

**ANALISIS REKRUTMEN CREW KAPAL PADA PT.SURF
MARINE INDONESIA (BOURBON)**



ALMA TANDI

NIT.16.43.007

**KETATALAKSANAAN ANGKUTAN LAUT DAN
KEPELABUHANAN**

PROGRAM DIPLOMA IV PELAYARAN

POLITEKNIK ILMU PELAYARAN

TAHUN 2020

**ANALISIS REKRUTMEN CREW KAPAL PADA PT.SURF
MARINE INDONESIA (BOURBON)**

Skripsi

Sebagai salah satu syarat untuk Menyelesaikan Program Pendidikan
Diploma IV Pelayaran

Program Studi

Ketatalaksanaan Angkutan Laut Dan Kepelabuhanan

Disusun dan Diajukan Oleh

ALMA TANDI

16.43.007

**PROGRAM DIPLOMA IV PELAYARAN
POLITEKNIK ILMU PELAYARAN MAKASSAR
TAHUN 2020**

SKRIPSI

**ANALISIS REKRUTMEN CREW KAPAL PADA
PT. SURF MARINE INDONESIA (BOURBON)**

Disusun dan Diajukan Oleh :

ALMA TANDI
NIT. 16.43.007

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Skripsi
Pada tanggal 27 April 2020

Menyetujui:

Pembimbing I

Pembimbing II

Sitti Syamsiah, S.SiT., M.A.P.
Penata Tk. I (III/d)
NIP. 19770322 200212 2 002

Sunarlia Limbong, SS., M.Pd.
Pembina Tk. I(III/d)
NIP. 19811123 200502 2 002

Mengetahui:

An. Direktur PIP Makassar
Pembantu Direktur I

Ketua Program Studi KALK


Cap. Hadi Setiawan, M.T., M. Mar.
Pembina (IV/a)
NIP. 19751224 199808 1 001


Rosliawaty A. Kosman, S.E., M.M.
Penata Tk. I (III/d)
NIP. 19761023 199803 2 001

PRAKATA

Segala puji dan syukur kami panjatkan atas berkat, rahmat yang senantiasa dilimpahkan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan Skripsi ini dengan judul: **“Analisis Rekrutmen Crew Kapal Pada PT.Surf Marine Indonesia (Bourbon)** sebagai syarat untuk menyelesaikan program diploma IV jurusan Ketatalaksanaan Angkutan Laut dan Kepelabuhanan di Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.

Pada penyusunan Skripsi ini tidak semata - mata hasil kerja penulis sendiri, melainkan juga berkat bimbingan, arahan dan dorongan dari pihak - pihak yang telah membantu, baik secara materi maupun secara non materi. Dalam kesempatan ini perkenankan penulis untuk mengucapkan banyak terima kasih serta penghargaan yang setinggi-tingginya kepada orang-orang yang telah membantu penulis secara langsung maupun tidak langsung kepada yang terhormat :

1. Bapak Capt. Sukirno, M.M.Tr.,M.Mar., selaku Direktur Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.
2. Ibu Rosliawaty A.Kosman, S.E.,M.M., Selaku Ketua Program Studi Ketatalaksanaan Angkutan Laut Dan Kepelabuhanan (KALK)
3. Ibu Sitti Syamsiah S.Si.T.,M.A.P selaku Ketua Pembimbing I Terimakasih atas bimbingan dan segala tuntutan selama penulisan skripsi
4. Ibu Sunarlia Limbong SS.,M.Pd Selaku Pembimbing II Terimakasih atas bimbingan dan segala tuntutan selama penulisan skripsi.
5. Ibu Senitriany Beatrix Nimot, S.Si.T.,selaku Sekertaris Program Studi Ketatalaksanaan Angkutan Laut dan Kepelabuhanan Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.
6. Seluruh Staff Pengajar Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar atas bimbingan yang diberikan kepada penulis selama mengikuti proses pendidikan di PIP Makassar

7. Seluruh Civitas Akademika Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.
8. Orang tua penulis, Bapak Panus yang selalu menjadi inspirasiku dan membuatku selalu bangga menjadi anaknya. Ibu Wati Tandi atas ketulusan dan kasih sayangnya. Serta saudara saya Rachel Tandi dan Keluarga besar yang selalu memberikan semangat untuk menyelesaikan pendidikan di PIP Makassar.
9. Pimpinan dan seluruh staff PT. Surf Marine Indonesia (Bourbon) yang telah memberikan kesempatan untuk melaksanakan praktek darat serta bimbingan sehingga penelitian ini berlangsung dengan baik.
10. Kepada rekan taruna/i Angkatan XXXVII yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, khususnya Jurusan KALK angkatan XXXVII, dan adik-adik junior serta senior-senior saya yang telah member dukungan dan dorongan kepada penulis di dalam penulisan skripsi ini dari awal sampai selesai.

Dengan kerendahan hati Penulis berharap segala kritik dan saran yang bersifat membangun sehingga penulis dapat meningkatkan pengetahuan khususnya di bidang Ketatalaksanaan Angkutan Laut dan Kepelabuhanan. Semoga apa yang penulis sajikan dalam tugas akhir ini dapat memberikan manfaat dan menambah wawasan serta inspirasi informasi bagi Taruna–taruni Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar khususnya dan bagi para pembaca pada umumnya.

Makassar, April 2020

Alma Tandi

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya : Alma Tandi

Nomor Induk Taruna : 16.43.007

Program Studi : KALK

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

ANALISIS REKRUTMEN CREW KAPAL PADA PT.SURF MARINE INDONESIA (BOURBON)

Merupakan karya asli. Seluruh ide yang ada dalam skripsi ini, kecuali tema dan yang saya nyatakan sebagai kutipan, merupakan ide yang saya susun sendiri.

Jika pernyataan diatas terbukti sebaliknya, maka saya bersedia menerima sanksi yang diterapkan oleh Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.

Makassar, 27 April 2020



ALMA TANDI

NIT.16.43.007

ABSTRAK

Alma Tandi. 2020. “Analisis Rekrutmen Crew Kapal Pada PT.Surf Marine Indonesia (Bourbon)” (Dibimbing oleh Sitti Syamsiah dan Sunarlia Limbong).

Tujuan yang hendak dicapai dari hasil penelitian yang dilakukan penulis adalah untuk mengetahui proses rekrutmen crew pada PT.Surf Marine Indonesia (Bourbon) serta hambatan-hambatan apa saja dalam perekrutan crew kapal.

Penelitian ini di laksanakan di perusahaan pelayaran PT. Surf Marine Indonesia (Bourbon), penulis melaksanakan praktek darat (PRADA) selama 12 bulan yaitu Bulan Juli 2018 sampai dengan Bulan Juli 2019. Sumber data adalah data primer yang langsung dari tempat penelitian dengan cara observasi, wawancara dengan beberapa karyawan serta pihak lain yang berkaitan dengan judul skripsi ini.

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan rekrutmen telah sesuai dengan prosedur,namun perlu ditingkatkan lagi. Adapun inti dari proses rekrutmen crew pada PT. Surf marine Indonesia ada pada TES CES yaitu tes keahlian pelaut berbasis komputer menggunakan bahasa inggris, dan pada hasil analisis penelitian ini, calon awak kapal masih belum maksimal dalam seleksi kompetensi TES CES. Pentingnya kemampuan berbahasa inggris calon awak kapal sangat mempengaruhi hasil kelulusan. Tidak hanya itu, pemahaman calon awak kapal dalam menerima informasi rekrutmen harus di pahami dengan benar agar kedepannya tidak terjadi kesalahan. oleh karena itu pengembangan informasi oleh perusahaan perlu ditingkatkan agar lebih inovatif dan kreatif dalam penyebarluasan informasi rekrutmen awal kapal.

Kata kunci : Rekrutmen, Crew Kapal, PT.Surf Marine Indonesia

ABSTRACT

Alma Tandi. 2020. "The Analysis of Ship Crew Recruitment at PT.Surf Marine Bourbon Indonesia" (Guided by Sitti Syamsiah and Sunarlia Limbong).

The objective of this research is research to find out the process of crew recruitment at PT.Surf Marine Indonesia (Bourbon) as well as any obstacles in recruiting crew members.

This research was conducted at the shipping company PT. Surf Marine Indonesia (Bourbon), the authors carry out a land practice (PRADA) for 12 months, from July 2018 to July 2019. Data sources are primary data directly from the study site by means of observation, interviews with several employees and other relevant parties with the title of this thesis.

The results obtained from this study indicate that the implementation of recruitment is in accordance with the procedure, but needs to be increased again. The core of the crew recruitment process at PT. Surf marine Indonesia is in the CES TES, which is a computer-based seafarers' skills test using English, and in the results of this research analysis, prospective crew members are still not maximal in the selection of TES CES competencies. The importance of English proficiency in prospective crew members greatly influences graduation results. Not only that, the understanding of the prospective crew in receiving recruitment information must be properly understood so that in the future there will be no mistakes. therefore the development of information by companies needs to be increased to be more innovative and creative in the dissemination of information on initial recruitment of vessels.

Keywords: Recruitment, Ship Crew, PT. Surf Marine Indonesia

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGAJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PRAKATA	iv
PERNYATAAN KEASLIAN	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian	3
D. Manfaat Penelitian	3
E. Hipotesis	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Pengertian Analisis	5
B. Pengertian Manajemen	7
C. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	8
D. Pengertian Rekrutmen	9
E. Perekrutan Sesuai Tingkat Tanggung Jawab	15
F. Pengertian Kapal	15

G. Awak Kapal	16
H. Pengertian Perusahaan Pelayaran	19
I. Kerangka Pikir	20

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis, Desain dan Variabel Penelitian	21
B. Definisi Operasional Variabel/Deskripsi Fokus	21
C. Populasi dan Sampel Penelitian	22
D. Teknik Penulisan Data dan Instrumentasi Penelitian	23
E. Teknik Analisis Data	24

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan	25
B. Pembahasan Hasil Penelitian	29
C. Analisa Masalah	43

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	46
B. Saran	46

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 4.1	Sertifikat Kapal Surfer	29
Tabel 4.2	Sertifikat Kapal Surf (Supply Vessel)	31
Tabel 4.3	Tabel Umur Awak Kapal PT Surf Marine Indonesia	33
Tabel 4.4	Kriteria Pendidikan Formal PT.Surf Marine Indonesia	34
Tabel 4.5	Rekapitulasi Hasil Seleksi Rekrutmen	42

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pikir	20
Gambar 4.1 Gedung Globe Building, PT. Surf Marine Indonesia	27
Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT. Surf Marine Indonesia	28
Gambar 4.3 Tempat untuk CES Test	38
Gambar 4.4 Dokumen Perjanjian Kerja Laut (PKL)	40

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Menurut Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 84 Tahun 2013 Pasal 1 Ayat 2 tentang Perekrutan dan Penempatan Awak Kapal, Usaha Keagenan Awak Kapal (*Ship Manning Agency*) adalah usaha jasa keagenan awak kapal yang berbentuk badan hukum yang bergerak di bidang rekrutmen dan penempatan awak kapal di atas kapal sesuai kualifikasi. Menurut Undang-undang No. 17 Tahun 2008 Tentang Pelayaran, awak kapal merupakan orang yang bekerja atau dipekerjakan di atas kapal oleh pemilik atau operator kapal untuk melakukan tugas di atas kapal sesuai dengan jabatannya yang tercantum dalam buku sijiil.

Semakin berkembang dan meningkatnya kebutuhan masyarakat, semakin ketat pula persaingan antara perusahaan yang satu dengan yang lain demi mendapatkan perhatian dari masyarakat yang nantinya diharapkan dapat mendatangkan laba bagi perusahaan itu sendiri. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan asset bagi suatu perusahaan. Faktor produksi tidak dapat berjalan tanpa adanya sumber daya manusia yang mengoperasikannya. dibandingkan dengan faktor yang lain, faktor tenaga kerja adalah faktor yang paling susah untuk dikelola karena manusia sebagai tenaga kerja memiliki akal dan pikiran yang berbeda-beda.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan. MSDM dapat membantu perusahaan dalam mendapatkan karyawan/pekerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Perkembangan perusahaan dipengaruhi oleh perkembangan teknologi, karena untuk dapat berkembang selain didukung oleh sistem manajemen yang baik, perusahaan juga harus mempunyai tenaga kerja yang handal dalam penggunaan peralatan yang canggih untuk kegiatan operasionalnya. Disini mau tidak mau perusahaan harus mampu menyediakan dan menciptakan tenaga – tenaga yang terampil, cakap ahli, serta siap pakai dalam melaksanakan pekerjaan – pekerjaan yang semakin menuntut kemampuan kerja yang lebih tinggi. Untuk menciptakan tenaga – tenaga tersebut dan membuahkan hasil yang optimal.

PT. Surf Marine Indonesia merupakan perusahaan pelayaran yang bergerak dibidang perairan laut lepas pantai, yang mempunyai kapal, menyewakan kapal – kapal miliknya kepada penyewa dan mempekerjakan para tenaga kerja (*crew*)nya diatas kapal. Kemampuan menarik dan menciptakan *crew* yang cakap merupakan kebutuhan persyaratan bagi kesuksesan suatu perusahaan. Tidak jarang para *crew* baru yang diterima tidak mempunyai kemampuan secara penuh untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan mereka diatas kapal. Bahkan *crew* yang sudah berpengalaman pun perlu belajar dan menyesuaikan diri dengan kebijaksanaan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Mereka juga memerlukan pelatihan agar para *crew* nya dapat melaksanakan tugasnya secara professional, agar tidak mengalami hambatan – hambatan dalam menjalani aktifitas diatas kapal.

Akan tetapi pada kenyataannya perusahaan memiliki beberapa sumber daya manusia khususnya *crew* kapal yang rendah. Hal ini dikarenakan pelatihan yang kurang terhadap awak kapal, sehingga timbul penyimpangan – penyimpangan yang tidak sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Perusahaan menginginkan tercapainya perekrutan yang efisien dan efektif agar kapal mendapatkan Anak Buah Kapal yang

cukup handal untuk mendapatkan keuntungan perusahaan. Tetapi harapan itu tidak selamanya akan tercapai dan mungkin sering dijumpai masalah dan kendala yang harus dicari jalan pemecahannya.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam dan mengemukakan dalam penulisan skripsi dengan judul **“Analisis Rekrutmen Crew Kapal Pada PT. Surf Marine Indonesia (Bourbon)”**

B. RUMUSAN MASALAH

Untuk itu agar memudahkan penelitian maupun pembahasan pokok permasalahan yang ada kaitannya dengan topik tersebut, maka penulis merumuskan permasalahan yaitu

1. Bagaimana proses rekrutmen *crew* pada PT. Surf Marine Indonesia (Bourbon) ?
2. Hambatan – hambatan apa saja dalam perekrutan *crew* pada PT. Surf Marine Indonesia (Bourbon) ?

C. TUJUAN PENELITIAN

Dalam penelitian ini ada beberapa tujuan yang hendak penulis capai, adapun tujuan yang ingin dicapai penulis dalam penyusunan skripsi ini yaitu:

1. Untuk mengetahui proses rekrutmen *crew* pada PT. Surf Marine Indonesia (Bourbon)
2. Untuk mengetahui hambatan- hambatan dalam perekrutan *crew* pada PT. Surf Marine Indonesia(Bourbon).

D. MANFAAT PENELITIAN

Memberi wawasan kepada pembaca tentang proses rekrutmen *crew*. Ada beberapa manfaat yang dapat kita ambil dari kegiatan penelitian ini, baik secara praktis maupun secara teoritis.

Adapun manfaat yang dapat kita peroleh dari hasil penelitian ini adalah:

1. Secara Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan, atau saran kepada pihak perusahaan dalam menghadapi permasalahan yang berkaitan dengan pelaksanaan rekrutmen awak kapal, sehingga perusahaan dapat mengerti, memahami proses pelaksanaannya.

