

## **Analisis Proses *Replacement Crew* Kapal Dan Ketidaksesuaian Jadwal Keberangkatan Pengiriman *Crew Sign On***

**Kumila Hanik<sup>1\*</sup>, Sindya Papuantya<sup>2</sup>, Atria Maharani<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Politeknik Bumi AKPELNI, Jl. Pawiyatan Luhur Ii No.17 Bendan Dhuwur 50235  
Semarang, Central Java, Indonesia

\* Corresponding Author. E-mail : [example@example.com](mailto:example@example.com). Telp : xxxx-xxxx-xxxx

### **Abstrak**

*Replacement crew* kapal dapat diartikan sebuah kegiatan yang berpengaruh bagi kelancaran *crewing management*, sehingga adanya jadwal yang memadai dan ketersediaan jumlah *crew* menjadi faktor dalam kelancaran keberangkatan kapal di PT Horison Maritime Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui proses *replacement crew* kapal di PT Horison Maritime Indonesia, faktor penyebab terjadinya keterlambatan pengiriman *crew* dan tindakan yang dilakukan oleh PT Horison Maritime Indonesia terhadap ketidaksesuaian jadwal keberangkatan pengiriman *crew sign on*. Penelitian ini menggunakan *mixed methods* yang menggabungkan beberapa metode yaitu: metode kuantitatif atau pengukuran, metode kualitatif atau pengamatan secara langsung dan keseluruhan, dan analisis SWOT yakni metode yang didasarkan pada kekuatan dan peluang, kelemahan dan ancaman. Hasil penelitian ini menunjukkan proses *replacement crew* kapal dari permintaan *crew* kapal untuk *sign off* sehingga perusahaan harus mempersiapkan *crew* pengganti yang sesuai dengan kriteria dari permintaan kapten kapal, faktor *control waiting list* dan faktor kurangnya minat warga Indonesia untuk bergabung dalam Perusahaan menjadi hambatan dalam pengiriman *crew* kapal di PT Horison Maritime Indonesia, dalam hal ini perusahaan melakukan Tindakan berupa memperbarui *waiting list* setelah adanya *crew* kapal yang *sign off*, pengarsipan dokumen, melakukan *medical check up* secara terjadwal dan meyakinkan warga Indonesia untuk bergabung dalam perusahaan.

**Kata Kunci:** *Replacement*, Ketidaksesuaian, Keterlambatan

### **Abstract**

*Ship crew replacement can be interpreted as an activity that affects the smooth crewing management, so that the existence of an adequate schedule and the availability of the number of crew are factors in the smooth departure of ships at PT Horison Maritime Indonesia. This study aims to find out the process of replacing ship crews at PT Horison Maritime Indonesia, the factors that cause delays in crew delivery and the actions taken by PT Horison Maritime Indonesia against the inconsistency of the departure schedule of the crew sign on shipment. This study uses mixed methods that combine several methods, namely: quantitative or measurement methods, qualitative methods or direct and overall observation, and SWOT analysis, which is a method based on strengths and opportunities, weaknesses and threats. The results of this study show that the process of replacing the ship crew from the request of the ship crew to sign off so that the Company must*

*prepare a replacement crew that is in accordance with the criteria of the request of the ship captain, the control waiting list factor and the factor of lack of interest of Indonesian citizens to join the Company are obstacles in the delivery of ship crews at PT Horison Maritime Indonesia, in this case the company takes action in the form of updating the waiting list after the crew is present ships that sign off, file documents, conduct scheduled medical check-ups and convince Indonesians to join the company.*

**Keywords:** *Replacement, Non-Conformity, Delay*

## **PENDAHULUAN**

*International Convention on Standard of Training Certification and Watchkeeping for Seafarers (STCW), 1978 Amendments 2010 dan STCW Code mengatur tentang standar kompetensi minimum yang harus dimiliki oleh seorang pelaut untuk mengawaki sebuah kapal sesuai dengan jenis, ukuran, dan daerah pelayarannya (Suganjar et al., 2023). Sesuai dengan ketentuan International Safety Management (ISM) Code, bahwa “The Company should ensure that each ship is manned with qualified, certificated, and medicaly fit” (Handojo et al., 2022). Untuk memastikan bahwa awak kapal yang bekerja diatas kapal cakup, sesuai dengan pekerjaannya, maka harus didukung dengan pola rekrutmen yang ketat dan selektif (Hanik et al., 2024). Jenis sertifikat yang dibutuhkan oleh pelaut untuk bekerja diatas kapal berdasarkan jenis kapal, ukuran kapal, daerah pelayaran kapal dan jabatannya diatas kapal mengacu kepada ketentuan Standard of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers (STCW) 1978 Chapter II, IV, V, VI, dan VIII.*

Pengertian *Replacement* adalah kegiatan yang sangat penting terhadap kelancaran *crewing management* pada perusahaan *crew manning agency*. Perekrutan dilakukan agar terpenuhinya permintaan perusahaan pelayaran internasional (Triputra, 2023). Hal ini dilakukan agar *replacement* dapat berjalan dengan lancar. *Replacement* merupakan agenda wajib yang dijalankan oleh PT. Horison Maritim Indonesia. Sebuah proses *replacement* dilakukan guna mengatur perputaran agar pelaut bekerja sesuai dengan kontrak yang telah disepakati. PT. Horison Maritim Indonesia sebagai *crew manning agency* bertanggung jawab untuk memastikan ketersediaan pelaut yang memiliki kriteria sesuai dengan persyaratan agar dapat mengisi posisi yang dibutuhkan sehingga proses *replacement* dapat terlaksana dengan tepat waktu. Dalam pelaksanaan *replacement crew* kapal ada beberapa pertimbangan perusahaan untuk pencalonan atau penempatan kembali *crew* ke atas kapal, untuk itu peneliti mengadopsi indikator penempatan untuk *replacement crew* (Astuti & Haryanta, 2021). Kegiatan ini akan dimulai dari pelamar memasukkan berkas sampai dengan wawancara dengan pihak perusahaan. Proses ini akan disesuaikan dengan melihat sertifikat profesi yang dimiliki oleh calon pelamar dan ketrampilan yang didapat dari pendidikan dan pelatihan (diklat) serta pengalaman kerja pelamar sebelumnya (Rohmah et al., 2017). Dengan keahlian atau keterampilan yang dimiliki oleh pelaut dan dibuktikan dengan sertifikat dapat menciptakan kelaiklautan kapal sesuai dengan definisi kelaiklautan kapal yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 Tentang Pelayaran, kelaiklautan kapal merupakan keadaan kapal yang telah memenuhi

