wawancara

c. Pengarsipan dokumen

Pengarsipan dokumen dilakukan oleh *crewing* admin dan dicek langsung oleh *Crewing Officer*. Pengarsipan dilakukan dengan cara melakukan *photo copy* semua dokumen *crew* kapal yang akan *sign on* dan kemudian dimasukkan ke dalam map terpisah dari masing-masing *crew*, juga pengarsipan secara *soft copy PDF* yang disimpan di *system NEMO*. Pengarsipan bertujuan untuk *back up* data perusahaan apabila sewaktu-waktu dibutuhkan.

4.2. Prosedur *Crew Training* dan Proses *Pre Join Mandatory Training*

Prosedur ini di aplikasikan untuk seluruh *crew* kapal PT. Mitrabahtera Segara Sejati Tbk. Tujuannya sebagai media pelatihan serta pengenalan bagi *crew* kapal terkait persyaratan dan sistem manajemen QSHE yang diterapkan oleh Perusahaan serta memberikan penjelasan terkait peraturan perundangan serta persyaratan lain terkait QSHE. Adapun prosedurnya adalah sebagai berikut:

1. Informasi umum
 - 1.1) Setiap *crew* kapal yang akan dan sudah bekerja di MBSS berhak untuk mendapatkan pelatihan guna memperkenalkan *system management* MBSS, meningkatkan kemampuan dan pengetahuan *crew* tersebut.
 - 1.2) Materi training yang dikembangkan berdasarkan matriks kompetensi tiap jabatan dan atau berdasarkan kebutuhan khusus, misal analisa *incident* yang telah terjadi, kebutuhan operasional atau permintaan dari *Department* tertentu seperti *Operation* dan *Technical*.
 - 1.3) Metode *training* disajikan melalui tatap muka langsung dalam kelas atau kapal, aplikasi meeting online dan aplikasi *E-Learning Loudspeker*.
 - 1.4) Penyampaian materi training diberikan oleh trainer yang kompeten sesuai bidangnya yaitu HSE, Deck dan Engine.
2. Ketentuan *Pre Join Mandatory Training* (PJMT).
 - 2.1) PJMT merupakan training yang wajib diikuti oleh semua *crew* baru yang akan naik keatas kapal.
 - 2.2) Untuk *crew* yang akan bergabung kembali ke atas kapal setelah habis masa kontrak, maka harus mengikuti dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. Untuk *crew* tug boat (TB) yang akan bekerja kembali setelah satu kali kontrak.
 - b. Untuk *crew* floating crane (FC) yang akan bekerja kembali setiap 42 kali kontrak.
 - 2.3) *Crewing staff* bertanggung jawab memastikan setiap *crew* sudah mengikuti PJMT sebelum naik atau kembali bergabung ke kapal.
3. Metode Pelaksanaan *Pre Join Mandatory Training* (PJMT) :
 - 3.1) *Online training*
 - a. *Online training* merupakan training yang dilakukan melalui media elektronik (e.g MS.Team, Zoom dan lain-lain). Metode ini dilakukan apabila trainer tidak dapat melakukan tatap muka langsung keatas kapal akibat dari keterbatasan akses dan protokol tertentu.
 - b. Penentuan jadwal pelaksanaan training dengan metode online ini akan diinformasikan kepada *crew* kapal pada awal bulan melalui media elektronik (e.g email, pesan elektronik, dll).
 - c. Trainer menginformasikan kembali satu hari sebelum pelaksanaan on-line training kepada *crewing staff* di site office melalui media elektronik (e.g WhatsApp Group). *Crewing staff* bertanggung jawab untuk memastikan kehadiran peserta *Online training*. Persyaratan *Online training* dapat dilaksanakan dengan catatan sebagai berikut: Menyesuaikan dengan kondisi operasional seperti jadwal bongkar muat kargo, pada saat berlayar, aktifitas docking, kapal dalam kondisi *stand by*, *crew* kapal yang sedang tidak dalam jam jaga, sambungan koneksi/ jaringan internet yang memadai.
 - 3.2) *On-board training* merupakan training yang diadakan secara langsung (tatap muka) diatas kapal dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. Peserta training (*crew*) tidak dalam tugas jaga dan harus mempertimbangkan rest hour peserta training.

