# BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

* 1. **Perusahaan Angkutan Laut**
     1. Perusahaan Pelayaran

Perusahaan Pelayaran adalah perusahaan yang mengoperasikan kapal untuk mencari pendapatan berupa uang tambang (Engkos Kosasih dan Hananto Soewedo 2018:11).

Perusahaan Pelayaran adalah pemilik kapal atau organisasi lainnya atau orang seperti *manager* atau *bareboat charterer*, yang telah serahi tanggung jawab untuk pengoperasian kapal dari pemilik kapal dan Badan Hukum yang bertanggung jawab atas pengoperasian kapal (Peraturan Mentri Perhubungan No.PM 70 Tahun 2013 Tentang Pendidikan dan Pelatihan, Sertifikasi Serta Dinas Jaga Pelaut Bab 1 Pasal 1 Butir 15).

*Liner*

*Tramper Feeder*

Muatan (*Husbanding*)

Muatan (*Canvassing*)

*Time Charter Voyage Charter*

*Demise/Bareboat Charter*

Jasa Lainnya

*Charter*/Sewa Kapal

Perusahaan Pelayaran

Keagenan

Usaha Jasa Angkutan laut

Gambar 1  
Kegiatan Perusahaan Pelayaran

Sumber Engkos Kosasih dan Hananto Soewedo Manajemen Perusahaan

Pelayaran

6

* + 1. Kapal

Kapal adalah kendaraan air dengan bentuk dan jenis tertentu, yang digerakkan dengan tenaga angin, tenaga mekanis, energi lainnya, ditarik atau ditunda, termasuk kendaraan yang berdaya dukung dinamis, kendaraan di bawah permukaan air, serta alat apung dan bangunan terapung yang tidak berpindah-pindah (Undang-Undang No.17 Tahun 2008 Tentang Pelayaran Bab 1 Pasal 6 Butir 36).

# Manajemen Sumber daya Manusia

* + 1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja dan dikutip agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (H.Malayu S.P Hasibuan 2016:10).

Fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Tujuannya adalah agar perusahaan mendapatkan rentabilitas laba yang lebih besar.

* + 1. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melaului kegiatan orang-orang. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen (H.Malayu S.P Hasibuan 2016:10).

Manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut :

* + - 1. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job descrition*, *job specification*, *job requirement* dan *job evaluation*
      2. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job descr ition*, *job specification*, *job requirement* dan *job evaluation*
      3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian
      4. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan *asas the right man in the right place and the right man in the right job*
      5. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang
      6. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan dan khususnya
      7. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis
      8. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh
      9. Melaksanakan pendidikan, latihan dan penilaian prestasi karyawan
      10. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal
      11. Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangonnya.

Peranan Manajemen sumber daya manusia diakui sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan, tetapi untuk memimpin unsur manusia ini sangat sulit dan rumit. Tenaga kerja manusia selain mampu, cakap, dan terampil, juga tidak kalah pentingnya kemauan dan kesungguhan mereka untuk bekerja efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan kurang berarti jika tidak diikuti moral kerja dan kedisiplinan karyawan dalam mewujudkan tujuan.

# Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen diartikan sebagai suatu proses untuk mendapatkan calon karyawan yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan suatu organisasi atau perusahaan (Mardianto, 2014:8).

Proses rekrutmen di banyak perusahan di Indonesia menggunakan alur/tahapan yang hampir sama. Bila kita skemakan proses rekrutmen berdasarkan alurnya, maka proses yang terjadi adalah sebagai berikut :

* + 1. *Sourcing Proces* adalah proses untuk mendapatkan pelamar sesuai dengan kebutuhan yang ada, melalui sumber-sumber yang tersedia. Metodenya menggunakan *internal resourcing* dan *eksternal resourcing*. Cara menarik

berbagai pelamar cukup beragama yaitu: *direct* mail, *job fair*/bursa kerja, iklan, *head hunter*, asosiasi profesi dan sebagainya.

* + 1. *Selection Process* adalah proses untuk menyaring pelamar menjadikan kandidat sesuai dengan kriteria (seleksi) yang ada. Cara yang dilakukan bisa berupa: *Psychological test*/Psikometri, wawancara psikologi, tes teknis, *managerial skill test* dan sebagainya.
    2. *User Process* adalah proses mencari orang yang tepat sesuai dengan posisi yang tersedia, diperoleh diantara kandidat yang lolos dari proses seleksi. Tahapan yang biasanya dilakukan adalah: Wawancara oleh *direct user*, (*manager*) dan *inderect user* (*director*), *Medical chek up*, *Sign on contact and administration* dan orientasi karyawan baru.