persyaratan manajemen keselamatan kapal, tindak pencegahan pencemaran perairan dari kapal, pengawakan, status hukum kapal, garis muat, muatan kapal, kesejahteraan awak kapal, kesehatan penumpang, dan manajemen keamanan kapal untuk berlayar di perairan tertentu (Hendrawan, 2019; Fernando et al., 2022). Dengan kondisi kapal memenuhi kriteria kelaiklautan kapal dapat meningkatkan *work performance and provide for safe practices in ship operation and a safe working environment* (Akamangwa, 2016). Kondisi kapal yang baik dapat melindungi nyawa dan kesehatan awak kapal serta meminimalkan risiko terjadinya kecelakaan atau kerusakan kapal (Astriawati et al., 2023). Jaminan terhadap kesejahteraan awak kapal yang diberikan oleh perusahaan dimana sekurang-kurangnya terdiri dari gaji, jam kerja, jam istirahat, jaminan pemberangkatan ke tempat tujuan dan pemulangan ke tempat asal, kompensasi apabila kapal tidak dapat beroperasi karena mengalami kecelakaan, kesempatan mengembangkan karier, pemberian akomodasi, fasilitas rekreasi, makanan atau minuman, dan pemeliharaan dan perawatan kesehatan serta pemberian asuransi kecelakaan kerja, dimana hal tersebut sebagai bagian dari unsur kelaiklautan kapal diduga mampu meningkatkan ketenangan *crew* saat bekerja diatas kapal (Fakhrurrozi, 2021). Jaminan terhadap kesejahteraan *crew* wajib dinyatakan dalam perjanjian kerja antara *crew* dengan pemilik atau operator kapal sesuai dengan peraturan perundang-undangan (Muhiddin, 2016).

Mengacu Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 Tentang Pelayaran Pasal 135 bahwa awak kapal yang berada di atas kapal wajib memenuhi kualifikasi dan kompetensi sesuai dengan ketentuan nasional maupun internasional (Lutfi, 2017). Lalu yang dimaksud *crew* adalah orang yang telah disijil untuk bekerja diatas kapal dan dipekerjakan diatas kapal oleh pemilik atau operator kapal untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai jabatannya (Muslim et al., 2022). Adapun nahkoda merupakan jabatan tertinggi atas kapal yang dimiliki oleh awak kapal dan memiliki tanggung jawab dan wewenang sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Salah satu yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas kinerja pelaut adalah dengan pemenuhan kualifikasi sertifikasi awak kapal yang sesuai dengan kebutuhan operasional kapal (Sitepu, 2018). Agar *crew* tidak merasa dirugikan dalam persetujuan kontrak kerja, maka dari pihak perusahaan harus memberikan pemaparan secara mendetail seperti apa kontrak kerja itu, di mana kontrak kerja tersebut berisikan hal-hal mengenai nama kapal yang nantinya akan menjadi tempat *crew* tersebut berkerja, waktu di mana terdapat tanggal sebagai awal *crew* tersebut mulai berkerja dan selesai berkerja, lamanya *crew* tersebut berkerja, dan juga penggajian dimana tertera nominal gaji yang akan di terimanya sesuai jabatannya. Nahkoda dan anak buah kapal harus benar-benar cakap dan jujur serta tanggung jawab baik kepada perusahaan. Karena menyangkut jiwa dan harta bertanggung jawab baik kepada perusahaan, karena menyangkut jiwa dan harta seseorang yang dibawanya dalam melakukan pelayaran laut.

Untuk mengantur pergantian awak kapal, perusahaan kami telah membuat rencana *replecment crew* agar pergantian awak kapal dapat dilakukan dengan tepat waktu sesuai dengan PKL yang telah dimiliki oleh awak kapal yang sudah *on board*. PT. Horison Maritime Indonesia membuat rencana *replacement crew* mengambil awak kapal yang sudah *off* dan bersedia untuk kembali berkerja dengan

perusahaan. *Ex-crew* lebih dipercaya karena mereka lebih memahami kondisi dan keadaan kapal dibandingkan *crew* baru. *Ex-crew* yang telah *off* harus melaporkan diri ke kantor untuk menyertakan sertifikat-sertifikat, yang nantinya sertifikat-sertifikat ini akan diperiksa sertifikat apa saja yang sudah tidak *valid* dan perlu dilaksanakan revalidasi sertifikat, baik sertifikat kompetensi ataupun sertifikat keterampilan. Hal yang sama berlaku untuk sertifikat kesehatan yang telah habis masa berlakunya, harus melaksanakan *medical chek up* untuk mendapatkan sertifikat kesehatan yang baru.

Permasalahan yang terjadi di PT. Horison Maritime Indonesia adalah *crew* yang sudah *approval* tetapi ada permasalahan yang tidak bisa di tinggalkan sehingga dapat mengubah jadwal keberangkatan yang sudah di susun oleh perusahaan. Sehingga hal ini membuat staf harus mencari awak kapal baru untuk menggantikan awak kapal yang tidak jadi berangkat. Proses perekrutan untuk awak kapal baru sangat sulit dan ada beberapa tahapan, dimana proses tersebut terdiri dari 3 tahap: (1) *Computer Based Tes* (CBT), calon awak kapal baru diwajibkan untuk mendapatkan nilai *test* minimal yang telah ditentukan perusahaan yaitu untuk *general test* 70% dan untuk *english test* 80%, jika awak kapal berhasil lulus CBT; (2) Wawancara dengan *owner* menggunakan bahasa inggris, apabila telah melaksanakan wawancara maka *owner* akan mengirimkan hasil dari tes wawancara dan hasil CBT tersebut ke PT. Horison Maritime Indonesia untuk menentukan apakah *crew* tersebut layak atau tidak untuk mengikuti kegiatan awak kapal di atas kapal milik perusahaan; (3) Kandidat *crew* akan kami buat *document* pengajuan kepada *ship owner* dan waktu tunggu selama 2 minggu untuk dikabarkan bahwa diterima atau tidaknya pengajuan *candidate crew* tersebut.