2. Secara Teoritis

Secara teoritis dapat menambah ilmu pengetahuan dan kemajuan ilmu dalam bidang Ketatalaksanaan Angkutan Laut dan Kepelabuhanan khususnya pada materi Proses Rekrutmen *Crew* Kapal.

E. HIPOTESIS

Berdasarkan masalah pokok yang telah dikemukakan, maka penulis membuat hipotesis yang diduga masih terdapat hambatan-hambatan dalam proses perekrutan *crew* sehingga rekrutmen pada PT.Surf Marine Indonesia (Bourbon) belum optimal.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. PENGERTIAN ANALISIS

Dalam kehidupan manusia, kegiatan analisa tentunya akan selalu ada, baik dalam kegiatan pembelajaran, penelitian dan pekerjaan lainnya. Lantas, apa sebenarnya yang dimaksud dengan Analisis atau analisa? Jika dilihat dari segi bahasa, kata analisa diambil dari bahasa Yunani Kuno yakni "*analusis*". Arti dari kata analisis adalah melepaskan. Jadi bisa diketahui bahwa analisa adalah suatu kegiatan atau usaha yang dilakukan untuk mengamati suatu objek dengan detail dan rinci.

Analisis juga dapat diartikan sebagai kajian yang dilaksanakan terhadap sebuah bahasa guna meneliti struktur bahasa tersebut secara mendalam. Sedangkan pada kegiatan laboratorium, kata analisis dapat juga berarti kegiatan yang dilakukan di laboratorium untuk memeriksa kandungan suatu zat dalam cuplikan.

Secara umum analisis adalah aktivitas yang memuat sejumlah kegiatan seperti mengurai, membedakan, memilah sesuatu untuk digolongkan dan dikelompokkan kembali menurut kriteria tertentu kemudian dicari kaitannya dan ditafsirkan maknanya.

Dalam pengertian yang lain, analisis adalah sikap atau perhatian terhadap sesuatu (benda, fakta, dan fenomena) sampai mampu menguraikan menjadi bagian-bagian, serta mengenal kaitan antar bagian tersebut dalam keseluruhan. Analisis dapat juga diartikan sebagai kemampuan memecahkan atau menguraikan suatu materi atau informasi menjadi komponen-komponen yang lebih kecil sehingga lebih mudah dipahami.

Menurut Peter Salim dan Yenni Salim (2002) dalam karangannya KBBi (Kamus Besar Bahasa Indonesia) mengatakan

bahwa analisis adalah penguraian pokok persoalan atas bagian-bagian, penelaahan bagian-bagian tersebut dan hubungan antar bagian untuk mendapatkan pengertian yang tepat dengan pemahaman secara keseluruhan.

Sedangkan menurut karangan Suharso dan Ana Retnoningsih (2005) dalam KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) mengatakan bahwa analisis adalah penyelidikan terhadap suatu peristiwa (karangan, perbuatan dan sebagainya) untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya. Dari kesimpulan diatas dapat di simpulkan bahwa analisis merupakan penyelidikan terhadap suatu peristiwa untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya agar mudah di pahami.

Adapun Menurut para Ahli tentang analisis, ialah:

1. Menurut Komaruddin adalah aktivitas berfikir untuk menguraikan suatu keseluruhan menjadi komponen-komponen kecil sehingga dapat mengenal tanda-tanda komponen, hubungan masing-masing komponen, dan fungsi setiap komponen dalam satu keseluruhan yang terpadu.
2. Menurut Wiradi arti analisis adalah aktivitas yang memuat kegiatan memilah mengurai, membedakan sesuatu yang kemudian digolongkan dan dikelompokkan menurut kriteria tertentu lalu dicari makna dan kaitannya masing-masing.
3. Menurut Minto Rahayu, definisi analisis adalah sebuah cara dalam membagi suatu subyek ke dalam komponen-komponen, meliputi melepaskan, menanggalkan, menguraikan sesuatu yang terikat padu.
4. Menurut Robert J. Schreiter pengertian analisis adalah “membaca” teks yang melokalisasikan berbagai tanda dan menempatkan tanda-tanda tersebut dalam interaksi yang dinamis, dan pesan-pesan yang disampaikan.

B. PENGERTIAN MANAJEMEN

Definisi manajemen yang dikemukakan oleh Daft (2003:4) sebagai berikut: "*Management is the attainment of organizational goals in an effective and efficient manner through planning organizing leading and controlling organizational resources*". Pendapat tersebut kurang lebih mempunyai arti bahwa manajemen merupakan pencapaian tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien lewat perencanaan pengorganisasian pengarahan dan pengawasan sumber daya organisasi.

Menurut Hasibuan (2008), manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Pengertian ini menjelaskan bahwa seorang manajer perusahaan perlu mencari cara dalam memberdayakan sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan.

Sedangkan menurut Samsudin (2010) mengemukakan bahwa manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa definisi manajemen adalah ilmu dan seni untuk melakukan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, penyusunan personalia dan penggerakan secara terarah melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki dalam mencapai tujuan tertentu.

C. PENGERTIAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan *Human Capital*, karena sumber daya manusia memberikan kontribusi yang cukup besar dalam sebuah organisasi. Seringkali juga disebut sebagai modal intelektual (*intellectual capital*), karena kemampuan memberikan ide-ide yang cemerlang dalam pengembangan sebuah organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan konsep luas tentang filosofi, kebijakan, prosedur dan praktek yang digunakan untuk mengelola individu atau manusia melalui organisasi. Penggunaan konsep dan sistem sumber daya manusia merupakan kontrol secara sistematis dari jaringan fundamental organisasi yang mempengaruhi dan melibatkan semua individu dari sebuah organisasi, termasuk proses perencanaan sumber daya manusia, desain pekerjaan, susunan kepegawaian, pelatihan dan pengembangan, representasi dan perlindungan tenaga kerja, serta pengembangan organisasi. Untuk mengatur dan mengendalikan proses tersebut, maka sistem harus direncanakan, dikendalikan dan diimplementasikan oleh seorang manajer organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagian atau unit yang biasanya mengurus SDM adalah Departemen Sumber Daya Manusia atau dalam bahasa Inggris disebut HRD atau *human resource department*.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi

memerlukannya. Manajemen Sumber Daya Manusia juga menyangkut desain sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik.

Di lain pihak, manajemen mencakup fungsi-fungsi perencanaan (penetapan apa yang harus dilakukan), pengorganisasian (perancangan dan penugasan kelompok kerja), penyusunan personalia (penarikan, seleksi, pengembangan, pemberian kompensasi dan penilaian produktivitas kerja), pengarahan (motivasi, kepemimpinan, integritas dan pengelolaan konflik) dan pengawasan.

Lalu apa definisi sumber daya manusia? Manajemen sumber daya manusia mempunyai kekhususan dibandingkan dengan manajemen secara umum, karena yang di "*manage*" adalah manusia, sehingga keberhasilan atau kegagalan manajemen sumber daya manusia ini mempunyai dampak yang luas.

D. PENGERTIAN REKRUTMEN

Rekrutmen merupakan suatu cara mengambil keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu organisasi. Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan, untuk itu ada dua sumber tenaga kerja yakni sumber dari luar (*eksternal*) organisasi dan sumber dari dalam (*internal*) organisasi.

Menurut (Malthis:2001) Penarikan (rekrutmen) karyawan merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan karyawan melalui berbagai tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi,

penempatan, dan orientasi tenaga kerja. Penarikan karyawan bertujuan untuk menyediakan karyawan yang cukup agar manajemen dapat memilih karyawan yang memenuhi kualifikasi yang mereka perlukan di perusahaan.

Rekrutmen yang efektif memerlukan tersedianya informasi yang akurat dan berkesinambungan mengenai jumlah dan kualifikasi individu yang diperlukan untuk melaksanakan berbagai pekerjaan dalam perusahaan. Aktifitas rekrutmen akan menyisihkan pelamar yang kurang tepat dan memfokuskan kemampuannya pada calon yang akan dipanggil kembali. Aktifitas rekrutmen dapat membangun opini publik yang menguntungkan dengan cara mempengaruhi sikap pelamar sedemikian rupa terlepas mereka diangkat atau tidak dalam organisasi tersebut.

Hasibuan (2008) menyatakan bahwa rekrutmen merupakan usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam organisasi.

Sedangkan pengertian rekrutmen menurut Simamora (2004) merupakan serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Aktifitas rekrutmen dimulai pada saat calon mulai dicari dan berakhir pada saat lamaran mereka diserahkan. Hal ini memerlukan keahlian bagi manajer organisasi untuk jeli dan teliti dalam mengamati tahap demi tahap rekrutmen untuk mendapatkan calon pegawai yang memenuhi kualifikasi yang telah ditentukan oleh organisasi tersebut guna membantu mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan jauh sebelumnya.

Rekrutmen merupakan masalah yang penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan dalam hal pengadaan tenaga kerja. Jika proses rekrutmen berhasil atau dengan kata lain banyak pelamar yang memasukan lamarannya, maka peluang perusahaan untuk

mendapatkan karyawan yang baik akan menjadi semakin terbuka lebar, karena perusahaan akan memiliki banyak pilihan yang terbaik dari para calon pelamar.

1. Penentuan Dasar Rekrutmen

Menurut Handoko (2008), proses rekrutmen (penarikan) saat ini memiliki beberapa istilah populer seperti: *Job Analysis*, *Job Description*, *Job Specification*, *Job Evaluation* dan *Job Classification*. Uraianannya adalah sebagai berikut:

a. *Job Analysis* (Analisis Jabatan)

Analisis jabatan merupakan prosedur untuk menentukan tanggung jawab dan persyaratan, keterampilan dari sebuah pekerjaan dan jenis orang yang akan dipekerjakan.

b. *Job Description* (Uraian Jabatan)

Uraian jabatan adalah mengikhtisarkan fakta-fakta yang diberikan oleh analisis jabatan dalam susunan yang sistematis. Uraian jabatan merupakan garis-garis besar yang ditulis dan dimaksudkan untuk memberikan penjelasan tentang fakta-fakta yang penting dari jabatan yang diberikan.

c. *Job Specification* (Persyaratan Jabatan)

Persyaratan jabatan adalah catatan mengenai syarat-syarat orang yang minimum harus dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

d. *Job Evaluation* (Penilaian Jabatan)

Penilaian jabatan adalah penilaian kegiatan yang dilakukan guna membandingkan nilai dari suatu jabatan dengan nilai dari suatu jabatan lainnya.

e. *Job Classification* (Penggolongan Jabatan)

Penggolongan jabatan adalah pengelompokan jabatan-jabatan yang memiliki nilai yang sama.

2. Penentuan Sumber-Sumber Rekrutmen

a. Sumber Internal

Sumber internal menurut Hasibuan (2008) adalah karyawan yang akan mengisi lowongan kerja yang diambil dari dalam perusahaan tersebut. Hal ini dapat dilakukan dengan cara melakukan mutasi atau memindahkan karyawan yang memenuhi spesifikasi jabatan atau pekerjaan tersebut.

Pemindahan karyawan bersifat vertikal (promosi atau demosi) maupun bersifat horizontal. Jika masih ada karyawan yang memenuhi spesifikasi pekerjaan, sebaiknya perusahaan mengambil dari dalam perusahaan khususnya untuk jabatan manajerial. Hal ini sangat penting untuk memberikan kesempatan promosi bagi karyawan yang ada.

Adapun kebaikan dari sumber internal adalah:

- 1) Tidak terlalu mahal.
- 2) Dapat memelihara loyalitas dan mendorong motivasi karyawan yang ada.
- 3) Karyawan telah terbiasa dengan suasana dan budaya perusahaan.

Sedangkan kelemahan dari sumber internal yaitu:

- 1) Pembatasan terhadap bakat-bakat.
- 2) Mengurangi peluang.
- 3) Dapat meningkatkan puas diri.

Adapun sumber-sumber internal melalui:

- 1) Penawaran terbuka untuk suatu jabatan (*Job Posting Program*)

Rekrutmen terbuka ini merupakan sistem mencari pekerjaan yang memiliki kemampuan tinggi untuk mengisi jabatan yang kosong dengan memberikan kesempatan kepada semua karyawan yang berminat.

2) Perbantuan Pekerja (*Departing Employees*)

Rekrutmen ini dapat dilakukan melalui perbantuan pekerja untuk suatu jabatan dari unit kerja lain.

b. Sumber Eksternal

Menurut Hasibuan (2008) mengatakan bahwa sumber eksternal adalah karyawan yang akan mengisi jabatan yang dilakukan perusahaan dari sumber-sumber yang berasal dari luar perusahaan. Sumber-sumber eksternal berasal dari:

- 1) Kantor penempatan tenaga kerja
- 2) Lembaga-lembaga pendidikan
- 3) Referensi karyawan atau rekan
- 4) Serikat-serikat buruh
- 5) Pencangkakan dari perusahaan lain
- 6) Nepotisme atau leasing
- 7) Pasar tenaga kerja dengan memasang iklan melalui media massa
- 8) Dan sumber-sumber lainnya.

3. Sikap Dalam Rekrutmen

Nawawi (2008) mengemukakan bahwa terdapat 4 (empat) sikap yang berbeda di lingkungan organisasi/perusahaan dalam melakukan rekrutmen karyawan. Keempat sikap tersebut adalah:

- a. Sikap pasif tanpa diskriminasi, sikap ini merupakan sikap para eksklusif di lingkungan organisasi/perusahaan untuk meniadakan perbedaan dan memberlakukan secara sama dalam mengangkat, menggaji dan memberikan promosi bagi para calon dan pekerja.
- b. Rekrutmen berdasarkan perbedaan, rekrutmen ini dilakukan secara aktif untuk mengelompokkan para pelamar, dengan hanya menerima kelompok tertentu.

- c. Rekrutmen berdasarkan prioritas, rekrutmen ini dilakukan dengan cara mendahulukan atau memprioritaskan kelompok tertentu.
- d. Rekrutmen dengan penjatahan, rekrutmen ini dilakukan dengan cara menetapkan jatah terhadap kelompok tertentu.

Berdasarkan keempat sikap tersebut, maka keputusan dalam rekrutmen dan penentuan staf sebaiknya dilakukan berdasarkan kasus masing-masing. Dengan demikian ras dan jenis kelamin yang sering kali menjadi masalah dapat dijadikan salah satu faktor dalam pengambilan keputusan untuk menerima atau menolak calon pelamar.

4. Metode – Metode Rekrutmen

Metode yang diterapkan pada proses rekrutmen akan berpengaruh sangat besar terhadap banyaknya lamaran yang masuk ke dalam perusahaan. Metode calon karyawan baru, dibagi menjadi metode terbuka dan metode tertutup.

a. Metode Terbuka

Metode terbuka adalah dimana rekrutmen diinformasikan secara luas dengan memasang iklan pada media massa baik cetak atau elektronik, ataupun dengan cara dari mulut ke mulut (kabar orang lain) agar tersebar ke masyarakat luas. Dengan metode terbuka ini diharapkan dapat menarik banyak lamaran yang masuk, sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang *qualified* menjadi lebih besar.

b. Metode Tertutup

Metode tertutup yaitu dimana rekrutmen diinformasikan kepada para karyawan atau orang tertentu saja. Akibatnya lamaran yang masuk relatif sedikit, sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang baik akan semakin sulit.

E. PEREKRUTAN SESUAI TINGKAT TANGGUNG JAWAB (LEVEL)

1. Management Level

Penanggung jawab tugas sebagai Nahkoda, Muallim I, Masinis atau KKM (Kepala Kamar Mesin) dan memastikan bahwa semua fungsi dalam setiap jabatan, bertanggung jawab sebagaimana mestinya.