# Proses Manajemen SDM (Laut)

Menurut Engkos Kosasih dan Hananto Soewedo (2018:131) dalam manajemen Sumber daya manusia biasanya diselenggarakan hal-hal sebagai berikut :

* + 1. Penarikan/*recruitment* (analisis jabatan, beban kerja)
    2. Proses seleksi
    3. Pengangkatan pertama (calon pegawai)
    4. Pengangkatan dalam pangkat
    5. Pengangkatan dalam jabatan
    6. Mutasi/formasi pegawai
    7. Penggajian/pengupahan, uang transport, uang lembur, hubungan perburuhan
    8. Pembinaan dan disiplin pegawai
    9. Kesehatan/kesejahteraan pegawai
    10. Pendidikan latihan pegawai
    11. Cuti, pemberhentian dan pensiun.
  1. **Usaha Keagenan Awak Kapal (*Ship Manning Agency*) beserta tanggung jawabnya :**

Menurut Mentri Perhubungan No.84 tahun 2013 tentang perekrutan dan penempatan awak kapal (Bab 1 Pasal 1 butir 2) : Usaha keagenan awak kapal (*Ship Manning Agency*) adalah jasa keagenan awak kapal yang berbentuk badan hukum yang bergerak dibidang rekrutmen dan penempatan awak kapal diatas kapal sesuai kualifikasi.

Pengusaha kapal adalah seseorang atau badan hukum yang mengusahakan kapal untuk pelayanan pelayaran dilaut dengan melakukan sendiri atau menyuruh orang lain melakukan pelayaran itu sebagai nahkoda. Seorang pengusaha dalam menjalankan usahanya mempunyai tujuan untuk mencari keuntungan yang sebesar-besarnya dengan biaya dan tenaga atau modal yang sekecil-kecilnya dan pengusaha kapal mempunyai tanggung jawab antara lain yaitu :

* + 1. Mendaftarkan dan menandatangani Perjanjian Kerja Laut.
    2. Menyediakan akomodasi yang layak untuk *crew* kapal.
    3. Memberikan gaji sesuai dengan isi Perjanjian Kerja Laut.
    4. Membuat *check list* data baik untuk *crew* kapal dan dokumen kapal.
    5. Memonitoring kegiatan *crew* kapal.

# Sistem Pengawakan

Menurut Engkos Kosasih dan Hananto Soewedo (2018:131) ada perusahaan pelayaran yang menganut sistem pengawakan sebagai laut tetap, seperti umumnya di BUMN. Namun, banyak juga perusahaan yang menganut sistem pengawakan secara kontrak, seperti umunya pada perusahaan swasta.

Baik sistem pengawakan sebagai pegawai tetap maupun sistem kontrak memiliki keuntungan dan kerugian. Berikut ini perbandingannya .

Tabel 1 Sistem Pengawakan

Sumber : Engkos Kosasih dan Hananto Soewedo (2018) Manajemen

Perusahaan Pelayaran

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Sistem Pengawakan** | **Keuntungan** | **Kerugian** |
| Pegawai tetap | Ada *sense of belonging*. Pengaturan penempatan mudah.  Kualitas pegawai  Diketahui | Biaya besar untuk rekrut pegawai  Saat di darat, perlu gaji dasar |
| Sistem kontrak | Tidak perlu ada biaya rekrut. Gaji hanya diberikan waktu bertugas di kapal.  Mudah memberhentikan pegawai yang tidak disenangi. | Tidak ada *sense of belonging*.  Pegawai berkualitas bisa pindah (tidak ada ikatan) . Keadaan mendadak, sulit mencari nahkoda dan  perwira. |

# Administrasi Pengawakan

Menurut Engkos Kosasih dan Hananto Soewedo (2018:132) administrasi pengawakan meliputi :

Syarat untuk dapat bekerja di kapal adalah harus menandatangani :

* + 1. Perjanjian Kerja Laut (PKL) antara pengusaha dengan nahkoda dan ABK.
    2. Sijil awak kapal antara nahkoda/wakil dengan syahbandar/wakil.
    3. Dan lain-lain sesuai hukum perkapalan.

ABK yang siap bekerja di kapal harus memiliki beberapa persyaratan :

1. Sertifikat *pre sailing health certificate*
2. Buku pelaut
3. Ijazah bagi perwira
4. Sertifikat keterampilan pelaut
5. Surat kontrak.

Kemudian, bila mereka sudah mendapat mutasi naik kapal, bagian pengawakan (Dit.Armada) akan mengurus :

1. *Paspor*t pelaut
2. *International certificate of health*
3. Pas kapal.