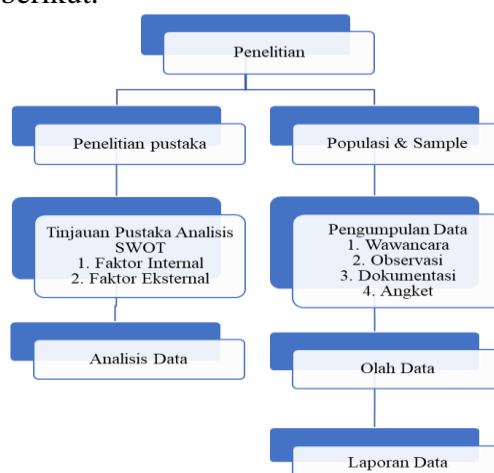
Namun dalam pelaksanaannya, *replacement crew* terdapat hambatan dimana dari banyaknya jumlah *crew stand by* yang dimiliki perusahaan, sedikit minat *crew* kapal yang mau bekerja dengan perusahaan asal korea. Hal ini disebabkan karena kantor yang baru saja berdiri dan menjadikan calon *recruiting* sedikit ragu dengan pelayanan dari perusahaan kami, dan jumlah gaji pada perusahaan korea *relative* lebih rendah dibandingkan perusahaan asal jepang ataupun eropa. Penyebab lainnya adalah banyaknya keluhan kesah dari *crew* kapal yang pernah join pada perusahaan korea yaitu *system* kerja yang memberatkan serta tekanan kerja yang tinggi saat berkerja dengan *crew* kapal asal korea karena *crew* kapal asal korea memiliki sifat kerja dengan *system* penekanan terhadap bawahan, selain itu juga terhadap keterbatasan bahasa *crew* kapal indonesia dalam berkomunikasi dengan *crew* asing khususnya *crew* kapal asal korea. Karena banyak dari *crew* kapal asal indonesia yang menganggap bekerja pada perusahaan asal korea sangatlah berat. Beberapa kali setiap perusahaan menelpon *crew standby* yang seharusnya sudah siap untuk *on board* rela menunda keinginannya untuk kembali berkerja ke atas kapal karena menolak diperkerjakan pada kapal milik perusahaan korea. Hal ini sangat lah merugikan bagi perusahaan dan *ship owner*, dimana perusahaan dituntut untuk kembali melakukan perekrutan *crew* baru karena tidak adanya *ex-crew* yang bersedia untuk diperkerjakan ke kapal-kapal milik perusahaan korea. Padahal *crew* tersebut sudah tentu mempunyai kualitas yang baik dan sangat berpengalaman. Berbeda dengan kualitas *crew* baru yang belum perusahaan ketahui secara

langsung. Untuk itu perusahaan perlu memberikan penjelasan dan menyakinkan *crew* kapal asal Indonesia tentang keuntugan bekerja dengan perusahaan asal Korea.

Pada kesempatan kali ini, peneliti telah melaksanakan praktek darat di PT. Horison Maritim Indonesia selama 6 bulan, dari bulan Juni 2023 sampai dengan Januari 2024 masih terdapat pelaksanaan mekanisme *replacement crew* kapal yang belum berjalan secara baik sehingga perlu perbaikan. Contoh seperti pengarsipan dengan sistem *filling cabinet*, *special case* permintaan *replacement crew* yang mendadak, masalah pada *control waiting list* dan sedikitnya *crew* kapal yang bersedia berkerja dengan *crew* asal Korea yang dapat menghambat proses pelaksanaan mekanisme *crew replacement* pada perusahaan. Perusahaan 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 peneliti tertarik membuat penelitian dengan judul “Analisis Proses *Replacement Crew* Kapal Dan Ketidaksiuaian Jadwal Keberangkatan Guna Mencegah Keterlambatan Pengiriman *Crew Sign On* Di Pt. Horison Maritime Indonesia”

## METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *mixed methods*. Penelitian ini merupakan suatu langkah penelitian dengan menggabungkan dua bentuk penelitian yang telah ada sebelumnya yaitu penelitian kualitatif dan penelitian kuantitatif. Penelitian campuran merupakan pendekatan penelitian yang mengkombinasikan antara penelitian kualitatif dengan penelitian kuantitatif. Metode penelitian kombinasi (*mixed methods*) adalah suatu metode penelitian antara metode kuantitatif dengan metode kualitatif untuk digunakan secara bersama-sama dalam suatu kegiatan penelitian, sehingga diperoleh data yang lebih komprehensif, valid, reliabel dan objektif (McKim, 2017). Penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang tidak dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (Kusumastuti & Mustamil Khoiron, 2019). Desain penelitian dapat dilihat dalam Gambar 1 berikut.



Gambar 1. Desain penelitian

Alat yang digunakan untuk menyusun faktor-faktor strategis perusahaan adalah matriks SWOT. Analisis SWOT digunakan untuk mengidentifikasi berbagai faktor secara sistematis untuk merumuskan strategi perusahaan. Proses pengambilan keputusan strategis selalu berkaitan dengan pengembangan misi, tujuan, strategi, dan kebijakan perusahaan. Analisis SWOT dimaksudkan untuk memperjelas semua kekuatan dan kelemahan yang dapat diidentifikasi guna memberi suatu rekomendasi pengembangan berdasarkan potensi-potensi yang tersedia. Penerapan SWOT pada suatu perusahaan bertujuan untuk memberikan suatu panduan agar perusahaan menjadi lebih fokus dalam menghadapi tentang kedepannya. Penempatan analisis SWOT tersebut nantinya dapat dijadikan sebagai bandingan pikir dari berbagai sudut pandang, baik dari segi kekuatan dan kelemahan serta peluang dan ancaman yang mungkin bisa terjadi di masa yang akan datang. Analisis ini didasarkan pada logika yang dapat memaksimalkan kekuatan (*strengths*) dan peluang (*opportunities*), namun secara bersamaan meminimalkan kelemahan (*weaknesses*) dan ancaman (*threats*). Penelitian ini dilakukan di sebuah perusahaan pelayaran yaitu PT. Horison Maritim Indonesia Jakarta Utara, Ruko pegangsaan dua, Jl. Bangun Cipta Sarana Raya. Blok A 1 No. 2A. Kelapa Gading, Jakarta Utara 1425. Penelitian ini dilakukan selama enam bulan yaitu tehitung selama 6 bulan dari tanggal 21 Juli 2023 - 25 Januari 2024. Teknik pengumpulan terbagi tiga yaitu wawancara, pengamatan, dan penyebaran angket. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh crew yang berhubungan dengan proses *Replacement* dan ketidaksesuaian jadwal keberangkatan guna Mencegah Keterlambatan Pengiriman *crew sign on* di PT. Horison Maritim Indonesia. Teknik pengambilan sampel penelitian ini yakni sampel jenuh. sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Alasan penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh karena jumlah populasi kecil, maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 15 orang.

Penelitian ini dianalisis secara deskriptif kualitatif, analisis IFAS (*Internal Factors Analysis Summary*) dan EFAS (*External Factors Analysis Summary*) serta analisis SWOT (*Strengths Weaknesses Opportunities Threats*) untuk merancang strategi pengembangannya (Yulianto et al., 2023). Analisis data dapat dilihat pada tabel 1 berikut.