2. Operational Level

Penanggung jawab tugas sebagai perwira jaga nautika dan teknika atau sebagai teknisi yang ditugaskan menjalankan mesin (pesawat bantu) dan operator radio di atas kapal dan menjalankan pengawasan langsung atas semua fungsi dalam setiap jabatan agar berlangsung sebagaimana mestinya.

3. Support Level

Pelaksanaan pendukung yang bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas yang ditentukan serta diawal oleh penanggung jawab pada level operasional.

F. PENGERTIAN KAPAL

Kapal adalah kendaraan pengangkut penumpang dan barang di laut (sungai dsb) seperti halnya sampan atau perahu yang lebih kecil. Kapal biasanya cukup besar untuk membawa perahu kecil seperti sekoci. Sedangkan dalam istilah Inggris, dipisahkan antara *ship* yang lebih besar dan *boat* yang lebih kecil. Secara kebiasaannya kapal dapat membawa perahu tetapi perahu tidak dapat membawa kapal. Ukuran sebenarnya dimana sebuah perahu disebut kapal selalu ditetapkan oleh undang-undang dan peraturan atau kebiasaan setempat.

G. AWAK KAPAL

Awak Kapal adalah orang yang bekerja atau dipekerjakan di atas kapal oleh pemilik atau operator kapal untuk melakukan tugas di atas kapal sesuai dengan jabatan yang tercantum dalam buku siji dan atau PKL (Perjanjian Kerja Laut), awak kapal sendiri terdiri dari dua departemen:

1. Departemen *Deck*

Bertanggung jawab untuk navigasi kapal, perawatan kargo sementara di laut, keamanan kapal dan bongkar muat di pelabuhan. Departemen *Deck* juga bertanggung jawab untuk pemeliharaan kapal, operasional pelayaran, dan Semua urusan hukum dan perizinan perjalanan kapal.

a. *Captain/Nahkoda/Master*

Master adalah Perwira Tertinggi serta wakil manajemen perusahaan dan otoritas tertinggi di Struktural Kapal. Master bertanggung jawab atas kehidupan semua personel di Kapal, keamanan kapal, kargo dan lingkungan. Master bertanggung jawab untuk memastikan bahwa kapal tersebut dinavigasikan dan dioperasikan dengan aman dan efisien, sesuai dengan peraturan internasional, nasional dan perusahaan.

b. *Chief Officer*

Chief Officer adalah Perwira tinggi di bawah Kapten/nahkoda yang bertugas membantu nahkoda dan memimpin semua crew kapal dan bertanggung jawab Departemen *Deck*. *Chief Officer* bertanggung jawab kepada Nahkoda atas semua hal *Deck* Departemen terkait, termasuk perencanaan dan pelaksanaan semua operasi kargo dan bongkar muat.

c. *Second Officer*

Second Officer (2/O) Merupakan perwira tinggi dibawah Nahkoda. Pejabat di atas kapal yang bertanggung jawab untuk

peralatan navigasi ruang kemudi, perencanaan perjalanan, perlengkapan medis dan peralatan radio.

d. Third Officer

Third Officer (3/O) Pejabat bertanggung jawab untuk menjaga kehidupan kapal, keamanan kapal, emergency responder, peralatan keselamatan dan administrasi umum.

2. Departemen Mesin

Departemen Mesin bertanggung jawab untuk menjalankan dan pemeliharaan peralatan mekanik dan listrik di seluruh kapal termasuk mesin utama, boiler, pompa, *generator* listrik, *generator plant refrigerasi* dan penyimpanan air tawar.

a. Chief Engineer

Chief Engineer adalah seorang Perwira yang bertanggung jawab penuh terhadap *Departemen Engine* dan bertanggung jawab langsung kepada Nahkoda atas segala hal berhubungan dengan mesin. *Chief Engineer* juga bertanggung jawab atas pemeliharaan teknis dari semua peralatan di Ruang *Engine* dan mesin di *deck*.

b. First Asisten Engineer

First Asisten Engineer adalah Pejabat *engineer* bertugas Membantu *Chief Engineer*, bertanggung jawab atas operasi sehari-hari Departemen *Engine* dan Mesin Induk, Memimpin Anak Buah Kapal bagian Mesin.

c. Second Asisten Engineer

Second Asisten Engineer bertanggung jawab atas kondisi dan pemeliharaan generator, mesin bantu, pompa kargo, pompa - pompa bahan bakar dan minyak pelumas.

d. Third Asisten Engineer

Perwira yang bertanggung jawab atas kondisi dan pemeliharaan kompresor udara, pemurni, *generator* air tawar, boiler, mesin sekoci, dan bersama dengan *Third Officer*,

menyipakan pemadam kebakaran dan peralatan yang menyelamatkan jiwa di Ruang *Engine*.

e. Number One Oiler (Foreman/Mandor Mesin)

Bertugas membuat Laporan ke *First Asisten Engineer* serta memimpin dan mengawasi *Oilers* dan *Wiper*, mendelegasikan pekerjaan seperti yang diarahkan oleh asisten insinyur pertama.

f. Oiler

Membantu *Number one oiler* , mendukung pejabat *Engineer* di semua aspek tugas menjaga mesin, pemeliharaan dan perbaikan.

g. Chief Cook

Chief Cook bertanggung jawab atas Catering Departemen, laporan kepada Master, dan mengawasi/Memimpin *2nd Cook* dan *Utility/helper* dalam semua aspek termasuk disiplin dan kebersihan. Kepala *Cook* mengatur anggaran dan kontrol pedoman makanan dalam batas-batas yang ditetapkan oleh *Master*, merencanakan menu bervariasi, dan bertanggung jawab untuk mempromosikan nilai-nilai gizi dan memasak untuk Petugas.

h. Second Cook

bertugas membantu *Chief cook* , membuat Laporan kepada Kepala *Cook*, bertugas memasak sehari-hari atas perintah *Chief Cook* dan membantu/Mengawasi *Utility* pada aspek tugasnya.

i. Utility/Cook/Helper / Messboy

Melayani Pejabat saat makan, membantu *Cook* Kepala, *Cook* Kedua dan melakukan persiapan peralatan dapur dan tugas kebersihan sehari-hari.

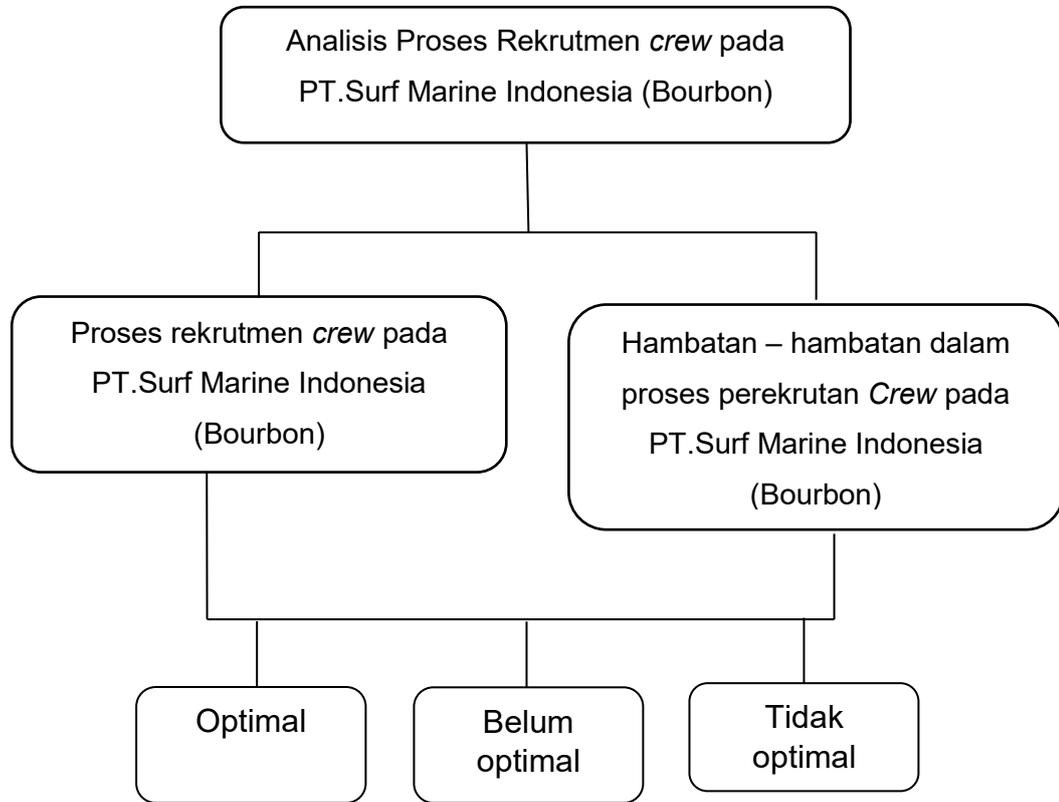
H. PENGERTIAN PERUSAHAAN PELAYARAN

Perusahaan Pelayaran adalah suatu badan yang menjalankan perusahaan dengan cara mengoperasikan kapal atau usaha lain yang erat hubungannya dengan kapal. Perusahaan pelayaran merupakan usaha industri jasa transportasi laut yang memberikan manfaat sangat besar bagi perpindahan suatu barang melalui perairan, baik secara *place utility* maupun *time utility*.

Berdasarkan kegiatannya pelayaran terbagi atas pelayaran niaga (*shipping business, commercial shipping, merchant marine*) dan pelayaran non-niaga. Adapun berdasarkan trayek yang dilayari terbagi atas kegiatan pelayaran nasional dan kegiatan pelayaran internasional.

I. KERANGKA PIKIR

Gambar 2.1: Kerangka Pikir



Sumber: PT. Surf Marine indonesia (Bourbon)

BAB III

METODE PENELITIAN

A. JENIS, DESAIN DAN VARIABEL PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis pada saat melakukan penelitian adalah jenis penelitian deskriptif kualitatif, adalah data yang diperoleh berupa informasi-informasi sekitar pembahasan, baik secara lisan maupun tulisan. Pendapat lain mengatakan, pengertian penelitian kualitatif adalah jenis penelitian ilmu sosial yang mengumpulkan dan bekerja dengan data non-numerik dan yang berupaya menafsirkan makna dari data ini sehingga dapat membantu kita memahami kehidupan sosial melalui studi populasi atau tempat yang ditargetkan. Penelitian ini akan mendeskripsikan mengenai proses rekrutmen crew kapal pada PT.Surf Marine Indonesia yang di kaji dengan pendekatan kualitatif.

2. Desain Penelitian

Desain penelitian adalah keseluruhan dari penelitian ini mencakup hal-hal yang akan dilakukan peneliti mulai dari proses rekrutmen sampai pada analisis akhir data yang selanjutnya disimpulkan dan diberi saran.

3. Variabel Penelitian

Apabila disesuaikan dengan Jenis Penelitian maka penulis mengambil variable penelitian adalah yaitu Analisis Rekrutmen *Crew Kapal*.

B. DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL/DESKRIPSI FOKUS

Dalam penelitian ini Variabel penelitian adalah Analisis rekrutmen *crew* adalah proses atau kegiatan yang dilakukan perusahaan pelayaran untuk mencari atau menemukan orang yang

akan bekerja di atas kapal atau yang akan menjadi *crew* kapal secara tepat di dalam posisi yang tepat pula.

C. POPULASI DAN SAMPEL PENELITIAN

1. Populasi penelitian

Cooper dan Schindler (2008:15) mengatakan bahwa dalam penelitian kualitatif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mencapai pemahaman mendalam terhadap suatu situasi ,dimana penelitian ini meliputi serangkaian teknik yang digunakan untuk mendeskripsikan, mengkode, menterjemahkan, dan hal-hal lainnya dalam konteks memberi penjelasan terhadap fenomena dilingkungan sosial.

Dalam penelitian kualitatif, tidak menggunakan populasi, karena penelitian kualitatif berangkat dari kasus-kasus tertentu yang ada pada suatu situasi tertentu dan hasil kajiannya tidak diberlakukan ke populasi.

2. Sampel

Sugiyono (2013: 18) dalam penelitian ini objek penelitian yang akan diteliti oleh peneliti adalah sistem rekrutmen crew kapal pada PT.Surf Marine Indonesia. Untuk menentukan narasumber dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode *purposive sapling* adalah teknik pengambilan sampel data dengan pertimbangan tertentu.

Penelitian menggunakan *purposive sapling* karena peneliti membutuhkan narasumber yang paling mengetahui proses rekrutmen crew dalam objek penelitian dibandingkan dengan narasumber lainnya.

D. TEKNIK PENULISAN DATA DAN INSTRUMENTASI PENELITIAN

1. Metode Observasi (Pengamatan Langsung)

Observasi adalah suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui suatu pengamatan, dengan disertai pencatatan-pencatatan terhadap keadaan atau perilaku obyek sasaran. Orang yang melakukan observasi disebut pengobservasi (observer) dan pihak yang diobservasi disebut terobservasi.

Sedangkan menurut (Sugiyono, 2009:203) mengemukakan bahwa “observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua di antara yang terpenting adalah proses – proses pengamatan dan ingatan”.

Ringkasnya metode observasi adalah cara pengumpulan data dengan cara melakukan pencatatan secara cermat dan sistematis. Kegiatan mengamati itu tidak boleh dipandang suatu pekerjaan yang main-main oleh peneliti. Dalam hal ini penulis melaksanakan pengamatan di lokasi kerja PT. Surf Marine Indonesia (Bourbon) mengenai Rekrutmen crew kapal.

2. Interview atau Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti. Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu data tertentu (Beni Ahmad, 2008:190).

Dalam melakukan metode wawancara, penulis menanyakan langsung kepada karyawan/petugas yang berhubungan tentang rekrutmen crew kapal. wawancara sebagai alat pengumpulan data. Menghendaki adanya komunikasi langsung antara penelitian dengan sasaran penelitian. Maka instrument

penelitian dari metode interview yaitu pedoman interview atau wawancara.

3. Teknik Dokumentasi

Metode dokumentasi sebagai suatu cara pengumpulan data yang diperoleh dari dokumen-dokumen yang ada atau catatan-catatan yang tersimpan, baik itu berupa catatan transkrip, buku, surat kabar, dan lain sebagainya. Metode dokumentasi adalah cara mengumpulkan data melalui peninggalan tertulis, seperti arsip-arsip dan buku-buku tentang pendapat, teori atau hukum yang berhubungan dengan masalah penelitian.

Maka suatu cara yang digunakan untuk memperoleh atau mengumpulkan data melalui dokumen yang sesuai, dalam metode ini penulis mengumpulkan data melalui file PT. Surf Marine Indonesia (Bourbon).

E. TEKNIK ANALISIS DATA

Analisis data adalah upaya atau cara untuk mengolah data menjadi informasi sehingga karakteristik data tersebut bisa dipahami dan bermanfaat untuk solusi permasalahan, terutama masalah yang berkaitan dengan penelitian.

“Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data, yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi dengan cara memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari. Kemudian menarik kesimpulan, sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.”(Sugiyono, 2009:335).

Maka teknik analisa data yang digunakan adalah teknik deskriptif kualitatif adalah pengolahan data kualitatif yang telah di peroleh melalui gambaran fakta-fakta atau karakteristik yang sebenarnya.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

1. Sejarah Dan Perkembangan PT. Surf Marine Indonesia (Bourbon)

PT. Surf Marine Indonesia adalah perusahaan yang memfokuskan pelayanan dalam kegiatan lepas pantai (offshore). PT. Surf Marine Indonesia merupakan perusahaan afiliasi dari Bourbon Offshore untuk kawasan Asia Tenggara. Bourbon merupakan perusahaan supply vessel terbesar di dunia yang memiliki kapal sebanyak 512 kapal yang beroperasi di 45 negara dan 34 afiliasi di dunia.