Mutasi naik kapal dibuat oleh divisi nautika dan ditandatangani oleh pihak-pihak berikut (tiap perusahaan berbeda) :

1. Direktur Armada, untuk mutasi nahkoda dan KKM
2. Ka. Divisi Nautika untuk mutasi para perwira
3. Ka. Bagian Pengawakan untuk mutasi bintara dan tantama.

Mutasi turun dari kapal disebabkan oleh beberapa kemungkinan, yaitu :

1. Cuti (hanya untuk pegawai tetap)
2. Diklat (hanya untuk pegawai tetap)
3. Menunggu penempatan (hanya untuk pegawai tetap) atau *Beweystege Wahten* (BW)
4. Menghadap pengadilan perusahaan/PN/Mahkamah Pelayaran
5. Sakit
6. Habis masa kontrak dan sebagainya.

Khusus bagi pegawai tetap yang turun akan di intruksikan :

1. Diperiksa kesehatan sampai mendapat surat sehat
2. Mengurus diklat bagi yang ditugaskan diklat
3. Mengurus surat-surat yang habis masa berlakunya (*pasport* dan sebagainya).

Khusus untuk perusahaan yang menganut pegawai tetap, perlu dipikirkan adanya ABK dan nahkoda cadangan di darat yang jumlahnya kurang lebih 25-50% ABK aktif, tergantung besarnya perusahaan, sebagai cadangan untuk pengganti (mutasi naik/turun), ABK cuti, sakit, pendidikan, dan sebagainya.

Untuk pegawai jabatan tetap juga harus diatur dalam hal kenaikan pangkat, secara objektif dan adil. Terhadap nahkoda/ABK yang terlibat pelanggaran hukum atau kandas, tabrakan, dan sebagainya perlu diperiksa secara intern sebelum ke Mahkamah Pelayaran dan bila perlu di ambil tindakan-tindakan disipliner, *schorsing,* dan sebagainya.

# Masalah Pengawakan

Menurut Engkos Kosasih dan Hananto Soewedo (2018:132) Sesuai yang telah dikemukakan di atas, mengenai perkembangan organisasi dan perkembangan teknologi di kapal, maka jumlah ABK di kapal saat ini telah jauh berkurang dibanding tahun 1960-an. Ini antara lain disebabkan oleh hal-hal berikut.

* + 1. Kesibukan di kapal-kapal canggih agak berkurang. Sebagai contoh, di kapal container tidak ada *winches,* mesin-mesin dikendalikan secara otomastis, alat-alat pengaman menggunakan alarm sampai ke kamar, sistem pantau melalui komputer, peralatan yang canggih (alat navigasi Satnav/Omega/Loran, alat komunikasi Satcom/TOR, alat kerja dengan angin/listrik, alat bantu olah gerak dengan *Bowthruster*, *Doppler Log*, dan sebagainya).
    2. *Multipurpose Crew*, yaitu crew dapat menangani beberapa tugas
    3. Dengan jumlah yang sedikit, gaji/upah dari nahkoda dan ABK dapat ditingkatkan.

Di negara-negara maju, daya tarik kerja dilaut berkurang. Ini disebabkan oleh beberapa hal berikut.

1. Dengan era containerisasi, jumlah hari di pelabuhan sangat singkat
2. Jumlah *crew* di kapal semakin sedikit
3. Gaji di kapal hampir sama dengan gaji di darat (bervariasi)
4. Terpisah dari keluarga dan merupakan masyarakat/kelompok terpencil.

Untuk menanggulangi hal ini, telah dicoba dengan memperbanyak waktu cuti, meningkatkan gaji dan tunjangan serta membuat komunikasi yang baik antara kapal dan darat/kantor pusat dengan sistem organisasi kelompok kapal. Organisasi ini kemudian berkembang lagi menjadi organisasi desentralisasi yang disimulasi *Ship’s Daily Cost* (SDC) di mana pihak kapal lebih banyak dilibatkan dalam pengambilan keputusan (*job enrichment*).

Suatu hal yang juga dapat memperbaiki kesediaan pelaut suatu perusahaan untuk lebih lama berlayar adalah kemungkinan melanjutkan karirnya pada perusahaan di darat. Selasin itu, dengan diberikan prioritas pertama kepada pelaut-pelaut perusahaan apabila ada lowongan di organisasi darat karena dampak positifnya, hal ini dapat memperbaiki hubungan darat dan kapal.

Sehubungan dengan masalah-masalah di atas, maka *human relationships* dalam *shipborne management* lebih penting diperhatikan daripada manajemen di darat.