Tabel 1. Analisis *Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats* (SWOT)

<b>IFAS</b> <b>EFAS</b>	<b>Strengths (S)</b> Tentukan Faktor-Faktor Kekuatan Internal	<b>Weaknesses (W)</b> Tentukan Faktor-Faktor Kelemahan Internal
<b>Opportunities (O)</b> Tentukan Faktor Peluang Eksternal	<b>Strategi so</b> Ciptakan strategi yang menggunakan kekuatan untuk memanfaatkan peluang	<b>Strategi wo</b> Ciptakan strategi yang meminimalkan kelemahan untuk memanfaatkan peluang

<b>Threats (T)</b>	<b>Strategi st</b>	<b>Strategi wt</b>
Tentukan Faktor Ancaman Ekternal	Ciptakan strategi yang menggunakan kekuatan untuk mengatasi ancaman	Ciptakan strategi yang meminimalkan kelemahan dan menghindari

**Keterangan :**

- a. Strategi SO, yaitu memanfaatkan seluruh kekuatan untuk merebut dan memanfaatkan peluang sebesar-besarnya.
- b. Strategi ST, yaitu menggunakan kekuatan yang dimiliki objek untuk mengatasi ancaman.
- c. Strategi WO, yaitu pemanfaatan peluang yang ada dengan cara meminimalkan kelemahan yang ada.
- d. Strategi WT, yaitu kegiatan yang bersifat defensif dan berusaha meminimalkan kelemahan yang ada serta menghindari ancaman.
- e. Setelah strategi dirumuskan maka dilanjutkan dengan perumusan program yang merupakan suatu rencana aksi (*action plan*).

Untuk memperoleh gambaran yang lebih fleksibel mengenai analisis SWOT yang telah dilakukan, maka perlu menggunakan tabel faktor-faktor internal dan eksternal perusahaan yang diajukan dalam bentuk kuesioner kepada responden penelitian. Pada kuesioner ini peneliti memilih 5 responden untuk mengisi kuesioner yang telah disiapkan. Pemilihan responden didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan dari peneliti yaitu, orang-orang yang memiliki jabatan pada perusahaan dan mengetahui dengan pasti hal-hal yang berkaitan dengan masalah yang sedang diteliti. Untuk menentukan rating dan bobot masing faktor internal dan faktor eksternal dibuat dalam bentuk kuesioner kepada responden, dimana setiap item pertanyaan diberi alternatif jawaban. Setiap jawaban masing-masing diberi nilai dengan mengikuti aturan penilaian dari sangat penting, penting, kurang penting, dan tidak penting. Untuk faktor kekuatan dan peluang diberi nilai 4 (sangat setuju) hingga nilai 1 (tidak setuju). Sedangkan faktor kelemahan dan ancaman diberi nilai 1 (sangat setuju) hingga nilai 4 (tidak setuju). Dalam pembuatan Matriks IFAS perlu diketahui dan dievaluasi lingkungan internal perusahaan. Ada lima langkah dalam pembuatan matriks ini, yakni:

1. IFAS menyangkut lingkungan internal, pada langkah awal dibuat list daftar faktor-faktor penting lingkungan internal yang menjadi kekuatan (*strenght*) maupun kelemahan (*weaknesses*) dari perusahaan.
2. Setiap faktor di atas perlu ditentukan bobot atas timbangannya (*weight*), dimulai dari 0,0 untuk faktor yang sangat tidak penting sampai 1,0 untuk faktor yang sangat penting.
3. Selanjutnya, pada langkah kedua, masing-masing faktor juga diberikan peringkat (*rating*) mulai dari angka 1 sampai 4 peringkat ini menggambarkan seberapa besar efektifitas strategi meresponnya dengan sangat buruk; nilai 2 jika respon perusahaan sama saja dengan rata-rata perusahaan lain yang berada dalam industri; nilai 3 jika respon perusahaan lain yang ada dalam industri; nilai 4 jika respon perusahaan terhadap lingkungan eksternal sangat baik dan optimal.

- Langkah selanjutnya, setiap bobot atau timbangan pada langkah kedua dikalikan dengan peringkat yang telah ditentukan pada langkah ketiga untuk mendapatkan nilai tertimbangannya (*weghted score*).
- Terakhir jumlahkan nilai timbangan untuk setiap perubahan agar total tertimbang perusahaan tersebut dapat diketahui.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

PT. Horison Maritim Indonesia berdiri sejak tahun 2021, Sebagai perusahaan yang khusus bergerak dengan hanya mengoperasikan kapal jenis bulkcarrier, container, oil chemical tanke, general cargo maupun gas tanker saja, namun ada juga yang mempunyai kapal bermacam-macam jenisnya. Ini merupakan tugas khusus dari badan yang terbentuk dibawah perusahaan pelayaran yang disebut sebagai “*Crew Manning Agency*”. PT. Horison Maritim Indonesia yang bergerak dalam keagenan awak kapal yang berperan penting dalam perekrutan pelaut yang berlaku internasional serta mengadakan kerjasama dengan perusahaan perlayaran internasional. Seperti yang kita ketahui bahwa dalam proses *replacement crew* dan ketidaksesuaian jadwal keberangkatan guna mencegah keterlambatan pengiriman *crew sign on* banyak sekali aturan-aturan atau prosedur-prosedur yang harus dilalui para *crew kapal*, sehingga menyebabkan para *crewing* kesulitan untuk mengurusnya. Disinilah fungsi dari perusahaan ini untuk memberikan pelayanan jasa dalam sign on tenaga kerja (*crew*).

### **Proses Replacement Crew Kapal**

Tahan atau proses *replacement crew* pada PT. Horison Maritim Indonesia guna untuk memperlancar *crewing management* adalah sebagai berikut:

#### 1. Tahap I permintaan *crew*

Tahapan ini merupakan tahapan pertama dari *replacement crew* dimana kapten kapal mengirimkan e-mail permintaan *sign off* kepada *ship owner* serta PT. Horison Maritim Indonesia sebelum masa kontrak *crew kapal* yang bersangkutan berakhir. Hal ini bertujuan agar perusahaan bisa mempersiapkan *crew kapal* pengganti dengan baik dan sesuai kriteria yang diminta oleh Kapten dan *ship owner*.

#### 2. Tahap II *Prepare crew kapal* pengganti

PT. Horison Maritim Indonesia memiliki kerja sama dengan *ship owner* luar negeri yang terdiri dari berbagai jenis tipe kapal, ukuran dan *mixed crew kapal* yang berbeda kebangsaan. Pencalonan *crew kapal* harus sesuai dengan kebutuhan kapal. Pada tahap ini yang bertanggung jawab penuh adalah *recruiting team*. Tahapan ini akan berjalan setelah perusahaan menerima *e-mail* (yang sudah disetujui oleh *ship owner*) dari kapal untuk permintaan pergantian *crew*. Setelah menerima *e-mail*, *recruiting team* langsung mencari *crew kapal* pengganti yang sesuai dengan permintaan dari *ship owner*. Ada dua cara dalam mencalonkan *crew kapal* ke *ship owner* yaitu mencalonkan *ex crew* dan Perekrutan *crew baru* (*new applicant*).