Pada awal berdirinya, Bourbon merupakan keluarga kelompok perusahaan yang bergerak dalam kegiatan produksi gula. Kelompok perusahaan Bourbon lahir dari penggabungan beberapa perusahaan keluarga di pulau Reunion. Nama Bourbon diambil dari nama sebuah pulau di Samudera Hindia sebelah timur Madagaskar yang pada saat itu masih dibawah rezim lama dan selama era Restorasi Perancis yaitu pulau Bourbon yang kini telah berganti nama menjadi pulau Reunion. Bourbon telah menjadi pemain murni di jasa kelautan untuk industri minyak dan gas lepas pantai dan pada tahun 1948,

Pada tahun 1989-1999, setelah menjadi konglomerasi dalam jasa maritime, Bourbon Grup telah Go Public, di pasar kedua Bursa Efek Paris dan pada tahun 2000-2006 Bourbon percepatan *Reconfiguring* layanan jasa maritim dengan berganti nama menjadi Bourbon Offshore Norwegia. Kemudian Pada tahun 2003 Bourbon berhasil memosisikan diri dilayanan laut di Brazil dan Pantai Barat

Afrika. Selanjutnya pada tahun 2005, Bourbon berpindah kantor pusat dari Pulau Reunion ke Paris.

Tahun 2007-2012 Bourbon menjual aktivitas penyeretan pelabuhan dan posisi sendiri pasar inspeksi, Pemeliharaan dan Perbaikan dari Tambang Minyak Lepas Pantai, melalui *SubseaService Activity*. Dan di tahun 2013-2014 Bourbon menegaskan investasi sebesar 500 Juta Poundsterling untuk membeli kapal baru, merupakan investasi ketiga dan terakhir dari rencana strategis dalam strategi kepemimpinan Bourbon tahun 2015. Dan menegaskan JACCAR Holdings sebagai pemegang saham utama BOURBON OFFSHORE.

2. Visi dan Misi PT. Surf Marine Indonesia (Bourbon)

a. Visi

Menjadi perusahaan pilihan dalam jasa kelautan lepas pantai untuk memberikan keuntungan pada klien, karyawan dan semua pemangku kepentingan.

b. Misi

Untuk mengembangkan hubungan yang berkesinambungan dengan seluruh pemangku kepentingan berdasarkan kepercayaan dan kualitas layanan untuk memberikan solusi keselamatan, kehandalan, dan efektivitas biaya sesuai dengan Undang – Undang, peraturan, dan kode etik yang berlaku.

3. Lokasi PT. Surf Marine Indonesia (Bourbon)

PT.Surf Marine Indonesia (Bourbon) beralamat di RPX Center 8thFloor,Suite 801,Jl.Ciputat Raya No.99,Pondok Pinang Jakarta selatan 12310 Indonesia. Lokasi dimana Taruna Melaksanakan Prada (Praktek Darat) Selama 1 Tahun lamanya.

Gambar 4.1 Gedung Globe Building, PT. Surf Marine Indonesia (Bourbon)



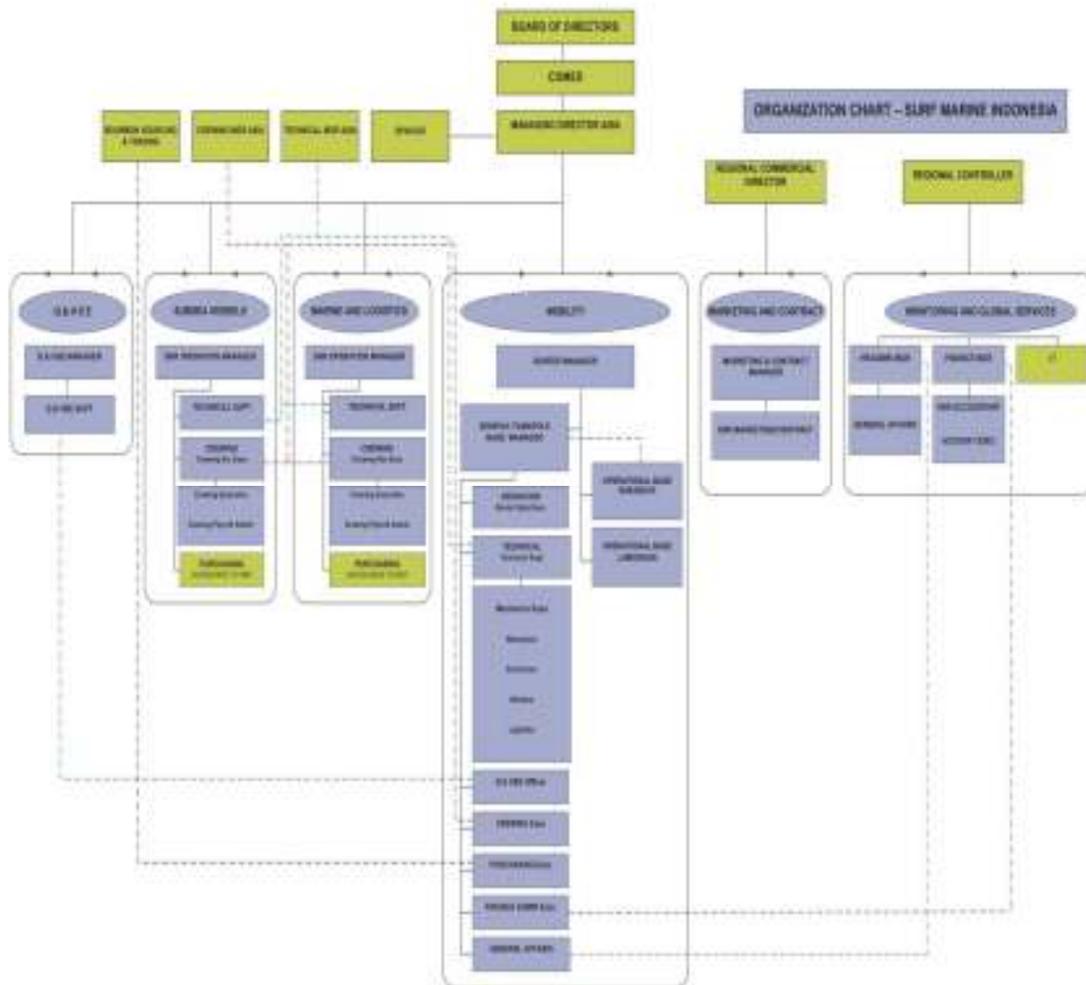
Sumber: PT. Surf Marine Indonesia (Bourbon) : 2018

4. Jam Kerja Perusahaan

Jam kerja di PT.Surf Marine Indonesia (Bourbon) dalam satu minggu ada 5 hari kerja, yaitu dari hari Senin-Jumat, jam kerja dimulai pada pukul 08.00-17.00 Wita. Dan setiap harinya diberi waktu untuk istirahat dari pukul 12.00-13.00. Untuk hari sabtu, minggu dan hari besar semua karyawan diliburkan

5. Struktur organisasi PT.Surf Marine Indonesia (Bourbon)

Gambar 4.2. Struktur PT. Surf Marine Indonesia (Bourbon)



Sumber: PT. Surf Marine Indonesia (Bourbon) : 2018

B. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Standar Dokumen Crew PT. Surf Marine Indonesia (Bourbon)

PT. Surf Marine Indonesia telah memiliki standar sertifikat, yang diperlukan bagi awak kapal.

Tabel 4.1. Tabel Sertifikat Kapal Surfer

Jenis kapal	Jabatan	Sertifikat yang dibutuhkan
Surfer (<i>crew boat</i>)	Officer Deck	1. BST 2. SCRB 3. AFF 4. MFA 5. SSO 6. Ijazah Laut + Endorsment 7. BRM 8. ORU 9. Radio GMDSS 10. Radar 11. Arpa 12. IMDG Code 13. ISM Code 1.
	Officer Engineer	1. BST 2. SCRB 3. AFF 4. MFA 5. SSO 6. Ijazah Laut + Endorsment

		<ul style="list-style-type: none"> 7. ERM 8. ORU 9. ISM Code 10. IMDG Code 11. BOCT 12. AOT 13. Passport 14. Yellow Book
	Ratting	<ul style="list-style-type: none"> 1. BST 2. SCRB 3. AFF 4. MFA 5. BOCT 6. SSAT 7. SDS 8. Rating Able Deck / Able Engine

Sumber : PT Surf Marine Indonesia (Bourbon), tahun 2018.

Tabel 4.2. Tabel Sertifikat Kapal Surf

Jenis kapal	Jabatan	Sertifikat yang dibutuhkan
Surf (<i>Supply Vessel</i>)	Officer Deck	14. BST 15. SCRB 16. AFF 17. MFA 18. SSO 19. Ijazah Laut + Endorsment 20. BRM 21. ORU 22. Radio GMDSS 23. Radar 24. Arpa 25. IMDG Code 26. ISM Code 2. Pasport 3. Yellow Book
	Officer Engineer	15. BST 16. SCRB 17. AFF 18. MFA 19. SSO 20. Ijazah Laut + Endorsment 21. ERM 22. ORU

		23. ISM Code 24. IMDG Code 25. BOCT 26. AOT 27. Passport 28. Yellow Book
	Rating	9. BST 10. SCRB 11. AFF 12. MFA 13. BOCT 14. SSAT 15. SDS 16. Rating Able Deck / Able Engine

Sumber: PT Surf Marine Indonesia (Bourbon), tahun 2018.

2. Persyaratan Umur Awak Kapal PT.Surf Marine Indonesia (Bourbon).

Usia maksimum awak kapal PT.Surf Marine Indonesia adalah 60 tahun dengan syarat tambahan bagi usia 56 tahun wajib melaksanakan tes kesehatan dengan hasil "FIT" tanpa catatan khusus setiap sebelum *sign on* / PKL baru. dan usia minimum bagi pelamar Awak Kapal PT.Surf Marine Indonesia (Bourbon) adalah 18 tahun dan usia maksimum bagi pelamar adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3 Persyaratan Umur Awak Kapal PT.Surf Marine Indonesia
(Bourbon)

JABATAN	USIA MAKSIMUM
Master	56 Tahun
Chief Officer	50 Tahun
Second Officer	40 Tahun
Third Officer	35 Tahun
Fourth Officer	26 Tahun
Chief Engineer	50 Tahun
Second Engineer	45 Tahun
Third Enggineer	40 Tahun
Fourth Enggineer	35 Tahun
Cook	60 Tahun

Sumber: PT Surf Marine Indonesia (Bourbon). tahun 2018.

3. Kriteria Pendidikan Formal PT.Surf Marine Indonesia (Bourbon)

Adapun kriteria formal yang ditetapkan oleh PT.Surf Marine Indonesia adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4 Persyaratan pendidikan Awak Kapal PT.Surf Marine Indonesia (Bourbon)

JABATAN	PENDIDIKAN MINIMAL
Master	Diploma III Sekolah Tinggilmupelayaran /Akademi Pelayaran /PoliteknikIlmu Pelayaran.
Chief Officer	
Second Officer	
Third Officer	
Fourth Officer	
Chief Engineer	
Second Engineer	
Third Enggineer	
Fourth Enggineer	
Boastwain	

Sumber: PT Surf Marine Indonesia (Bourbon). tahun 2018.

4. Proses Rekrutmen Crew Kapal Perusahaan Surf Marine Indonesia (Bourbon)

Proses perekrutan pada PT. Surf Marine Indonesia (Bourbon) bertujuan utama dari proses rekrutmen adalah untuk mendapatkan orang atau *crew* yang tepat bagi suatu jabatan tertentu, sehingga *crew* tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan di atas kapal untuk waktu yang lama. Meskipun tujuannya terdengar sangat sederhana, proses tersebut sangat kompleks, memakan waktu yang cukup lama dan biaya yang tidak sedikit dan sangat terbuka peluang untuk melakukan kesalahan dalam memilih *crew* kapal yang tepat.

Hasil yang didapatkan dari proses rekrutmen adalah sejumlah tenaga kerja yang akan memasuki proses tahap, yakni tahap untuk

menentukan kandidat yang mana yang paling layak untuk mengisi jabatan tertentu yang tersedia di perusahaan.

a. Recruitment (Screening of CV)

Proses pertama sebagai pelamar *crew* kapal di PT. Surf Marine Indonesia adalah dengan mengirim *curriculum vitae* (CV) melalui *e-mail* atau datang langsung ke perusahaan. *Crewing Officer* kemudian akan melakukan *screening* atau pengecekan CV. Apabila CV telah memenuhi semua persyaratan maka akan dilanjutkan dengan proses *interview* atau wawancara.

b. Seleksi wawancara

Wawancara di PT. Surf Marine Indonesia (Bourbon) dilakukan melalui telepon dan terbagi menjadi dua tahapan dengan beberapa pewawancara yang berbeda, yaitu dengan *Crewing Officer*, *Operational Officer* untuk bagian *deck* dan *Technical Officer* untuk bagian *engine*. Materi *interview* yang diberikan oleh pewawancara kepada *new applicant* adalah sebagai berikut:

- 1) *New applicant* memperkenalkan diri dilanjutkan dengan penjelasan sistem penggajian dari perusahaan. Sebelum pewawancara melanjutkan wawancaranya, *New applicant* harus menyetujui jumlah gaji dan sistem penggajian yang diterapkan oleh PT. Surf Marine Indonesia (Bourbon).
- 2) Loyalitas, hal ini dilihat dari pengalaman-pengalaman bekerja dengan perusahaan sebelumnya. Apabila *New applicant* sering berpindah perusahaan maka menjadi poin negatif karena ada indikasi terdapat masalah pada saat bekerja pada perusahaan-perusahaan sebelumnya dan dianggap tidak memiliki loyalitas yang baik terhadap perusahaan.
- 3) Berkaitan dengan materi (sesuai jabatan) yaitu dari *Operational Officer* dan *Technical Officer*, secara umum pertanyaan ini

terdiri dari tugas dan tanggung jawab di atas kapal serta pengalaman berdasarkan kriteria yang telah ditentukan dan pertanyaan lebih spesifik sesuai menyesuaikan jabatan dari *New applicant*. Setelah *new applicant* dinyatakan lolos maka *Crewing Officer* akan mendatangkan *new applicant* ke kantor PT. Surf Marine Indonesia (Bourbon).

c. Tahap pemeriksaan dokumen

Proses pemeriksaan dokumen ini dilakukan apabila *crew* yang bersangkutan telah lolos pada proses test wawancara yang dilaksanakan oleh perusahaan. Pemeriksaan dokumen ini dilakukan oleh *crewing officer* dan dilakukan pada kantor PT. Surf marine indonesia (Bourbon). Pemeriksaan ini dilakukan hanya untuk memastikan bahwa dokumen dari pada *crew* tersebut sesuai dengan syarat dan ketentuan untuk jabatan yang akan ditempati oleh *crew* itu sendiri dan juga agar bisa memastikan bahwa dokumen yang dimiliki *crew* tersebut masih aktif atau belum *expired*.

Pemeriksaan dokumen *crew* ini meliputi:

- 1) Buku pelaut
- 2) Passpor (apabila *crew* tersebut akan naik ke kapal yang mempunyai rute ke luar negeri)
- 3) Sertifikat diperiksa berdasarkan jabatan dan kapal yang akan ditempati bekerja oleh *crew* dan masa berlaku dari sertifikat tersebut.
- 4) Ijazah pelaut diperiksa masa berlakunya.
- 5) Buku kuning atau *yellow book* diperiksa masa berlaku *vaksin yellow fever* dan *typhoid*.