- b. Informasi pelaksanaan training harus diinformasikan terlebih dahulu kepada site representative/ area manager untuk keperluan perijinan serta untuk menilai resiko pelaksana pelatihan di atas kapal.
 - 3.3) *Class training* merupakan training yang diadakan didalam kelas baik yang tersedia di kantor pusat (jakarta), kantor site maupun menggunakan fasilitas diluar kantor.
 - 3.4) Penentuan terkait metode pelatihan tersebut harus mendapatkan persetujuan dari *crewing development manager*.
4. Alur proses pre join mandatory training (PJMT)
 - 4.1) Proses sebelum pre join mandatory training (PJMT) adalah sebagai berikut:
 - a. *Crewing staff* akan mendaftarkan *crew* yang akan disertakan 1 hari sebelum PJMT dimulai.
 - b. *Crewing development staff* akan mendata *crew* yang akan mengikuti PJMT dan memberikan informasi terkait persiapan dan peraturan PJMT melalui whatsapp group PJMT.
 - c. PJMT akan dilaksanakan melalui metode yang ditentukan. Apabila metode pelatihan dilakukan melalui online maka link akan diinformasikan 30 menit sebelum training dimulai.
 - d. Pada akhir sesi PJMT, *Team trainer* akan memberikan formulir **FR-003.0./SOP/CRW/004 – Pre-join Mandatory Training** yang telah diisi lengkap dan ditandatangani oleh para Trainer dalam PJMT tersebut, yang kemudian akan di file/ direcord pada *account* masing-masing *crew* dalam *Crewing Database System*.
 - 4.2) Tanggung jawab peserta training selama pelaksanaan PJMT adalah sebagai berikut:
 - a. Wajib menyalakan kamera selama training berlangsung, kecuali ada gangguan terkait sinyal apabila kamera dinyalakan maka *crew* dapat mengikuti tanpa menyalakan kamera.
 - b. Berpakaian rapi
 - c. Tidak merokok ketika training sedang berlangsung.
 - d. Jika ingin bertanya atau menambahkan *crew* dapat menggunakan fitur Q & A atau menggunakan fitur chat pada kolom messages.
 - e. Wajib mengikuti seluruh rangkaian jadwal pelaksanaan PJMT sesuai dengan *Appendix 1*
 - f. Setiap peserta PJMT wajib untuk menggunakan atau mendaftarkan satu HP untuk satu account sebagai daftar hadir dan evaluasi di akhir pelatihan.
 - 4.3) Evaluasi pelaksanaan Training
 - a. Untuk memastikan efektifitas proses training yang telah dilaksanakan, maka evaluasi terhadap trainer diperlukan untuk mendapatkan umpan balik dari peserta training sebagai bagian dari tindakan perbaikan berkelanjutan di departemen training.
 - b. Peserta training akan mengisi form evaluasi melalui link yang dapat diakses sesuai account yang didaftarkan.