*Ex crew* merupakan *crew* yang sebelumnya sudah pernah bekerja di kapal yang ditangani oleh PT. Horison Maritim Indonesia dengan memiliki kondite kerja yang baik dan bersedia kembali *on board* di kapal yang ditangani oleh PT. Horison Maritim Indonesia setelah masa permintaan istirahat di daratnya berakhir. *recruiting* memiliki data *ex crew* yang akan kembali di plot di kapal-kapal milik



PT. Horison Maritim Indonesia yang disebut *crew standby*. Untuk Pencalonan *crew sign on* kami sudah mempunyai beberapa *ex crew* yang memenuhi kualifikasi agar kami dapat mengirimkan kandidat *crew* dengan catatan telah memenuhi persyaratan dari segi dokumen, pengalaman (jenis kapal, ukuran kapal, ukuran mesin untuk *enginee* dan *mixed crew*) dan sudah memasuki waktu masa berakhir permintaan istirahat di daratnya paska turun dari kapal terakhir. Perekrutan *new applicant* di PT. Horison Maritim Indonesia dilakukan hanya pada saat persediaan *crew standby* pada *crew waiting list* sudah tidak ada lagi kandidat yang akan dicalonkan sebagai *crew* pengganti.

3. Tahap III Pengiriman CPD ke *ship owner*.

Setelah *new applicant* dinyatakan lolos dari seleksi tersebut, tahap selanjutnya adalah pengiriman CPD ke *ship owner*. Sebelum pengiriman, CPD dari *crew* kapal calon pengganti diketik ulang oleh staf *document* yang bertanggung jawab untuk pengisian aplikasi CPD tersebut dan dilakukan pengecekan ulang mengenai kevalidan dokumen dari *crew* kapal tersebut. Setelah selesai pengetikan, CPD berupa soft copy dan hard copy diserahkan kembali ke *Crewing Manager* sebagai penanggung jawab. Setelah itu, soft file CPD dikirim ke *ship owner* melalui *e-mail* dengan menyebutkan keterangan yang jelas seperti nama kapal, rencana jadwal *crew change* dan menyampaikan hambatan mengenai *crew* tersebut. Seperti contoh, dokumen *crew* kapal pengganti tersebut masih dalam proses revalidasi dan memberikan keterangan kapan dokumen tersebut bisa kembali digunakan untuk *on board*. Setelah itu *ship owner* akan memberikan balasan dan konfirmasi kepada PT. Horison Maritim Indonesia apakah *crew* kapal pengganti yang dicalonkan oleh PT. Horison Maritim Indonesia mendapatkan *approval* atau tidak. Apabila mendapatkan *approval* dari *ship owner*, *ship owner* langsung menginstruksikan kepada PT. Horison Maritim Indonesia untuk dipersiapkan segala sesuatunya sampai *crew sign on* ke atas kapal. Apabila *crew* kapal pengganti yang dicalonkan oleh PT Horison Maritim Indonesia tidak diterima oleh *ship owner*, maka PT. Horison Maritim Indonesia harus secepatnya mencari calon pengganti lain.

4. Tahapan IV persiapan dan pengarsipan dokumen.

Persiapan dokumen dijalankan oleh operational department yang dipimpin oleh operational manager dan dibantu oleh beberapa stafnya. Tahapan ini dijalankan setelah *crew* kapal pengganti yang dicalonkan oleh recruiting manager mendapatkan approval dari *ship owner*. Dokumen yang harus dipersiapkan untuk *sign on* berbeda-beda sesuai dengan jabatan dari *crew* kapal tersebut. Dokumen travel merupakan dokumen yang digunakan sebagai syarat pada saat terjadinya *replacement crew*. Dokumen tersebut seperti paspor, *vessel flag*, visa, tiket pemberangkatan untuk *crew* kapal *sign on* dan tiket untuk *crew* kapal yang akan *sign off*. Pengarsipan dokumen dilakukan oleh taruna/i yang melaksanakan praktek darat dan dicek langsung oleh staf *document*. Pengarsipan dilakukan dengan cara melakukan *scan* semua dokumen *crew* yang akan *sign on* dan kemudian dimasukkan ke dalam map terpisah dari masing-masing *crew*. Pengarsipan bertujuan untuk *back up* data perusahaan apabila sewaktu-waktu dibutuhkan atau ada hal yang tidak terduga-duga.

5. Tahap V *replacemnt crew* antara lain:

a. Tahap I kualifikasi bagian (*Deck Officer*):

- 1) Memiliki ijazah minimal ANT III
  - 2) Mempunyai pengalaman kerja minimal 1 kerja (Perusahaan asing)
  - 3) *Endorsement*
  - 4) Sertifikat keahlian pelaut :BST (*Basic Safety Training*), SCRB (*Proficiency In Survival Craft and Rescue Boats*), AFF (*Advanced Fire Fighting*), MFA (*Medical First Aid*), MC (*Medical Care On Board Ship*), SSO (*Ship Security Officer*), RADAR (Radar Simulator), ARPA (Arpa Simulator), GMDSS (*Global Maritime Distress Safety System*), GMDSS *Endorsement*, GOC (*General Operation Certificate*), BRM (*Bridge Resource Management*), *Yellow Fever*
  - 5) Memiliki Sertifikat *Medical Check Up*, minimal berlaku 1—2 tahun.
  - 6) *Passport* yang berlaku minimal 18 bulan.
  - 7) *Seaman book* yang berlaku minimal 18 bulan
  - 8) Mampu berkomunikasi dengan Bahasa Inggris
  - 9) *Foto copy* Kartu Tanda Penduduk (KTP)
  - 10) Foto terbaru (3x4 *background* biru dan merah)
  - 11) KMLC
  - 12) KOSMA (*Korea Ship Managers Association*)
- b. Kualifikasi bagian Engine
- 1) Memiliki ijazah minimal ATT III
  - 2) Mempunyai pengalaman kerja minimal 1 kerja (Perusahaan asing)
  - 3) *Endorsement*
  - 4) Sertifikat keahlian pelaut yang harus dimiliki:BST (*Basic Safety Training*), SCRB (*Proficiency In Survival Craft and Rescue Boats*), AFF (*Advanced Fire Fighting*), MFA (*Medical First Aid*), MC (*Medical Care On Board Ship*), SSO (*Ship Security Officer*), ERM (*Engine Resource Management*), *Yellow Fever*, KML, KOSMA (*Korea Ship Managers Association* )
  - 5) Memiliki Sertifikat *Medical Check Up*, minimal berlaku 1-2 tahun.
  - 6) *Passport* yang berlaku minimal 18 bulan.
  - 7) *Seaman book* yang berlaku minimal 18 bulan.
  - 8) Mampu berkomunikasi dengan Bahasa Inggris.
  - 9) *Foto copy* Kartu Tanda Penduduk (KTP).
  - 10) Foto terbaru (3x4 *background* biru dan merah)
- c. Kualifikasi bagian *Ratings*:
- 1) Memiliki ijazah *Rating*.
  - 2) Mampu berbahasa Inggris
  - 3) Memiliki sikap yang baik
  - 4) Mempunyai pengalaman kerja minimal 1 kerja (Perusahaan asing)
  - 5) *Evaluasi* kinerja *crew* yang baik
  - 6) Sertifikat keahlian pelaut yang harus dimiliki: BST (*Basic Safety Training*), SCRB (*Proficiency In Survival Craft and Rescue Boats*), AFF (*Advanced Fire Fighting*), SDS (*Seafares Designated Security Duties*), *Yellow Fever*
  - 7) Memiliki Sertifikat *Medical Check Up*, minimal berlaku 1-2 tahun.
  - 8) *Passport* yang berlaku minimal 18 bulan.
  - 9) *Seaman book* yang berlaku minimal 18 bulan