Apabila pemeriksaan dokumen telah dilaksanakan dan dokumen *crew* telah dinyatakan memenuhi syarat untuk

menggantikan atau menempati posisi atau jabatan yang dibutuhkan maka *crew* tersebut sudah bisa melanjutkan ke tes berikutnya.

d. Mengikuti *Seagull Crew Evaluation Sistem (CES) Test*

CES adalah suatu test penilaian yang dilaksanakan secara online untuk mengevaluasi pengetahuan latar belakang pelaut dengan tujuan untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan. Tes ini terdiri dari 5000 pertanyaan pilihan ganda, *CES Test* berperan dalam proses penyaringan dan perekrutan dan untuk mengukur tingkat pengetahuan kru yang ada. Hal ini juga dapat digunakan sebagai bagian integral dari strategi promosi.

Dengan *CES Test* kita dapat membuat dan menyesuaikan pertanyaan spesifik perusahaan sendiri. *Seagull CES test* ini lebih mengarah kepada pengetahuan *crew* terhadap apa yang nanti akan *crew* kerjakan di kapal sesuai dengan jabatannya, tes ini juga dalam bentuk bahasa Inggris serta diawasi oleh staf perusahaan.

CES test menawarkan jenis tes yang telah ditetapkan dengan pengacakan canggih untuk menghindari pengguna menghafal tes khusus. Tes berikut yang tersedia yaitu

- 1) Pengujian Rinci
- 2) Tes khusus perusahaan, isi dari tes ini akan ditentukan oleh Perusahaan sendiri

Seagull CES Test ini juga memiliki nilai standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan hasil test dapat diketahui pada saat *crew* selesai melaksanakan test, jadi dengan demikian dapat menghindari pemikiran adanya penilaian yang tidak adil pada tes ini.

Dan jika *crew* tidak mampu mendapat hasil sesuai dengan standar nilai yang ditetapkan maka *crew* tersebut tidak dapat diterima bekerja atau join pada kapal PT. Surf Marine Indonesia.

Gambar 4.3 Tempat Untuk CES Test



Sumber : PT. Surf Marine Indonesia (Bourbon) : 2018

e. **Tahap *Medical Check UP (MCU)***

Setelah mendapat *approval*, *crewing officer* mengajukan surat permohonan melakukan *medical check up (MCU)* untuk mengetahui kesehatan *New applicant*. *MCU* dilakukan di klinik yang bekerja sama dengan PT.surf Marine Indonesia (Bourbon) sebagai penyedia layanan kesehatan dan untuk pengurusan *MCU crew*.

f. **Pembuatan *Seafarer Employment Agreement (SEA)***

Seafarer Employment Agreement (SEA) merupakan dokumen yang berisi perjanjian dan pernyataan untuk menjadi *crew* di PT. Surf Marine Indonesia (Bourbon). SEA melampirkan gaji dari *crew* berdasarkan jabatannya dan setelah *new applicant* menyetujui dan menandatangani SEA maka akan dikirim dalam bentuk *soft copy* ke *Finance Manager* untuk pengurusan sistem penggajian.

g. ***Basic, Simulator, And Shipboard training***

Basic training merupakan pelatihan tahap akhir untuk *new applicant* setelah mendapat *approval*. *Basic training* di laksanakan di kantor dan diberikan oleh bagian HSE yang berisi tentang materi keselamatan bekerja di PT. Surf Marine Indonesia (Bourbon). Selanjutnya dilakukan pelatihan berdasarkan jabatan yaitu *captain* dan AB untuk *simulator training* oleh *operation officer, engineer* dan *oiler* untuk *workshop training* oleh *technical officer*. Terkhusus untuk *captain*, mengikuti *internal shipboard*.

h. ***Sign On Dan PKL***

Setelah *new Applicant* melewati semua tahap persyaratan oleh PT. Surf Marine Indonesia (Bourbon) dan *assessment*, maka *new applicant* melakukan pembuatan Perjanjian Kerja Laut (PKL) dan *sign on*.

Gambar 4.4. Dokumen perjanjian kerja laut (PKL)

PERJANJIAN KERJA LAUT
 antara
 Perusahaan Pelayaran **P.T. SURE MARINE INDONESIA**
 dengan seorang warganegara Indonesia

UNTUK SYAHBIANDAR
UNTUK PIHAK I
UNTUK PIHAK II
UNTUK KAPAL

Nomor : **2571/B/UPP.KSBJ-2019**

Pada hari ini, 1877 Tanggal **6 FEB 2019** telah datang kepada **BUDI SOFYHAN, ST**
 Pejabat Penyaji Awak kapal atas nama Administrator Pelabuhan **KUALA SAMBEK** di **Jakarta**
 Jabatan **Manajer Operasi** bertempat tinggal di **Jakarta** yang menyatakan
 dalam hal ini bertindak untuk dan atas nama Perusahaan Pelayaran **P.T. Sure Marine Indonesia**
 berkedudukan di **Senjah** selanjutnya disebut Pihak I dan seorang bernama
Paimar Polangias nama kecil **Lamurnikung** umur **33** tahun
 dilahirkan tanggal **31 Mei 1986** di **Lamurnikung** selanjutnya disebut Pihak II, menerangkan telah
 menafkati mengadakan perjanjian kerja laut sebagai berikut :

Pasal 1.

Pihak I memberikan pekerjaan kepada Pihak II dan Pihak II menerima pekerjaan itu selama waktu yang tersebut dalam pasal 3 dan berakhir setelah kembalinya kapal di pelabuhan Indonesia, dimana ada Pejabat Penyaji Awak Kapal, jika masa perjanjian ini berakhir pada waktu kapal belum kembali di pelabuhan Indonesia, maka perjanjian ini diperpanjang sampai saat sbanya kembali kapal di pelabuhan Indonesia.

Pasal 2.

a. Pihak II mengadakan ikatan dinas dengan Pihak I untuk bekerja pada kapal-kapal yang diurus oleh Pihak I termasuk kapal-kapal yang dipergunakan oleh Pihak I untuk berlayar di Laut untuk pengikat pemukiman sebagai **Jurumudi** mulai tanggal **15 Februari 2019** dan Pihak II bersedia dipelajarakan pada bagian administrasi dan atau Teknik dibayar bilamana dikehendaki oleh pihak I.

b. Pihak II harus dapat melalui masa percobaan paling lama tiga bulan berhitung semenjak tanggal **15 Februari 2019** dan selama masa percobaan, Pihak II maupun Pihak I boleh mengakhiri perjanjian kerja ini dimana Pihak II diterima dan Pihak II dalam hal ini tidak mempunyai hak untuk mengadakan tuntutan-tuntutan dalam bidang keuangan.

Pasal 3.

Pihak I maupun Pihak II dapat mengakhiri perjanjian kerja atau hubungan kerja ini sesudah melalui masa kerja selama **5 (Lima) bulan** terhitung mulai tanggal **15 Februari 2019** dengan tenggang waktu **1 (satu) bulan** sebelum saat perjanjian kerja ini berakhir.

Pasal 4.

Jika setelah masa berlakunya perjanjian ini berakhir Pihak II masih terus menjalankan jabatannya tanpa memperbaharui perjanjian ini, maka perjanjian kerja ini dengan sendirinya terus berlaku untuk waktu yang tidak ditentukan. Dan selanjutnya belakulah pasal 450 Kitab Undang – Undang Hukum Perniagaan dimana disebutkan, bahwa tiap-tiap pihak dapat mengakhiri hubungan kerja pada tiap-tiap pelabuhan Indonesia dimana kapal berlabuh dan dimana ada pula Syahbandar, dengan tenggang waktu 3 x 24 jam.

Pasal 5.

a. Pihak I membayar gaji Pihak II tiap-tiap akhir bulan dengan gaji pokok dimulai dengan **Rp. 3.760.000,- (Tiga Juta Tujuh Ratus Enam Puluh Ribu, Rupiah)** dengan mata uang Indonesia, ditambah dengan uang lembur atau premi, tunjangan-tunjangan, bantuan-bantuan atau jaminan-jaminan Sosial lainnya, pun tambahan-tambahan atau kenaikan-kenaikan gaji berkala menurut peraturan yang ditetapkan oleh Pihak I, untuk Pihak II dengan ini menyatakan persetujuannya.

b. Pihak I diwajibkan menyediakan makanan dan tempat tidur yang layak bagi Pihak II sesuai dengan jabatannya di kapal.

Pasal 6.

a. Jika Pihak II tidak dapat bekerja lagi karena sakit atau kecelakaan kerja sebelum habis masa perjanjian atau jika karena salah satu-sebab yang harus dipertanggung jawabkan Pihak I perjanjian ini diputuskan sebelum habis masanya maka ongkos-ongkos pemulangan Pihak II kembali dimana Pihak II diterima, menjadi tanggungan Pihak I.

b. Jika tidak ada alasan yang tepat, Pihak II secara sepihak memutuskan ikatan Dinas sebelum habis masa perjanjian, maka ongkos-ongkos pemulangan yang dimaksud sub a. Diatas menjadi tanggungan Pihak II sendiri. Dalam hal seperti ini Pihak II harus memberi tenggang waktu kepada Pihak I untuk mendapat penggantinya, paling sedikit satu bulan.

Pasal 7.

Jika Pihak II sakit atau mendapat kecelakaan dalam hubungan kerja, maka baginya berlaku PP No. 7 tahun 2000 tentang Kepelautan atau peraturan-peraturan lain yang berlaku dalam Negara Republik Indonesia.

Scanned by CamScanner

Pasal 8.

Pihak II harus patuh kepada peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh Pihak I dan kepada Perintah-perintah yang diberikan pihak atasannya yang ditunjuk oleh Pihak I atau perintah-perintah langsung dari Pihak I. Demikian pula Pihak II harus menyetujui kesehatannya diuji oleh dokter yang ditunjuk oleh Pihak I bilamana diperintahkan oleh Pihak I.

Pasal 9.

Pihak I berhak setiap waktu mengakhiri hubungan kerja atau perjanjian ini, sekalipun tanpa pemberitahuan terlebih dahulu karena alasan-alasan yang mendesak umpamanya :

- a. Pihak II kurang cakap, berkelakuan buruk lengah atau lalai dalam kewajiban, tidak patuh perintah yang dimaksud Pasal (8) atau melakukan perbuatan lain yang merugikan Pihak I.
- b. Bila Pihak II ternyata melakukan perbuatan-perbuatan yang bertentangan dengan hukum pidana atau melanggar peraturan-peraturan Pemerintah Republik Indonesia, maka ia akan diturunkan di tempat / pelabuhan dimana peristiwa itu terjadi dan diserahkan kepada pihak yang berwajib.

Pasal 10.

Jika Kapal dimana Pihak II dipekerjakan tenggelam atau hilang, maka Pihak I berhak mengakhiri hubungan kerja atau perjanjian ini, maka Pihak II berhak menerima uang pesangon ditambah dengan engkos-engkos pengangkutan kembali ke tempat / pelabuhan dimana Pihak II diterima / disiji dan uang pengganti atas barang-barang hak milik Pihak II sesuai Peraturan Pemerintah No. 7 tahun 2000 tentang Kapal-lautan atau peraturan-peraturan lain yang berlaku dalam negara R.I.

Pasal 11.

Pihak II harus meninggalkan sebahagian dari gaji pendapatan bersih tiap-tiap bulan, uang mana oleh Pihak I diatur pembayarannya kepada yang ditunjuk oleh Pihak II sebagai tanggungannya, Pihak II dalam hal ini menyatakan persetujuannya.

Pasal 12.

Dalam keadaan perang maupun bahaya perang, Pihak II harus tetap melakukan kewajibannya baik di darat maupun diatas kapal yang di-charter / disewa atau digunakan oleh Pemerintah R.I. Keadaan tersebut diatas tidak boleh dijadikan alasan bagi Pihak II untuk memutuskan perjanjian atau hubungan kerja ini.

Pasal 13.

Jaminan-jaminan sosial lainnya bagi Pihak II, seperti cuti, perawatan kesehatan d.l.s.d diatur dan ditentukan oleh Pihak I yang berpedoman kepada Peraturan-peraturan Pemerintah R.I. Dalam hal ini Pihak II menyatakan persetujuannya.

Pasal 14.

Dengan menanda-tangani perjanjian kerja laut ini maka semua perjanjian kerja laut yang sebelumnya diadakan oleh Pihak II dianggap tidak berlaku lagi.

Pasal 15.

Bilamana dikemudian hari karena sesuatu hal dipandang perlu untuk mengadakan perubahan-perubahan / penambahan dalam perjanjian kerja laut ini, maka hal sedemikian dapat dilakukan atas kehendak persetujuan kedua belah pihak dihadapan Pejabat Penyiji Awak Kapal setempat.

Demikianlah surat perjanjian kerja laut ini dibuat pada hari dan tahun sebagai tersebut diatas dalam rangkap empat yang sama bunyinya, yang asli dipantukan Pejabat Penyiji Awak Kapal, Tembunan lainnya untuk Pihak I, Pihak II dan Nakhoda Kapal.

Pihak I,



Muhammad Soleh

Pihak II,

Palsar Polangko

Surat perjanjian kerja laut ini oleh Pejabat Penyiji Awak Kapal Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kuala Sambiwa dibacakan seluruhnya dihadapan kedua belah pihak dan setelah dimaklumi dan disetujui, mereka menanda-tanganinya.

Nama Kapal : CB. SURFER 1242
Bendera : R.I
Isi Kotor : GT.38



No. :

j. Hasil Seleksi Rekrutmen Crew kapal

Berikut ini merupakan rekapitulasi hasil seleksi rekrutmen awak kapal yang dilaksanakan pada PT.Surf Marine Indonesia (Bourbon) pada Tahun 2018-2019.

Tabel 4.5. Rekapitulasi Hasil seleksi Rekrutmen calon awak kapal 2018-2019

REKAP HASIL PEREKRUTAN (AWAK KAPAL PT SURF MARINE INDONESIA (BOURBON) 2018-2019

NO	NAMA	JABATAN	TANGGAL TES	TES CES	KET	TES WAWANCARA	KET
1	Arbain	Master	09 Mei 2019	88	Lulus	80	Lulus
2	fadhly	Master	09 Mei 2019	57	Tidak lulus	81	Lulus
3	Deden rahman	Master	09 Mei 2019	43	Tidak lulus	89	Lulus
4	Paisar	Second Officer	09-Feb-19	80	Lulus	90	Lulus
5	suriadi	Second Officer	09 Mei 2019	79	Lulus	90	Lulus
6	stefanus	Second Officer	09-Feb-19	57	Tidak lulus	40	Tidak lulus
7	miftah hamzah	Second Officer	09-Feb-19	45	Tidak lulus	87	Lulus
8	Amri	Second Officer	09-Feb-19	40	Tidak lulus	43	Tidak lulus
9	Roy	Second Officer	09 Mei 2019	84	Lulus	88	Lulus
10	Karlos	Second Officer	09 Mei 2019	86	Lulus	55	Tidak lulus
11	Erlando Kristanto	Chief Engineer	20 Desember 2018	78	Lulus	78	Lulus
12	Markus	Chief Engineer	21 Desember 2018	45	Tidak lulus	92	Lulus
13	Lukas	Chief Engineer	22 Desember 2018	40	Tidak lulus	87	Lulus
14	Bambang	Chief Engineer	23 Desember 2018	42	Tidak lulus	78	Lulus
15	Susanto	Chief Engineer	24 Desember 2018	90	Lulus	43	Tidak lulus
16	Soleh Muhammad	Chief Engineer	25 Desember 2018	88	Lulus	43	Tidak lulus
17	Robertho	Second Enggineer	27 Februari 2018	41	Tidak lulus	80	Lulus
18	Arnold	Second Enggineer	27 Februari 2018	42	Tidak lulus	81	Lulus
19	Adam	Second Enggineer	27 Februari 2018	80	Lulus	87	Lulus
20	Nasrum	Second Enggineer	27 Februari 2018	80	Lulus	90	Lulus
Ket							
Nilai Minimal tes Ces : 60							
nilai minimal wawancara : 70							

Sumber : Dokumentasi Hasil Penelitian. Tahun 2018

C. ANALISIS MASALAH

Di dalam bagian analisis masalah ini penulis menjelaskan tentang hambatan dan upaya yang dihadapi oleh PT. Surf Marine Indonesia (Bourbon) dalam Rekrutmen. Analisis masalah bertujuan untuk memberikan jawaban dari rumusan masalah yang telah disusun, yaitu tentang hambatan apa yang dihadapi dalam pelaksanaan *Rekrutmen pada PT.Surf Marine Indonesia* untuk kelancaran *crewing management* dan upaya apa yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan *Rekrutmen* pada PT. Surf Marine Indonesia (Bourbon).