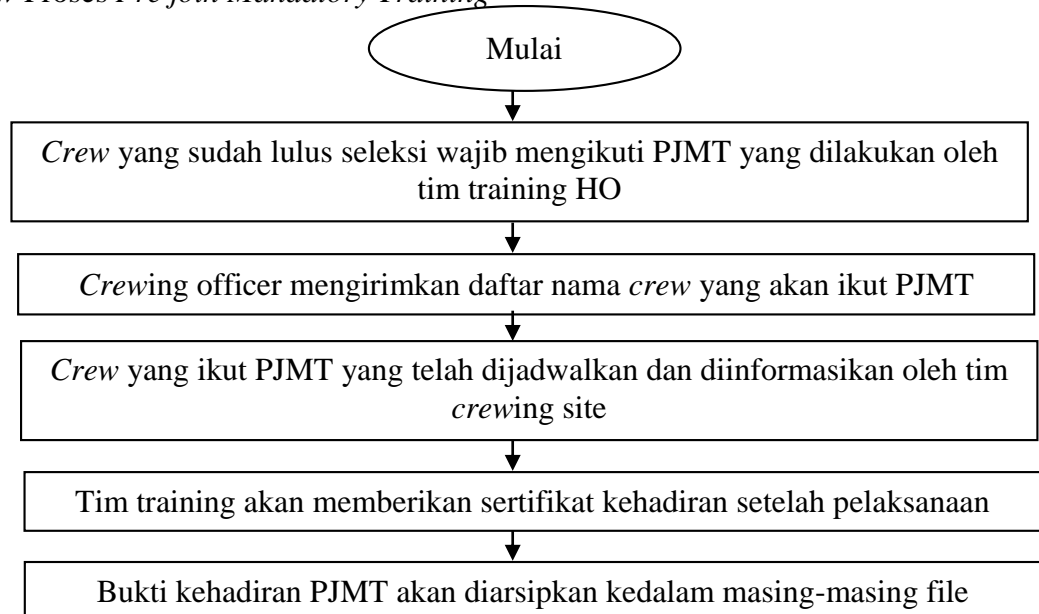
c. Hasil evaluasi akan direkap pada formulir FR-001.0/SOP/CRW/004 course evaluation form untuk direview dan disetujui oleh *crewing development manager*.

4.4) Standard nilai kelulusan untuk perwira adalah 8075 dan rating adalah 7060. Dokumen ini menjadi persyaratan wajib sebelum akan bergabung ke atas kapal dan *crewing staff* bertanggungjawab untuk memonitor.

5. *E-Learning platform*

Merupakan aplikasi metode pembelajaran berbasis website pada telepon genggam, tablet, PC maupun Laptop yang memungkinkan *crew* untuk belajar kapan dan dimana saja selama *crew* tidak dalam jam jaganya. Aplikasi dapat diakses melalui website pada link.

6. *Flow Proses Pre join Mandatory Training*



Gambar 1. Alur PJMT

4.3. **Prosedur Rekrutmen dan Penempatan Karyawan Laut**

Prosedur ini diterapkan untuk pelaksanaan seleksi dan rekrutmen serta penempatan karyawan laut (selanjutnya disebut *crew*) di PT. Mitra Bahera Segara Sejati Tbk. Tujuan dari prosedur ini untuk menjelaskan tahapan yang harus dilalui dalam melakukan aktifitas rekrutmen karyawan laut sehingga perusahaan mampu mempekerjakan karyawan laut dengan kualitas yang sesuai dengan kebutuhan armada Perusahaan.

Perusahaan angkutan laut nasional dapat melakukan kegiatan perekrutan dan penempatan karyawan laut hanya untuk kebutuhan internal Perusahaan tersebut. Site Representative. Site Manager sebagai perwakilan perusahaan di lokasi operasionalisasi kapal merupakan perpanjangan tangan dari divisi *Crewing* kantor pusat jakarta dalam melakukan kegiatan operasi dan penempatan karyawan laut sesuai kebutuhan dengan terlebih dahulu meminta persetujuan dari pejabat *crewing* di kantor pusat. Adapun Prosedurnya yaitu sebagai berikut:

1. Analisa kebutuhan karyawan laut

2. Identifikasi pemenuhan kebutuhan *crew*- sumber internal.
3. Identifikasi pemenuhan kebutuhan *crew* – sumber eksternal.
4. Proses seleksi dan pemilihan calon karyawan laut
5. Pengurusan dokumen karyawan laut & PKL
6. Pelaksanaan induksi di darat.
7. Penempatan Karyawan Laut
8. Familiarisasi di atas kapal
9. Prosedur serah terima
10. Evaluasi Kinerja Pelaut.
11. Data evaluasi tersebut akan diinput oleh *crewing* staff di masing-masing site kedalam *crewing* database pada masing-masing perwira dan pencatatan lebih lanjut dengan rekomendasi pelatihan yang sesuai.
12. Evaluasi kinerja perwira junior dan rating. Penilaian akan dilakukan oleh Nahkoda / KKM dengan menggunakan form – Penilaian Perwira Junior/ Rating, penilaian harus mencerminkan evaluasi yang objektif dari awal kapal dengan mempertimbangkan partisipasi perwira dan *crew* dalam menyelesaikan tugas sehari-hari mereka.
13. Formulir evaluasi
14. Nahkoda harus menandatangani formulir evaluasi. Salinan asli dari formulir yang diterbitkan harus dikirimkan ke *Crewing officer* Site.

SIMPULAN

Proses *crew change* di Tanah Merah Coal Terminal guna memperlancar jalannya operasional kapal melalui beberapa tahapan diantaranya tahap analisis kebutuhan *crew*, tahap seleksi & pemilihan calon karyawan laut yaitu mencalonkan *ex crew/ re join*, perekrutan *crew* baru (*new applicant*) dan pengarsipan dokumen prosedur alur *crew*. Prosedur alur *crew pre join mandatory training* sebelum *crew* berangkat ke lokasi kerja/ site *Pre Join Mandatory Training* dilakukan setiap satu minggu sekali setiap hari kamis oleh tim *crewing* training di Jakarta hal tersebut mengakibatkan proses pergantian *crew change* terhambat dan tidak bisa flexibel karena *crew* harus mengikuti PJMT terlebih dahulu sebelum diberangkatkan ke lokasi kerja. Tujuan PJMT adalah untuk memperkenalkan kepada semua calon *crew* SOP perusahaan, dasar-dasar keselamatan dan juga menjelaskan tentang tugas dan tanggung jawab diatas kapal. Pelaksanaan PJMT diharapkan calon *crew* setibanya diatas kapal atau lokasi area tempat bekerja dapat dengan cepat beradaptasi dan dapat bekerja dengan baik guna menekan angka human eror, Insiden maupun *Accident* saat bekerja. Proses pengajuan *port permite crew* diarea Terminal Khusus Tanah Merah Coal Terminal sebelum *crew* on board ke kapal Pengurusan *Port Permite* diwajibkan kepada seluruh *crew* kapal ketika akan *on hire* bekerja diarea OBVITNAS Terminal Khusus Tanah Merah Coal Terminal. Adapun sistem alur pengajuan *port permite* sebagai berikut: Calon *crew* kapal wajib mengikuti induction dari internal HSE dilanjutkan dengan induction dari eksternal yaitu CTA/Kideco, setelah *crew* selesai melaksanakan Induction calon *crew* harus mengajukan permohonan port permite di portal HSE CTA dengan mengisi form form yang sudah disiapkan. Setelah selesai input data maka langsung *submite* menunggu persetujuan dari CTA untuk selanjutnya diijinkan untuk *On Boad* keatas kapal.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, M. (2018). *Analisis Perbandingan Perjanjian Kerja Laut Dengan Hasil Appraisal Report Crew Kapal Tingkat Officer Oleh Superintendent Pt. Samudera Indonesia Ship Management Jakarta*. Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang.