- 10) Foto *copy* Kartu Tanda Penduduk (KTP)
- 11) Foto terbaru (3x4 *background* biru dan merah)

### **Faktor penyebab terjadinya ketidaksesuaian jadwal keberangkatan crew di PT. Horison Maritim Indonesia**

Faktor penyebab terjadinya ketidaksesuaian jadwal keberangkatan crew di PT. Horison Maritim Indonesiadiantaranya disebabkan beberapa faktor diantaranya: faktor *control waiting list* yang belum rapi, permintaan crew kapal yang mendadak, pengarsipan dokumen, sedikitnya minat crew kapal asal Indonesia untuk bekerja dengan perusahaan asal Korea, ketidaksesuaian jadwal keberangkatan yang disebabkan oleh *medical chek up*, faktor internal dan faktor eksternal. *Control Waiting List* merupakan data yang digunakan sebagai pedoman oleh *deck/engineer manager* untuk memilih kandidat yang akan dicalonkan ke *ship owner*. Data tersebut berbentuk *excel* yang secara pengolahanya dengan memisahkan *crew stand by*. Data tersebut selalu di *update* setiap hari dari pihak PT. Horison Maritim Indonesia. Tetapi, terkadang masih ada nama yang belum di *update* padahal nama crew tersebut sudah approval. Ada juga crew yang sudah diblacklist tapi namanya masih ada di dalam *replacement plan* dan kolom tabel yang masih acak-acakan dan huruf nya yang sangat kecil membuat staf kurang jelas untuk membacanya. Kualitas crew di atas kapal sangat dipengaruhi oleh pelaksanaan rekrutmen awal pada saat crew tersebut melaksanakan rangkaian seleksi.

Permintaan crew kapal yang mendadak membuat keterbatasan waktu perusahaan untuk menyiapkan segala sesuatunya. Tidak hanya dari segi perekrutan, permintaan crew kapal yang mendadak juga sangat mempengaruhi proses pada tahapan persiapan dokumen. Dengan waktu yang singkat rawan terjadi kekeliruan pada saat prepare dokumen karena tidak sedikitnya dokumen yang harus dipersiapkan. Pengarsipan *document* menggunakan sistem pengarsipan *document* secara manual dengan cara di *print/ photo copy* menjadi pekerjaan yang melelahkan (*print*, memindahkan, menyortir, merapikan, menandai, dan menyimpan) sesuai dengan *document* yang dimiliki oleh crew tersebut lalu disimpan dalam plastik *document* dan dijadikan satu dengan crew lainnya sesuai masing-masing kapal atau *owner* kemudian dimasukkan ke dalam *bantex (box arsip)*. Dari banyaknya crew yang dimiliki oleh perusahaan hal yang menjadi penghambat dalam pencalonan crew kapal adalah sedikitnya crew kapal asal Indonesia yang mau bekerja dengan crew asal Korea. Hal ini disebabkan karena jumlah gaji pada perusahaan Korea relatif lebih rendah dibandingkan perusahaan asal Jepang.

Penyebab lainnya adalah banyaknya keluhan kesah dari crew kapal yang pernah *join* pada perusahaan Korea yaitu sistem kerja yang memberatkan sehingga banyak crew kapal yang menolak untuk bekerja pada perusahaan Korea. Sedikitnya minat crew kapal untuk bekerja pada kapal-kapal yang berasal dari perusahaan Korea merupakan salah satu hal yang menghambat proses *Replacement plan* kapal asing karena perusahaan memiliki stok crew kapal *stand by* yang siap untuk *on board* tetapi tidak mau di calonkan pada perusahaan Korea. Hal ini karena crew Indonesia lebih memilih pada perusahaan Jepang yang memiliki gaji lebih tinggi. Langkah yang diambil perusahaan adalah dengan menjelaskan dan menyakinkan crew kapal mengenai keuntungan bekerja pada perusahaan Korea, salah satunya adalah karir yang lebih cepat. Hal tersebut diharapkan akan merubah mindset dari crew kapal

asal Indonesia untuk bekerja bukan semata-mata mencari uang, tetapi perlu diperhatikan juga untuk karir yang gemilang kedepannya. Langkah lain yang perusahaan lakukan adalah memberi saran kepada *ship owner* dengan menyampaikan keluhan-keluhan *crew* Indonesia kepada *owner* Korea sehingga dapat memenuhi keinginan dari *crew* asal Indonesia.

Proses *Replacement crew* kapal yang salah satunya disebabkan oleh lamanya penerbitan sertifikat *medical check up* atau *crew* kapal belum melaksanakan *medical check up*, adapun yang sudah melaksanakan tetapi belum keluar hasil laboratoriumnya atau sudah keluar tetapi hasilnya tidak fit dan kesehatannya bermasalah. Selain itu faktor Internal diantaranya: berasal dari kapal yang belum sampai ke pelabuhan tujuan *crew* kapal akan melaksanakan *on board* serta kapal terjadi deviasi berdasarkan *master cable*, cuaca ekstrim yang terjadi ditengah laut sehingga menyebabkan kapal terhambat sandar, kapal yang telah berada di *anchorage station*, namun *service boat* sebagai koneksi menuju tempat tersebut tidak disediakan. Sedangkan faktor eksternal diantaranya: sertifikat profisiensi/ketrampilan *crew* kapal yang belum direvalidasi, buku pelaut yang belum di sijnil on ketika *crew* kapal yang bersangkutan akan melaksanakan *on board*, *crew* kapal belum melaksanakan *medical check up*, atau sudah melaksanakan tetapi belum keluar hasil laboratoriumnya adapun yang sudah keluar tetapi hasilnya tidak fit dan kesehatannya bermasalah.

#### **Analisis SWOT IFAS dan EFAS PT. Horison Maritim Indonesia**

Pada penelitian ini menggunakan analisis SWOT, analisis ini menggambarkan setiap kekuatan, kelemahan, peluang, serta ancaman dari PT. Horison Maritim indonesia dalam melakukan aktivitasnya. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, ada suatu gambaran lingkungan yang mereka hadapi baik itu dari dalam lingkungan perusahaan sendiri (kekuatan dan kelemahan) maupun dari luar lingkungan perusahaan (peluang serta ancaman). Pimpinan PT. Horison Maritim indone siadalah menjalankan perusahaan ini mampu memanfaatkan kondisi internal maupun kondisi eksternal dalam mengoptimalkan aktifitas perusahaan. Prospek suatu perusahaan tidak terlepas dari pemahaman tentang lingkungan yang ada, baik di dalam maupun di luar lingkungan perusahaan, karena pengaruh lingkungan tersebut senantiasa berinteraksi.