Kelancaran proses *rekrutmen* pada kapal milik PT. Surf Marine Indonesia (Bourbon) sangat berpengaruh terhadap *crewing management* yang dijalankan oleh perusahaan. Pelaksanaan *Rekrutmen* melibatkan beberapa pihak, yaitu *crew* kapal dan perusahaan yang terdiri dari seluruh divisi yang ada. Oleh karena itu membutuhkan komunikasi dan koordinasi yang baik dari semua pihak yang terlibat.

1. Hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan *Rekrutmen crew* pada PT. Surf Marine Indonesia (Bourbon).

Setiap perusahaan tentunya tidak terlepas dari hambatan yang ada contohnya hambatan dalam penyusunan strategi yaitu dikarenakan adanya hambatan – hambatan terkait dengan bagaimana strategi suatu perusahaan untuk merekrut awak kapal yang lebih berkualitas atau dalam hal ini sesuai dengan standart kualifikasi PT.Surf Marine Indonesia (Bourbon) Berikut hambatan – hambatan selama proses rekrutmen:

- a. Kualifikasi pelamar banyak yang tidak sesuai dengan kualifikasi atau standar yang di inginkan oleh PT.Surf Marine Indonesia (Bourbon) kualifikasi yang di terapkan PT.Surf Marine Indonesia (Bourbon) yaitu calon awak kappal harus memiliki pengalaman

minimal 1 tahun di kapal supply, tetapi kenyataannya pada saat proses verifikasi dokumen dan berkas masih banyak calon awak kapal yang tidak memenuhi kualifikasi umum yang diterapkan yang disebabkan karena pada saat penyebar luasan informasi tidak dirincikan kualifikasi tersebut.

- b. Dalam proses perekrutan calon Nahkoda, KKM , Mualim 1 ,dan Mualim 2, diperlukan calon awak kapal yang memiliki sertifikat DP (*Dynamic positioning*). Akan tetapi di Indonesia sendiri belum banyak calon awak kapal yang memiliki sertifikat tersebut sehingga masih sulit ditemukan calon awak kapal untuk menempati posisi diatas.
- c. Dalam pegujian yang dilakukan oleh PT.Surf Marine Indonesia (Bourbon) tujuannya agar dapat mengetahui sampai dimana kemampuan dari masing-masing pelamar dalam menjawab pertanyaan dalam *Test CES* . Dalam tes ini pelamar harus mempunyai nilai sesuai standart kualifikasi perusahaan untuk dapat lulus. Tetapi dalam realita pada saat proses seleksi masih banyak calon awak kapal yang tidak memenuhi kualifikasi dikarenakan kurangnya kemampuan calon awak kapal dalam Bahasa Inggris Maritim khususnya pada saat melaksanakan *Test CES*.

2. Upaya yang harus dilakukan dalam pelaksanaan *Rekrutmen crew* pada PT. Surf Marine Indonesia (Bourbon).

- a. Cara mengatasi hambatan – hambatan dalam penyisihan pelamar yang tidak sesuai criteria adalah PT.Surf Marine Indonesia (Bourbon) pada saat melaksanakan rekrutmenmen cantumkan kualifikasi pelamar sehingga tidak ada lagi kesalahan dalam penyisihan dan verifikasi berkas calon awak kapal.
- b. Untuk calon Nahkoda, KKM, mualim 1, dan mualim 2 yang tidak memiliki sertifikat DP, namun memenuhi persyaratan lain maka

pihak perusahaan akan menawarkan kepada calon awak kapal tersebut untuk mengikuti diklat sertifikat DP yang biayanya terlebih dahulu di tanggung oleh perusahaan akan tetapi biaya tersebut akan tetap di ganti oleh calon awak kapal setelah menerima gaji setelah bergabung di perusahaan.

- c. PT.Surf Marine Indonesia (Bourbon) menyampaikan terlebih dahulu sistem yang digunakan pada saat seleksi seperti tes *CES* kepada calon awak kapal yang telah lulus dalam verifikasi berkas. agar calon awak kapal dapat meningkatkan kemampuan dan pengetahuan bahasa inggris maritime sebelum melaksanakan *Tes CES*.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. SIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan mengenai proses rekrutmen dan seleksi *crew* kapal pada PT. Surf Marine Indonesia (Bourbon), penulis dapat simpulkan bahwa:

1. Dalam proses rekrutmen PT. Surf Marine Indonesia (Bourbon) menemukan hambatan berupa ketidak sesuaian *crew* dengan kualifikasi yang menjadi standar yang diterapkan di PT.Surf Marine Indonesia (Bourbon)
2. Upaya dalam mengatasi hambatan proses rekrutmen *crew* kapal pada PT.Surf Marine Indonesia (Bourbon) yaitu dengan memperbaiki dan lebih teliti dalam mengevaluasi identitas calon *crew* sehingga tidak ada kesalahan dalam kualifikasi .
3. PT.Surf Marine Indonesia (Bourbon) dalam membuka rekrutmen awak kapal ditemukan hambatan yaitu minimnya kemampuan calon awak kapal dalam menghadapi proses *crew evaluation system* test yang menjadi standar kelulusan dalam proses rekrutmen *crew* .

B. SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan mengenai proses rekrutmen dan seleksi *crew* pada PT. Surf Marine Indonesia (Bourbon), penulis ingin memberikan saran-saran yang diharapkan dapat berguna bagi PT. Surf Marine Indonesia (Bourbon). dalam hal rekrutmen *crew*. Saran-saran tersebut sebagai berikut:

1. PT.Surf Marine Indonesia (Bourbon) dalam membuka rekrutmen awak kapal lebih memperluas informasi mengenai persyaratan – persyaratan dalam memanfaatkan media sosial dalam penyebarluasan informasi.

2. PT.Surf Marine Indonesia (Bourbon) perlu melakukan evaluasi dalam peningkatan manajemen untuk menghindari adanya kesalahan dalam proses rekrutmen *crew* baru.
3. PT.Surf Marine Indonesia (Bourbon) perlu lebih komitmen dalam memberlakukan standar dalam persyaratan kualifikasi *crew* baru, sehingga *crew* yang akan bergabung adalah *crew* yang sudah siap dalam pemenuhan kualifikasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Saebani Beni. (2008). *Metode Penelitian*, Bandung: Pustaka Setia.
- Analisis, Dalam kamus besar bahas indonesia KBBI (online). <https://littlenotesofmanda.blogspot.com/2014/03/analisis-dalam-kamus-bahasa-indonesia.html>. Diakses pada tanggal 20 november 2019.
- Cooper, D.R., & Schindler, P.S. (2008). *Business Research Methods*. New York: McGraw-Hill Education.
- Daft. (2003). *Definisi manajemen* (online). <http://manajemenstiesbi.blogspot.co.id/2012/10/definisi-manajemen.html>. Diakses pada tanggal 10 November 2019.
- Hasibuan. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- <http://rikietrianto.blogspot.com/2014/06/pengertian-proses-rekrutmen-dan-seleksi.html>. Diakses pada tanggal 10 Oktober 2019
- Kapal, Dalam kamus besar bahasa indonesia KBBI (online). <https://id.wikipedia.org/wiki/Kapal>. Diakses pada tanggal 10 September 2019.
- Malthis. (2001). *Proses rekrutmen*. <http://rikietrianto.blogspot.co.id/>, Diakses pada tanggal 21 september 2019.
- Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM 84, 2013, *Perekrutan dan Penempatan Awak Kapal*, Jakarta.
- Perusahaan pelayaran, Dalam kamus besar bahasa indonesia KBBI (online). <https://banggaplex.blogspot.com/2016/01/pengertian->

dan-syarat-perusahaan.html. Diakses pada tanggal 10 oktober 2019.

Peter Yenni .(2002) . *Analisis adalah penguraian (online)* .from [http: pengertianplua.blogspot.com/2018/01/pengenian-analisis.html](http://pengertianplua.blogspot.com/2018/01/pengenian-analisis.html). Diakses pada tanggal 10 oktober 2019.

Samsudin.(2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV. Pustaka Setia.

Sugiyono. (2013). *Metode penelitian bisnis (pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Cv.Alfabeta.

Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, CV Alfabeta: Bandung.

LAMPPIRAN
WAWANCARA

WAWANCARA - 1

Nama saya Alma Tandi, Taruni Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar, Jurusan Ketatalaksanaan Angkutan Laut dan Kepelabuhanan. Yang saat ini sedang melaksanakan Praktek Darat (Prada) di Perusahaan Pelayaran PT. Surf Marine Indonesia (Bourbon). Dan dalam rangka membuat skripsi yang berjudul Analisis Rekrutmen Crew Kapal Pada PT. Surf Marine Indonesia (Bourbon), maka dari itu saya mengadakan wawancara dengan pihak terkait demi tercapainya hasil penelitian yang diinginkan, dengan demikian mohon kesediaan Anda untuk berpartisipasi dengan menjawab beberapa pertanyaan dari wawancara ini secara lengkap dan benar. Semua informasi yang diperoleh dari wawancara ini bersifat rahasia dan dipergunakan untuk kepentingan akademis. Atas kerjasama dan partisipasi Anda, saya ucapkan banyak terimakasih.

Tempat : PT. Surf Marine Indonesia (Bourbon)

Narasumber : Bpk. Rezky Siteppu (Staf Rekrutmen)

1. Bagaimana prosedur metode rekrutmen crew kapal yang diterapkan pada Perusahaan Anda?

Jawab:

Metode prosedur rekrutmen yang digunakan pada perusahaan ini ialah metode eksternal, dimana para kandidat mengetahui adanya lowongan yang terbuka pada perusahaan melalui halaman web resmi PT. Surf Marine Indonesia (Bourbon). Dan kemudian para kandidat akan datang langsung ke kantor untuk membawa Curriculum Vitae.

2. Mengapa perusahaan PT. Surf Marine Indonesia (Bourbon) hanya melakukan perekrutan dengan metode eksternal? Mengapa tidak mencoba untuk melakukan metode internal?

Jawab:

Perusahaan lebih cenderung ke metode eksternal karena metode eksternal dapat memberikan inovasi yang lebih kepada perusahaan dengan hadirnya pelaut-pelaut yang memiliki pemikiran berbeda. Untuk metode internal kami akan mencoba untuk menerapkannya kedepan.

WAWANCARA - 2

Nama saya Alma Tandi, Taruni Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar, Jurusan Ketatalaksanaan Angkutan Laut dan Kepelabuhanan. Yang saat ini sedang melaksanakan Praktek Darat (Prada) di Perusahaan Pelayaran PT. Surf Marine Indonesia (Bourbon). Dan dalam rangka membuat skripsi yang berjudul Analisis Rekrutmen Crew Kapal Pada PT. Surf Marine Indonesia (Bourbon), maka dari itu saya mengadakan wawancara dengan pihak terkait demi tercapainya hasil penelitian yang diinginkan, dengan demikian mohon kesediaan Anda untuk berpartisipasi dengan menjawab beberapa pertanyaan dari wawancara ini secara lengkap dan benar. Semua informasi yang diperoleh dari wawancara ini bersifat rahasia dan dipergunakan untuk kepentingan akademis. Atas kerjasama dan partisipasi Anda, saya ucapkan banyak terimakasih.

Tempat : PT. Surf Marine Indonesia (Bourbon)

Narasumber: Bpk. Yudi (Manager Crewing)

1. Dapatkah Anda jelaskan bagaimana prosedur perekrutan crew kapal mulai dari penyerahan CV hingga penempatan jabatan?

Jawab:

Prosedur perekrutan crew kapal diawali Proses pertama sebagai pelamar crew kapal di PT. Surf Marine Indonesia adalah dengan mengirim curriculum vitae (CV) melalui e-mail atau datang langsung ke perusahaan, kemudian calon crew datang ke kantor untuk menyerahkan Curriculum Vitae dan diproses oleh Bpk. Rezky selaku staff rekrutmen. Tahap awal yang dilakukan pada proses seleksi yaitu Pemeriksaan dokumen crew yang meliputi sertifikat, buku pelaut, passport serta penunjang lainnya. Setelah melaksanakan Pemeriksaan dokumen maka crew dihadapkan untuk menyelesaikan Tes Seagull CES. Setelah lolos pada tes tersebut maka selanjutnya

yaitu interview. Interview ini bisa dengan saya sendiri atau dengan Staff Rekrutmen. Setelah melakukan interview maka crew akan kami usulkan ke Owner selaku pemilik kapal dengan melampirkan Form Seagull CES Test dan Hasil dari interview. Jika owner menyetujui hal tersebut maka langkah selanjutnya yaitu crew dihadapkan ke Pembuatan Seafarer Employment Agreement (SEA) setelah itu melakukan Basic, Simulator, And Shipboard training dan akhirnya di buat surat pengantar untuk Medical Checkup dan jika crew benar-benar fit maka crew diproses siap on board.

2. Dalam proses penerimaan crew apakah Bapak mendapatkan suatu kendala di dalamnya?

Jawaban:

Kendala yang kami temukan pada calon crew yaitu terletak pada Kemampuan Bahasa Inggris. Jadi pada saat kami melaksanakan Tes Tes Seagull CES kami harus mengajari calon crew terlebih dahulu penggunaan Komputer, dan untuk kecakapan dalam Bahasa Inggris kami sedikit terganggu karena dalam Interview kami hanya menggunakan Bahasa Internasional.

WAWANCARA - 3

Nama saya Alma Tandi, Taruni Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar, Jurusan Ketatalaksanaan Angkutan Laut dan Kepelabuhanan. Yang saat ini sedang melaksanakan Praktek Darat (Prada) di Perusahaan Pelayaran PT. Surf Marine Indonesia (Bourbon). Dan dalam rangka membuat skripsi yang berjudul Analisis Rekrutmen Crew Kapal Pada PT. Surf Marine Indonesia (Bourbon), maka dari itu saya mengadakan wawancara dengan pihak terkait demi tercapainya hasil penelitian yang diinginkan, dengan demikian mohon kesediaan Anda untuk berpartisipasi dengan menjawab beberapa pertanyaan dari wawancara ini secara lengkap dan benar. Semua informasi yang diperoleh dari wawancara ini bersifat rahasia dan dipergunakan untuk kepentingan akademis. Atas kerjasama dan partisipasi Anda, saya ucapkan banyak terimakasih.

Tempat : PT. Surf Marine Indonesia (Bourbon)

Narasumber: Ibu Tanty (Section Head)

1. Berdasarkan hasil wawancara bersama staf rekrutmen, terdapat tahap pemeriksaan dokumen yaitu. Dokumen apa saja yang diperiksa oleh bagian Section Head atau Ass. Section Head dan untuk apa Pemeriksaan ini dilakukan?

Jawaban:

Pemeriksaan ini dilakukan hanya untuk memastikan bahwa dokumen dari pada crew tersebut sesuai dengan syarat dan ketentuan untuk jabatan yang akan ditempati oleh crew itu sendiri dan juga agar bisa memastikan bahwa dokumen yang dimiliki crew tersebut masih aktif atau belum expired.