- Astuti, S. D., & Haryanta, J. T. (2021). Prosedur Replecement Crew Kapal Guna Memperlancar Crewing Management Di Pt. Samudera Makmur Agensi Utama. *Muara: Jurnal Manajemen Pelayaran Nasional*, 4(2).
- Balik, A. (2016). Tanggungjawab Pengusaha Pelayaran Dalam Perjanjian Kerja Laut (Pkl) Terkait Dengan Jam Kerja. *Sasi*, 22(2), 12–20.
- Burgess, R. G. (2002). *In The Field: An Introduction To Field Research* (Vol. 8). Routledge.
- Fadili, D. A., Tuhagana, A., & Jamaludin, A. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan. *Buana Ilmu*, 3(1).
- Fadli, M. R. (2021). Memahami Desain Metode Penelitian Kualitatif. *Humanika, Kajian Ilmiah Mata Kuliah Umum*, 21(1), 33–54.
- Guritno, S. (2019). Peran Nahkoda Dalam Meningkatkan Kinerja Abk Diatas Kapal. *Jurnal Sains Dan Teknologi Maritim*, 19(2), 165–175.
- Gusty, S., Wulansari, I., Mustika, W., Kusuma, A., Abduh, N., Muslimin, E., Anton, E. E., & Iskandar, A. C. S. (2023). *Dasar-Dasar Transportasi*. Tohar Media.
- Handojo, B., Astriawati, N., Wibowo, W., Sartini, S., & Ingesti, P. S. V. R. (2022). Pengaruh Pelatihan Ism Code Dan Motivasi Belajar Taruna Terhadap Kompetensi Taruna Stimaryo. *Jurnal Sains Dan Teknologi Maritim*, 23(1), 65–78.
- Kadarisman, M. (2017). Kebijakan Keselamatan Dan Keamanan Maritim Dalam Menunjang Sistem Transportasi Laut. *Jurnal Manajemen Transportasi & Logistik (Jmtranslog)*, 4(2), 177–192.
- Muhiddin, N. (2016). Efektivitas Perjanjian Kerja Laut Terhadap Keselamatan Kerja Anak Buah Kapal (Abk). *Al Daulah: Jurnal Hukum Pidana Dan Ketatanegaraan*, 5(1), 63–78.
- Muslim, A., Hanik, K., & Astriawati, N. (2022). The Effect Of Plan Maintenance System And Crew Readiness On The Smooth Operation Of Mv. Asike Global At Pt. Pelayaran Korindo Jakarta. *Brilliant International Journal Of Management And Tourism*, 2(3), 206–215.
- Pratama, W., Wibowo, W., Astriawati, N., & Sahudiyono, S. (2023). Online Seminar On The Protection Of Indonesian Seafarers In The National Shipping Industry. *Ijcs: International Journal Of Community Service*, 2(2), 160–173.
- Rio, E. S. A. N. (2022). Upaya Meningkatkan Kerjasama Awak Kapal Dalam Kegiatan Olah Gerak Kt. Muarajati Milik Pt. Pelindo Ii Cirebon. *Karya Tulis*.
- Rohmah, N., Silen, A. P., & Sutrisno, Y. (2017). Mekanisme Replacement Crew Kapal Guna Memperlancar Crewing Management Di Pt. Jasindo Duta Segara. *Dinamika Bahari*, 8(1), 1918–1929.
- Setiyantara, Y., Astriawati, N., Pertiwi, Y., Kusuma, A. C., & Bagaskoro, T. W. (2023). Optimalisasi Pengoperasian Ais (Automatic Identification System) Dalam Upaya Menjaga Keselamatan Pelayaran. *Meteor Stip Marunda*, 16(1),

1–6.

- Suganjar, S., Astriawati, N., Khairi, A., Dekanawati, V., & Setiyantara, Y. (2023). Analisis Pengaruh Implementasi Standard Of Training, Certification And Watchkeeping For Seafarers (Stcw) 1978 Amendments 2010 Terhadap Kinerja Operasional. *Jurnal Sains Dan Teknologi Maritim*, 24(1), 39–48.
- Supartini, S., Iswanto, I., Astriawati, N., Dekanawati, V., & Alfanhuri, N. K. H. (2022). Pelayanan Jasa Impor Barang Dalam Masa Pandemi. *Dinamika Bahari*, 3(2), 114–123.
- Utami, T., & Kusumawati, E. D. (2021). Kesiapan Sumber Daya Manusia (Sdm) Dalam Menunjang Transportasi Laut Di Era Digital. *Prosiding Seminar Nasional*, 3(1), 120–128.