##### 1. *Strengths* (kekuatan) pada PT. Horison Maritim indonesia.

PT. Horison Maritim indonesia memiliki kekuatan-kekuatan yang secara umum dimiliki oleh perusahaan pelayaran dalam menjalankan usahanya, dan kekuatan tersebut mempunyai perkembangan perusahaan tersebut di dalam meningkatkan efektivitas aktivitas dari perusahaan ditengah-tengah banyaknya perusahaan sejenis yang bermunculan. Adapun kekuatan-kekuatan yang dimiliki PT. Horison Maritim indonesia antara lain :

- a. Perusahaan yang berdiri sendiri tanpa ada campur tangan orang lain atau *owner*.
- b. Lebih giat untuk mencari *candidat crew* baru.
- c. Meningkatkan grafik penilaian dari KPI untuk perusahaan kami.
- d. Proses rekrutmen sesuai dengan SOP.
- e. Tidak dikenakan biaya apapun.

##### 2. *Weaknesses* (kelemahan) pada PT. Horison Maritim indonesia.

Kelemahan adalah yang menjadi penghalang bagi perusahaan dalam mengembangkan serta melaksanakan aktivitasnya yang mengganggu pencapaian laba yang maksimum yang ingin diperoleh. Adapun kelemahan-kelemahan yang dimiliki oleh PT. Horison Maritim Indonesia antara lain :

- a. Mencancel *crew* karena *crew* yang ada di atas kapal *extend*.
- b. Dokumen tidak valid sehingga menjadikan keterlambatan pengir/iman *crew* kapal.
- c. *Cancel* yang tidak beralasan.
- d. Banyaknya complain terkait proses *approval* yang lebih dari 1-2 minggu.

3. *Opportunities* (kesempatan) pada PT. Horison Maritim Indonesia.

Peluang adalah suatu kesempatan yang datang, sehingga dapat dimanfaatkan untuk mendapatkan keuntungan, atau dapat didefinisikan sebagai kesempatan yang muncul pada waktu tertentu yang dapat memberikan kesempatan besar untuk memperoleh keuntungan, jika dalam kesempatan itu dilakukan suatu tindakan dengan mengarahkan tenaga dan pikiran. Adapun peluang-peluang yang dimiliki PT. Horison Maritim Indonesia antara lain :

- a. *Crew* yang tidak *finish contract*.
- b. Mempertahankan kepercayaan pool *crew* agar bisa *joint* kembali di perusahaan kami.
- c. Menjaga reputasi nama baik perusahaan.
- d. Bertambahnya jumlah minat kerja *crew* diperusahaan kami.

4. *Threat* (ancaman) Pada PT. Horison Maritim Indonesia.

Ancaman adalah situasi penting yang tidak menguntungkan perusahaan. Hal ini menjadi pengganggu jalannya roda bisnis perusahaan dan mengancam posisi perusahaan di dalam pasar, maupun mengganggu tujuan perusahaan. Adapun ancaman-ancaman yang dimiliki oleh PT. Horison Maritim Indonesia antara lain :

- a. Banyaknya pesaing dari agency lain.
- b. Tidak memenuhi kualifikasi *principal*.
- c. Perbandingan jumlah gaji dengan agent lain.

**Analisis Faktor Strategis Eksternal dan Internal.**

Berikut disajikan hasil analisis SWOT PT. Horison Maritim Indonesia

Tabel 2. Analisis SWOT

No	Analisis SWOT	Bobot	Peringkat	Rata-Rata
<b>A Kekuatan</b>				
A1	Perusahaan yang berdiri sendiri tanpa ada campur tangan orang lain atau <i>owner</i> .	0,75	3	2,25
A2	Lebih giat untuk mencari kandidat <i>crew</i> baru.	0,75	2	1,5
A3	Meningkatkan grafik penilaian dari KPI untuk perusahaan kami.	0,57	4	2,25
A4	Proses rekrutmen sesuai dengan SOP.	0,75	3	2,25
A5	Tidak dikenakan biaya apapun.	0,57	4	2,25
<b>B Kelemahan</b>				

B1	Mencancel <i>crew</i> karena <i>crew</i> yang ada di atas kapal <i>extend</i> .	0,75	3	2,25
B3	Dokumen tidak valid sehingga menjadikan keterlambatan pengiriman <i>crew</i> kapal.	0,75	3	2,25
B4	<i>Cancel</i> yang tidak beralasan.	0,75	2	1,5
B5	Banyaknya complain terkait proses <i>approval</i> yang lebih dari 1-2 minggu.	0,6	3	1,8
<b>A Kesempatan</b>				
A1	<i>Crew</i> yang tidak <i>finish contract</i> .	0,57	4	2,25
A2	Mempertahankan kepercayaan <i>pool crew</i> agar bisa <i>joint</i> kembali di perusahaan kami.	0,75	4	3
A3	Menjaga reputasi nama baik perusahaan.	0,39	3	1,125
A4	Bertambahnya jumlah minat kerja <i>crew</i> diperusahaan kami.	0,75	3	2,25
<b>B Hambatan</b>				
B1	Banyaknya pesaing dari <i>agency</i> lain.	0,87	3	2,58
B3	Tidak memenuhi kualifikasi <i>principal</i> .	0,9	3	2,7
B4	Perbandingan jumlah gaji dengan agent lain.	0,25	2	1,5

Pada tabel 2 diatas menyusun dan menentukan faktor-faktor strategis eksternal dan internal suatu perusahaan. Menyusun dan menghitung nilai bobot, rating, dan skor untuk tabel eksternal dan internal dibuat dengan teknik skala. Total skor IFAS = *Strengths-Weaknesses* ( $10-7,5=2,5$ ) adalah mengindikasikan bahwa Proses *Replacement Crew* Kapal dan Ketidaksesuaian Jadwal Keberangkatan guna Mencegah Keterlambatan Pengiriman *Crew Sign On* pada PT. Horison Maritim Indonesia. Total skor EFAS = *Opportunities-Threats* ( $8,6-6,7=1,9$ ) mengindikasikan bahwa Proses *Replacement Crew* Kapal dan Ketidaksesuaian Jadwal Keberangkatan guna Mencegah Keterlambatan Pengiriman *Crew Sign On* di PT. Horison Maritim Indonesia. Kedua matriks tersebut di atas, merupakan kondisi relatif yang dihadapi oleh perusahaan dengan kondisi inilah yang mereka hadapi dalam menjalankan perusahaanya. Berikut Gambar 2 adalah diagram yang akan peneliti gunakan untuk menganalisis dan menentukan keputusan strategis dengan menggunakan pendekatan matrik.