Pemeriksaan dokumen crew ini meliputi:

- a. Buku pelaut
- b. Passpor (apabila crew tersebut akan naik ke kapal yang mempunyai rute ke luar negeri)

- c. Sertifikat diperiksa berdasarkan jabatan dan kapal yang akan ditempati bekerja oleh crew dan masa berlaku dari sertifikat tersebut.*
- d. Ijazah pelaut diperiksa masa berlakunya.*
- e. Buku kuning atau yellow book diperiksa masa berlaku vaksin yellow fever dan typhoid.*

Apabila pemeriksaan dokumen telah dilaksanakan dan dokumen crew telah dinyatakan memenuhi syarat untuk menggantikan atau menempati posisi atau jabatan yang dibutuhkan maka crew tersebut sudah bisa melanjutkan ke tes berikutnya.

WAWANCARA - 4

Nama saya Alma Tandi, Taruni Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar, Jurusan Ketatalaksanaan Angkutan Laut dan Kepelabuhanan. Yang saat ini sedang melaksanakan Praktek Darat (Prada) di Perusahaan Pelayaran PT. Surf Marine Indonesia (Bourbon). Dan dalam rangka membuat skripsi yang berjudul Analisis Rekrutmen Crew Kapal Pada PT. Surf Marine Indonesia (Bourbon), maka dari itu saya mengadakan wawancara dengan pihak terkait demi tercapainya hasil penelitian yang diinginkan, dengan demikian mohon kesediaan Anda untuk berpartisipasi dengan menjawab beberapa pertanyaan dari wawancara ini secara lengkap dan benar. Semua informasi yang diperoleh dari wawancara ini bersifat rahasia dan dipergunakan untuk kepentingan akademis. Atas kerjasama dan partisipasi Anda, saya ucapkan banyak terimakasih.

Tempat : PT. Surf Marine Indonesia (Bourbon)

Narasumber: Ibu Yuni (Ass. Section Head)

1. Bagaimana prosedur pemeriksaan kesehatan crew atau medical check up di Kantor PT. Surf Marine Indonesia (Bourbon)?

Jawaban:

Pemeriksaan kesehatan terhadap crew ini dilaksanakan pada tempat medical atau klinik yang sudah ditunjuk oleh perusahaan dan sudah bekerja sama dengan perusahaan dengan membawa surat pengantar karena standarnya yang sudah memenuhi syarat untuk melaksanakan pemeriksaan terhadap crew atau orang yang akan bekerja di atas kapal dan biaya pemeriksaan kesehatan pada crew ini sepenuhnya ditanggung oleh perusahaan.

LAMP IRAN

KANTOR PT.SURF MARINE INDONESIA (BOURBON)



PT.SURF MARINE INDONESIA (BOURBON)

RPX Center 8th Floor, Suite 801, Jl.Ciputat Raya No.99, Pondok Pinang

Jakarta Selatan, 12310 , Indonesia.

REKAP HASIL PEREKRUTAN (AWAK KAPAL PT SURF MARINE INDONESIA (BOURBON) 2018-2019

NO	NAMA	JABATAN	TANGGAL TES	TES CES	KET	TES WAWANCARA	KET
1	Arbain	Master	09 Mei 2019	88	Lulus	80	Lulus
2	fadhly	Master	09 Mei 2019	57	Tidak lulus	81	Lulus
3	Deden rahman	Master	09 Mei 2019	43	Tidak lulus	89	Lulus
4	Paisar	Second Officer	09-Feb-19	80	Lulus	90	Lulus
5	suriadi	Second Officer	09 Mei 2019	79	Lulus	90	Lulus
6	stefanus	Second Officer	09-Feb-19	57	Tidak lulus	40	Tidak lulus
7	miftah hamzah	Second Officer	09-Feb-19	45	Tidak lulus	87	Lulus
8	Amri	Second Officer	09-Feb-19	40	Tidak lulus	43	Tidak lulus
9	Roy	Second Officer	09 Mei 2019	84	Lulus	88	Lulus
10	Karlos	Second Officer	09 Mei 2019	86	Lulus	55	Tidak lulus
11	Erlando Kristanto	Chief Engineer	20 Desember 2018	78	Lulus	78	Lulus
12	Markus	Chief Engineer	21 Desember 2018	45	Tidak lulus	92	Lulus
13	Lukas	Chief Engineer	22 Desember 2018	40	Tidak lulus	87	Lulus
14	Bambang	Chief Engineer	23 Desember 2018	42	Tidak lulus	78	Lulus
15	Susanto	Chief Engineer	24 Desember 2018	90	Lulus	43	Tidak lulus
16	Soleh Muhammad	Chief Engineer	25 Desember 2018	88	Lulus	43	Tidak lulus
17	Robertho	Second Enggineer	27 Februari 2018	41	Tidak lulus	80	Lulus
18	Arnold	Second Enggineer	27 Februari 2018	42	Tidak lulus	81	Lulus
19	Adam	Second Enggineer	27 Februari 2018	80	Lulus	87	Lulus
20	Nasrum	Second Enggineer	27 Februari 2018	80	Lulus	90	Lulus
	Ket						
	Nilai Minimal tes Ces : 60						
	nilai minimal wawancara : 70						

Employee No/ No Kepegawaian: :

Date & Place of Agreement / Tanggal & Tempat Perjanjian :

This Seafarer Employment Agreement is made by / Perjanjian Kerja Kelautan ini dibuat oleh dan antara:

Name of the Company / Nama Perusahaan : PT. Surf Marine Indonesia
Address of the Company / Alamat Perusahaan : RPX Centre, 8th Floor, Suite 801, Jl. Ciputat Raya No. 99, Pondok Pinang, Jakarta Selatan 12310

Herein referred to as "the Company". Dengan ini disebut sebagai "Perusahaan".

And between /dan dengan,

Name / Nama :
Date & Place of Birth / TTL :
Passport No / No Passport :
Seamanbook No / No Buku Kepelautan :
Certificate of Competency / Sertifikat Kompetensi :
Joining Port / Pelabuhan Sign ON :

Herein referred to as "Employee/Seafarer". Dengan ini disebut sebagai "Pegawai/Pelaut"

Both parties is mutually agreed as follows: Kedua pihak menyepakati hal-hal tersebut dibawah Ini:

Article 1 Placement of Employment

Pasal 1 Penempatan Kerja

Vessel Name / Nama Kapal :
Rank / Posisi :
Contract Duration / Durasi Kontrak :
Name of Ship Owner / Nama Pemilik Kapal : **PT. SURF MARINE INDONESIA**

Address of Ship Owner / Alamat Pemilik Kapal : RPX Centre, 8th floor, Suite 801
Jl. Ciputat Raya No. 99, pondok Pinang
Jakarta Selatan -12310

Article 2 General Terms of Employment

Pasal 2 Ketentuan Umum Kerja

1. Terms of Employment

1. Ketentuan Kerja

(1) Your period of employment shall commence from the date you depart port of engagement to join the Company's vessel as indicated in the Article 1 for a period of three months in conjunction with clause 1.2 of this agreement.

(1) Periode kerja dimulai sejak tanggal berangkat dari Pelabuhan naik ke Kapal Perusahaan yang tercantum dalam Pasal 1 selama periode 3 bulan yang berkaitan dengan Pasal 2 ayat 1 dari Perjanjian ini

(2) Every effort will be made by the company to ensure that you will be relieved at the termination of the contract but the company reserves the right to propone or postpone your signing off from the vessel by a maximum period of thirty days. If you request for an extension of the contract, above-mentioned period of thirty days will apply from the expiry date of the extended period.

(2) Perusahaan akan melakukan upaya untuk memastikan bahwa Pelaut akan digantikan saat kontrak berakhir, walaupun Perusahaan berhak untuk menganjurkan atau menunda Pelaut turun dari Kapal dengan maksimum 30 hari. Apabila Pelaut meminta perpanjangan kontrak, periode 30 hari yang tersebut diatas akan berlaku sejak masa berakhirnya periode perpanjangan.

- (3) During the period of your employment, you may be required to sail on vessels of any type/size under any flag within normal trading limits and on wages and all other benefits shall remain as specified in this contract.
- (4) During the period of your employment, you may be required to work on vessel/s belonging to any of our subsidiaries or associates or any other company whose vessel/s are being formally managed by the company. Under such circumstances your salary and all other benefits shall remain as specified in this contract.
- (5) During the period of your employment, you may be required to attend to the inspections of new building/s under construction. In the event the accommodation is not available on board the vessel, the company will provide alternate accommodation. The company will either provide transportation to and from your place of work or reimburse you the actual costs incurred by you which will be reviewed on a case to case basis.
- (6) In the event where the vessel which you are serving is sold/scrapped or the company has lost its management, your services may be transferred to any other vessels owned or managed by the company.
- (7) This employment contract will be deemed to have terminated without any further liability on part of the company concurrent with the date of your arrival at the port of engagement, irrespective of the reasons for relief.
- (8) All disputes and/or controversy related to the matter arising from this Agreement shall be resolved by consultation as much as possible. Should the seafarer and the manager fail to reach an amicable agreement, it shall then be referred to arbitration in Indonesia and in accordance with the Indonesia laws.
- (3) Selama masa kerja. Pelaut akan diminta untuk berlayar di aneka tipe kapal dan dibawah bendera manapun dalam limit perdagangan norma, upah, dan semua benefit akan tetap sama seperti tercantum dalam kontrak ini
- (4) Selama periode kerja pelaut, saudara akan diminta untuk bekerja di Kapal-Kapal milik anak perusahaan kami atau asosiasi atau Perusahaan lain, dimana kapal-kapal tersebut secara formal di kelola oleh Perusahaan. Dengan keadaan, Gaji dan semua benefit saudara akan tetap sama seperti tercantum dalam kontrak ini.
- (5) Selama periode kerja, saudara memungkinkan untuk diminta menghadiri konstruksi pembangunan baru. Apabila akomodasi tidak tersedia diatas Kapal, Perusahaan akan menyediakan alternative akomodasi. Perusahaan akan menyediakan transportasi dari dan menuju tempat kerja saudara atau saudara bisa mengajukan klaim untuk biaya yang dikeluarkan yang akan di review per kejadian.
- (6) Apabila Kapal tempat saudara kerja dijual atau dihapus atau Perusahaan kehilangan manajemennya, maka jasa saudara bisa di pindahkan ke Kapal lain yang dimiliki atau dikelola oleh Perusahaan.
- (7) Perjanjian Kerja ini berakhir tanpa tanggung jawab lebih lanjut dari Perusahaan bersamaan dengan kedatangan saudara Sign Off di Pelabuhan, terlepas dari alasan apapun.
- (8) Seluruh perselisihan dan/atau kontroversi yang berhubungan dengan Perjanjian Kerja ini, akan diselesaikan dengan konsultasi sebanyak mungkin. Apabila Pelaut dan Manajer gagal untuk mencapai kesepakatan, maka akan dirujuk ke arbitrase Indonesia dan sesuai dengan Hukum Indonesia

2. Probation Period

- (1) The first one month of your service with the company shall be treated as probationary period. During this period, the company may by giving seven days notice in writing or by paying seven days basic salary in lieu thereof, cancel this contract without assigning any reasons. You will be repatriated to the port of engagement on company's account.
- (2) If you wish to be relieved during the probationary period, you are required to give seven days notice in writing to the company. The company will endeavor to relieve you

2. Masa Percobaan

- (1) Perusahaan akan menghitung satu bulan pertama dari jasa saudara sebagai masa percobaan. Selama periode ini, Perusahaan boleh memberikan 7 hari pemberitahuan tertulis atau dengan membayar tujuh hari upah pokok sebagai pengganti untuk membatalkan kontrak tanpa memberikan alasan apapun. Saudara akan dipulangkan ke Pelabuhan yang ditunjuk dan menjadi tanggungan Perusahaan
- (2) Apabila saudara ini dipulangkan dalam masa percobaan, saudara diijinkan untuk memberikan 7 hari pemberitahuan tertulis kepada Perusahaan. Perusahaan akan melepas-

within seven days after receipt of your notice or at a port of convenience. In such case you will be responsible for your repatriation expenses to the port of engagement as well as engagement and joining expenses for your relief.

(3) In the event you leave the company after having completed the probationary period but with less than one month's written notice, and without company's consent, you will be responsible to pay your repatriation expenses as well as the engagement and joining expenses for your relief.

(4) If you have finished at least one contract, the probation period is not applicable

3. Pre Employment Medical

Prior to engagement, you shall undergo medical examination by a doctor appointed either by the company or their liaison office/manning agents. The Company shall pay for all such medical examinations. At the time of your medical examination, you shall provide the doctor with true and complete information pertinent to your past medical history giving details of ailments, if any, you had suffered. You shall carry the current medical fitness certificate issued by the doctor and present to the master upon joining the vessel. If you are proven to be medically unfit for seagoing duties, you would not be permitted to join our vessels. However, you will be given the opportunity to have a further examination by another independent medical practitioner agreed by both parties, at your own costs.

4. Drugs and Alcohol Test

During the period of your employment, you shall be subjected to any drug and alcohol tests at any time and at the discretion of the Company, Charterer and Company's appointed agency. Failure of any of such test shall automatically allow the Company to early terminate this Agreement in accordance with article 6 of this agreement.

5. Entitlement to leave

You shall be given paid annual leave under appropriate conditions. The annual leave with pay entitlement 2.5 calendar days per month of employment.

kan/memulangkan saudara ke Pelabuhan yang ditunjuk dalam waktu 7 hari setelah menerima surat pemberitahuan saudara. Dalam hal ini, seluruh biaya pelepasan atau pemulangan/repatriasi ke Pelabuhan yang ditunjuk akan menjadi tanggungan saudara.

(3) Apabila saudara meninggalkan perusahaan setelah menyelesaikan masa percobaan namun dengan memberikan pemberitahuan tertulis kurang dari satu bulan, dan tanpa persetujuan Perusahaan, saudara bertanggung jawab untuk membayar biaya repatriasi dan biaya bergabung.

(4) Apabila saudara menyelesaikan setidaknya minimal satu perjanjian kerja, Masa percobaan tidak lagi berlaku.

3. Pemeriksaan Medis – Pra Kerja

Sebelum bekerja. Saudara harus melakukan pemeriksaan medis yang dilakukan oleh Dokter yang ditunjuk oleh Perusahaan atau Agen Kantor Penghubung. Perusahaan akan membayar seluruh pemeriksaan medis tersebut. Selama masa pemeriksaan medis, saudara diharuskan untuk memberikan informasi yang lengkap dan benar mengenai riwayat medis saudara, memberikan rincian penyakit yang pernah diderita apabila ada. Saudara diharuskan untuk membawa Sertifikat Medis yang terkini yang dikeluarkan oleh Dokter dan diberikan ke Master sebelum naik ke Kapal. Apabila saudara terbukti tidak layak untuk tugas berlayar, maka saudara tidak diijinkan untuk naik ke Kapal. Bagaimanapun, kami memberikan kesempatan untuk melakukan pemeriksaan lebih lanjut oleh seorang praktisi medis yang disetujui oleh kedua belah pihak dan menjadi tanggungan biaya saudara.

4. Tes Narkoba dan Alkohol

Selama masa periode kerja, saudara diwajibkan untuk melakukan tes alcohol dan narkoba kapanpun dan sesuai kebijakan Perusahaan, Penyewa dan Agen yang ditunjuk Perusahaan. Kegagalan dari test ini akan secara otomatis memberikan otoritas ke Perusahaan untuk memutus perjanjian kerja ini sesuai dengan Pasal 6 pada perjanjian ini.