(kekuatan) memiliki bobot nilai yang lebih besar jika dibandingkan dengan *Weaknesses* (kelemahan) dan pada faktor eksternal bobot nilai *Opportunities* (peluang) juga lebih besar jika dibandingkan dengan bobot nilai *Threats* (ancaman), sehingga dalam hal ini proses *Replacement Crew* Kapal dan Ketidaksesuaian Jadwal Keberangkatan guna Mencegah Keterlambatan Pengiriman *Crew Sign On* sudah mengimplementasikan analisis SWOT.

Sehingga dalam hal ini proses *Replacement Crew* Kapal dan Ketidaksesuaian Jadwal Keberangkatan guna Mencegah Keterlambatan Pengiriman *Crew Sign On* harus di maksimalkan kembali implementasi analisis SWOT agar proses *Replacement Crew* Kapal dan Ketidaksesuaian Jadwal Keberangkatan guna Mencegah Keterlambatan Pengiriman *Crew Sign On* bisa lebih komprehensif dalam mengetahui keadaan manajemen yang dijalankan.

Hasil perhitungan dari Analisis Swot IFAS-EFAS yang dijadikan dalam bentuk diagram X-Y pada perusahaan PT. Horison Maritim Indonesia:

- a. Perusahaan yang berdiri sendiri tanpa ada campur tangan orang lain atau *owner*.
- b. Lebih giat untuk mencari kandidat *crew* baru.
- c. Meningkatkan grafik penilaian dari KPI untuk perusahaan kami.
- d. Proses rekrutmen sesuai dengan SOP.
- e. Tidak dikenakan biaya apapun.

## SIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil dari Analisis Proses *Replascement Crew* Kapal dan Ketidaksesuaian Jadwal Keberangkatan Guna Mencegah Keterlambatan Pengiriman *Crew Sign On* di PT. Horison Maritime Indonesia. Berdasarkan hasil penelitian beserta pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut : berdasarkan hasil dari analisis Untuk mengetahui proses *replecment crew* kapal adalah adanya permintaan *crew* untuk *sign off* kepada *crewing management* agar mempermudah perusahaan mempersiapkan *crew* kapal pengganti dengan baik dan sesuai kriteria yang diminta oleh Kapten dan *ship owner*. Dengan demikian untuk mengetahui *crew* tersebut ada beberapa hal yang harus di perhatikan dalam tahap seleksi yang harus sesuai dengan kriteria dan kemampuan dari *crew* tersebut. Harapannya dari memaksimalkan seleksi *crew* adalah untuk menjadikan perusahaan lebih baik dan dapat bekerja sesuai dengan standar operasional perusahaan. Berdasarkan hasil dari analisis Untuk mengetahui faktor penyebab ketidaksesuaian jadwal keberangkatan *crew* di PT. Horison Maritime Indonesia adalah *Control Waiting List* untuk memilih kandidat yang akan di calonkan ke *ship owner* dan beberapa factor yaitu sedikitnya minat orang Indonesia untuk kerja di perusahaan korea, keterlambatan jadwal *medical check up*, factor internal dan eksternal oleh karena itu pihak perusahaan harus mengoptimalkan jadwal keberangkatan agar mencegah keterlambatan keberangkatan *crew* kapal. Berdasarkan hasil dari analisis untuk mengetahui tindakan yang dilakukan oleh PT. Horison Maritime Indonesia untuk terhadap ketidaksesuaian jadwal pengiriman jadwal keberangkatan pengiriman *crew sign on* yaitu dengan megupdate *waiting list* setelah *crew* yang off perlu dihimbau juga terhadap *crew* kapal yang sudah *sign off* untuk melapor secepatnya ke



## DAFTAR PUSTAKA

- Akamangwa, N. (2016). Working For The Environment And Against Safety: How Compliance Affects Health And Safety On Board Ships. *Safety Science*, 87, 131–143.
- Astriawati, N., Wibowo, W., Santosa, P. S., Hartanto, B., & Setiyantara, Y. (2023). Path Analysis In The Application Of Occupational Health And Safety In The Ship Machinery Laboratory. *Jurnal Penelitian Pendidikan Ipa*, 9(11), 9713–9719.
- 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).
- Fakhrurrozi, F. (2021). Tinjauan Yuridis Tentang Peraturan Perlindungan Hukum Bagi Pelaut Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak. *Majalah Ilmiah Gema Maritim*, 23(1), 86–95.
- Fernando, A., Kusuma, A. C., Suganjar, S., & Astriawati, N. (2022). Optimalisasi Fungsi Alat Keselamatan Di Kapal Mt. Patra Tanker 2. *Majalah Ilmiah Gema Maritim*, 24(1), 67–75.
- 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.
- Hanik, K., Saputra, W. S., & Dewi, R. K. (2024). Analisis Mekanisme Crew Change Dan Pre Joint Mandatory Training. *Majalah Ilmiah Bahari Jogja*, 22(1), 88–99.
- Hendrawan, A. (2019). Analisa Indikator Keselamatan Pelayaran Pada Kapal Niaga. *Jurnal Saintara*, 3(2).
- Kusumastuti, A., & Mustamil Khoiron, A. (2019). Metode Penelitian Kualitatif. In F. Annisya & Sukarno (Eds.), *Metedo Penelitian Kualitatif* (I). Lembaga Pendidikan Sukarno Pressindo.
- Lutfi, K. R. (2017). Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 Tentang Pelayaran Pasca Pemberlakuan Asean Economic Community Dalam Perspektif Hukum Persaingan Usaha:(Studi Di Pelabuhan Tanjung Priok). *Jurnal Mahkamah: Kajian Ilmu Hukum Dan Hukum Islam*, 2(2), 235–256.
- Mckim, C. A. (2017). The Value Of Mixed Methods Research: A Mixed Methods Study. *Journal Of Mixed Methods Research*, 11(2), 202–222.
- 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.
- 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.

- Sitepu, F. (2018). Peranan Nakhoda Dalam Memotivasi Semangat Kerja Kru Di Atas Kapal Kn. Bima Sakti. *Dinamika Bahari*, 8(2), 2119–2126.
- 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.
- Triputra, M. (2023). *Analisis Kebutuhan Sistem Aplikasi Dokumen Guna Memperlancar Kegiatan Crewing Di Pt Savana Charta Indonesia*. Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta.
- Yulianto, A., Hanik, K., & Nabila, L. S. (2023). Analisis Kebijakan Kualifikasi Kesehatan Dan Standar Pengawakan Terhadap Kinerja Awak Kapal Berdasarkan Penerapan Mlc 2006. *Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim*, 5(1), 8–14.