Cuti tahunan Saudara akan dibayarkan tergantung sesuai kondisi. Dengan perhitungan minimum 2.5 hari calendar Per bulan kerja

Article 3 Salary and Other Monetary Items

Pasal 3 Upah dan Moneter Lainnya

1. Detail of Wages:

1. Rincian Upah:

Daily Wages in Indonesian Rupiah Payable

Upah harian akan dibayarkan dalam Indonesia Rupiah

Basic Salary / Gaji Pokok	Overtime Lump-sum / Lembur Keseluruhan	Leave Pay / Upah Cuti	D/P Allowance / Tunjangan D/P	Seniority Allowance / Tunjangan Kesenioran	Other Allowance / Tunjangan Lainnya
	NA	NA	NA	NA	NA

Note: Seafarer are entitled to a minimum annual Paid leave calculated on the basis of 2.5 calendar days per month of employment

Note: Pelaut berhak mendapatkan pembayaran cuti Dengan perhitungan minimum 2.5 hari calendar Per bulan kerja

Reimbursement (One Time Payment):

Penggantian (Satu kali Pembayaran):

Others (Transport Allowance) / Lainnya (Tunjangan Transportasi) **Sign On & Off**
Others (Please Specify) / Lainnya (Mohon Dirinci)

: IDR NA
: IDR NA

Deductions per Month:

Pengurangan Setiap Bulan:

Fixed Allotment / Upah tetap IDR NA
Provident Fund / Dana Penghematan IDR NA

(Initial) IDR NA (Monthly)
(Initial) IDR NA (Monthly)

Union Contribution / Kontribusi Serikat IDR NA

(Initial) IDR NA (Monthly)

Others (Jamsostek by Employee (JHT 2%)) / Lainnya (Mohon Dirinci) IDR NA

(Initial) IDR NA (Monthly)

One time Deductions / Satu Kali Pengurangan:

1) IDR NA
2) IDR NA

Any additions or alterations to those elements on This article, required initials of the Seafarer and the Owner's.

Inisial dari Pelaut dan Pemilik diperlukan untuk Penambahan atau perubahan dari yang tersebut di Pasal ini

2. Your entitled gross salary will as per mentioned on the Article 3 Paragraph 1 which you will acknowledge and sign before joining assigned ships by the Company.

2. Upah Kotor Pihak Kedua sesuai dengan Pasal 3 Ayat ke 1 yang akan diketahui dan ditandatangani oleh Pelaut sebelum ditunjuk untuk naik ke Kapal oleh Perusahaan.

3. The Company shall pay the Seafarer salary in accordance with Article 3 Paragraph 4 of this Agreement on the last day of every calendar month. Unless specified otherwise in this Agreement the Seafarer agreed that the Salary is inclusive of any overtime or additional service.

3. Perusahaan harus membayar upah Pelaut sesuai dengan Pasal 3. ayat 4 dari Perjanjian ini di setiap hari terakhir per bulan kalender. Terkecuali ada perjanjian dengan Pelaut bahwa upahnya sudah termasuk Lembur, atau penambahan jasa lainnya

4. In case you make monthly allotment from your wages earned on board, you have to fill up the Allotment Details (Article 3 Paragraph 5) of this Agreement. Under no circumstances shall the Company be responsible for any delay in remittance which may be caused due to transactions between the corresponding Banks. Confirmation of the remittance advised by the Bank should be sufficient proof that Company has remitted the funds. The Company will bear remittance fee for allotment for one bank account only. Remittance fee to multiply bank accounts will be borne by you. Bank charges at the corresponding Banks or beneficiary Banks will be at your own cost.

4. Jika Pelaut akan membuat alokasi bulanan dari Upah yang didapatkan di Kapal, maka Pelaut harus mengisi rincian alokasi (Tercantum dalam Pasal 3 Ayat 5) dari Perjanjian ini. Dalam situasi apapun, Perusahaan bertanggung jawab atas keterlambatan dalam pengiriman upah yang disebabkan karena transaksi antara korespondensi Bank. Bank akan memberikan bukti penyetoran upah yang dilakukan oleh Perusahaan. Perusahaan hanya akan menanggung biaya pengiriman upah untuk satu rekening Bank saja. Kelebihan biaya pengiriman yang melebihi dari satu rekening akan menjadi tanggung jawab Pelaut. Biaya yang ada di Bank Koresponden atau Bank Penerima akan menjadi tanggung jawab Pelaut.

5. Allotment Details (* Fill only by the Seafarer in-case of necessary) 5. Rincian Alokasi (* Diisi oleh Pelaut apabila dibutuhkan)

Vessel / Kapal	:		Principal	:	
Name of Seafarer / Nama Pelaut	:				
Address / Alamat	:				
Sex / Jenis Kelamin	:	Status	:	DOB:	
Wife / Istri	:	Children	:		
Position / Posisi	:	Basic Salary	:	Contract Period:	
Date of Departure / Tanggal Keberangkatan	:				

This will authorize the allottee/s whose name appears below, to claim and received my monthly allotments commencing from:

The authority is non-transferable and is valid unless otherwise revoked in writing by the undersigned.

Allottees:

(1)	Name	:		Relation	:	
	Address	:				
	Name of Bank & Branch	:				
	Amount	:		Account No	:	
(2)	Name	:		Relation	:	
	Address	:				
	Name of Bank & Branch	:				
	Amount	:		Account No	:	
(3)	NPWP Number	:				
	Total Amount of Allotment	:				

Please tick (x) the appropriate box.

- I have attached copy of my Bank book
- Copy of Bank book is not attached.

I would not hold the Company responsible in the event that the salary is wrongly credited to the wrong Account

Signature of Seafarer Member

6. Currency Exchange Rate

The salary will be paid on full amount in Indonesian Rupiah (IDR)

7. Full Final Settlement (FFS)

The Full and Final Settlement (hereinafter called "FFS") is the total gross payment payable to the Seafarer upon expiry of this Agreement or due to early termination in accordance with article 6 of this agreement. The FFS shall include total Leave Pay and cumulated unpaid Monthly Retention by the Company. The Company, at its sole discretion, is authorized to make arrangement to remit the FFS to the Seafarer in any of the payment modes

8. Bonus / Allowance

You will not be entitled to any bonus or allowance. However, the Company may at its sole discretion pay the Seafarer bonus or allowance for outstanding performance, possession of additional skill, endurance of certain work conditions, special maintenance etc. Such payment shall be explicitly agreed by the Company in other written form and shall NOT be part of this Agreement. The amount payable, the payment date, commencement and cessation; and all other details of such payments shall be at the Company's sole discretion.

9. Travel Expenses

- (1) The company agrees to bring you from the port of engagement to the vessel/shipyard, as applicable, at the commencement of your tenure and repatriate you to the port of engagement.
- (2) Where air travel is involved, you will be entitled to travel by economy class. Company will not make any refund in lieu of fare. When traveling by air, you shall limit the weight of your baggage as endorsed in the air ticket. Any excess baggage charges will be on your account.

10. Passport and Visa Expenses

The company will assist you to obtain certificates (other than national certificates), licenses etc. and other necessary documents such as visas (excluding passport renewal and extensions) for service on vessels of a particular flag.

11. Taxation

Company will be responsible for your personal income taxation arising from this Agreement

6. Kurs Mata Uang

Upah akan dibayarkan penuh dengan mata uang Rupiah – Indonesia

7. Penyelesaian akhir penuh

Full and Final Settlement / Penyelesaian akhir penuh (selanjutnya disebut "FFS") adalah total pembayaran bruto yang dibayarkan kepada pelaut pada saat berakhirnya Perjanjian ini atau karena keputusan awal sesuai dengan pasal 6 dari perjanjian ini. FFS harus mencakup jumlah Upah Cuti dan akumulasi retensi bulanan yang belum dibayar oleh Perusahaan. Perusahaan dengan kebijakannya, berwenang untuk membuat pengaturan untuk mengirimkan FFS ke Seafarer melalui salah satu cara pembayaran

8. Bonus / Tunjangan

Saudara tidak berhak untuk mendapat bonus atau tunjangan. Namun, Perusahaan dapat atas kebijakannya sendiri membayar bonus Pelaut atau Tunjangan performa yang luar biasa, memiliki keterampilan tambahan, daya tahan kondisi kerja tertentu, perawatan khusus dll pembayaran tersebut harus secara eksplisit disetujui secara tertulis oleh Perusahaan dan harus TIDAK menjadi bagian dari Perjanjian ini. Jumlah yang dibayarkan, tanggal pembayaran, mulai dan akhir; dan semua rincian lain dari pembayaran tersebut harus atas kebijakan Perusahaan.

9. Biaya Perjalanan

- (1) Perusahaan setuju untuk membawa saudara dari Pelabuhan yang ditunjuk ke Kapal/Galangan Kapal pada saat pelaksanaan masa kerja dan repatriasi saudara ke Pelabuhan yang ditunjuk.
- (2) Apabila terjadi perjalanan udara, saudara diharapkan untuk melakukan perjalanan dengan kelas ekonomi. Perusahaan tidak akan melakukan pengembalian untuk penggantian biaya transportasi. Ketika melakukan perjalanan udara, saudara harus membatasi berat bagasi seperti tercantum dalam tiket. Setiap kelebihan bagasi menjadi tanggungan saudara.

10. Biaya Passport dan Visa

Perusahaan akan membantu saudara untuk mendapatkan Sertifikat (selain Sertifikat Nasional), Ijin-Ijin, dll. Dan dokumen yang dibutuhkan seperti Visa (kecuali pembaruan / perpanjangan passport) untuk tugas di Kapal dengan Bendera tertentu

11. Pajak

Perusahaan akan bertanggung jawab untuk pajak penghasilan saudara yang berasal dari Perjanjian ini.

Article 4**Working Hours, Duties and Responsibility**

1. Working Hours

- (1) You shall be required to work onboard the vessel throughout the period of the Agreement. The working hours shall be decided at the discretion of the Master.
- (2) You are liable under normal duties to execute at all times all work required of rank and capacity and as requested by your immediate superior or the Master, provided that such work is lawful, in accordance to Company's safety management policy and in the interest of the Company; vessel; the vessel's crew, safety and cargo.
- (3) The MLC 2006 rest hour guidelines are as follows:
 - Minimum 10 hours in any 24-hour period; and
 - Minimum 77 hours in any seven-day period
 - Hours of rest may be divided into no more than two periods, one of which shall be at least six hours in length, and the interval between consecutive periods of rest shall not exceed 14 hours.

2. Duties and Responsibility

- (1) You shall conduct operation and maintenance of all equipment onboard the vessel under your charge as stipulated by the Master or the Chief Engineer of the vessel or the company. You understand that you may perform beyond the prescribed hours of work at any time and any day of the week
 - (i) In the event of any peril to the vessel relating to the safety of the vessel or the personnel or the cargo carried thereon, or the safety of the vessel from war dangers as well as cases of fire or abandon vessel drills and in case of rendering assistance to other ships or persons in danger. All these shall be at the discretion of the Master. The Master shall plan sufficient rest period hours as soon as possible.
 - (ii) In respect of work exigencies, because of absolute necessity and time urgency relating to operational requirement as stipulated by the Company.

Pasal 4**Jam Kerja, Tugas dan Tanggung Jawab**

1. Jam Kerja

- (1) Saudara diharapkan bekerja diatas kapal selama periode perjanjian kerja. Jam kerja akan di tentukan sesuai dengan kebijakan Master
- (2) Saudara bertanggung jawab untuk melaksanakan seluruh pekerjaan setiap saat sesuai dengan posisi dan kapasitas yang diminta oleh Atasan atau Master, Selama pekerjaan itu sesuai dengan hukum, kebijakan manajemen keamanan perusahaan dan untuk kepentingan perusahaan; kapal; kru kapal; keamanan; kargo.
- (3) Pedoman waktu istirahat sesuai dengan MLC 2006 adalah sebagai berikut

- Minimal 10 jam dalam periode 24 jam
- Minimal 77 jam dalam periode 7 hari
- Jam istirahat dapat dibagi tidak lebih dari dua periode, satu diantaranya harus minimal 6 jam dan interval antara periode berturut-turut tidak melebihi 14 jam

3. Tugas dan Tanggung Jawab

- (1) Saudara harus melakukan operasional dan pemeliharaan untuk semua peralatan di atas kapal yang berada di bawah saudara yang ditetapkan oleh Master atau Chief Engineer dari kapal atau perusahaan. Anda memahami bahwa Anda dapat melakukan pekerjaan di luar jam yang ditentukan kerja setiap saat dan setiap hari dalam seminggu
 - (i) Dalam hal terjadi bahaya terhadap kapal yang berkaitan dengan keselamatan kapal atau personil atau kargo yang diangkat atasnya, atau keselamatan kapal dari bahaya perang serta kasus kebakaran atau meninggalkan latihan kapal dan dalam kasus memberikan pertolongan kepada kapal atau orang lain dalam bahaya. Semua ini harus sesuai dengan kebijaksanaan Master. Master harus merencanakan periode waktu istirahat yang cukup secepatnya
 - (ii) Sehubungan dengan urgensi kerja, karena kebutuhan mutlak dan waktu urgensi yang berkaitan dengan kebutuhan operasional yang ditetapkan oleh Perusahaan.

- | | |
|---|---|
| <p>(2) You shall conduct watch keeping and security duties at any time as instructed by the Master or the Chief Engineer, or as directed by the Company within your capability and capacity. You shall be responsible for any loss of items onboard the ship under your care and responsibilities and shall be liable to provide your defense, evidences, and statement for any damage to the vessel caused by your negligence during your course of execution of your duties onboard the vessel.</p> <p>(3) You shall be required to participate in the upkeep of the vessel, including but not limited to cleaning of holds, tanks, bilges, accommodation, freezing chambers, etc. You shall also be required to assist in the loading, unloading, storing, trimming and securing of cargo; connection and disconnection of liquid and dry-bulk hoses; slinging and hooking on cargo; etc as instructed by the Master, the Company, and the Charterer.</p> <p>(4) Abide by the hiring Company's policies which includes but not limited to Drug & Alcohol Policy, Code of Ethics etc.</p> <p>(5) Work in secured areas monitored by closed circuit television (CCTV).</p> | <p>(2) Saudara harus melaksanakan waktu giliran jaga dan tugas keamanan setiap saat seperti diinstruksikan oleh Master atau Chief Engineer atau sesuai arahan Perusahaan dalam kemampuan dan kapasitas. Saudara harus bertanggung jawab atas kehilangan setiap barang dibawah perawatan dan tanggung jawab saudara dan harus dapat menyediakan jawaban, bukti dan pernyataan untuk setiap kerusakan kapal atas kelalaian saudara selama pelaksanaan kerja saudara diatas Kapal.</p> <p>(3) Anda wajib untuk berpartisipasi dalam pemeliharaan kapal, termasuk tetapi tidak terbatas pada memegang pembersihan, tank, bilges, akomodasi, pembekuan ruang, dll. Anda juga wajib untuk membantu dalam pemuatan, pembongkaran, menyimpan, pemangkasan dan mengamankan kargo; Penyambungan dan pemutusan selang cair dan dry-bulk; melempar dan mengaitkan pada kargo; dll seperti yang diinstruksikan oleh Master, Perusahaan, dan Penyewa.</p> <p>(4) Mematuhi kebijakan Perusahaan yang mencakup namun tidak terbatas pada Kebijakan Narkoba dan Alkohol, Kode Etik dll</p> <p>(5) Bekerja dilingkungan area aman yang di monitor oleh Televisi Sirkuit (CCTV) tertutup</p> |
|---|---|

You shall:

- (i) Not engage in any other business and shall not take part in politics.
- (ii) Not disclose to anyone any information that you might gain during your service; unless prior written approval is given by the Company.

The Seafarer shall be subject to disciplinary action which may include dismissal, following one or more of the following events:

- (iii) Tempering or causing damage to vessel's CCTV or its related equipment constitute destroying of evidence and is against the law.
- (iv) If employee is involved in sale of ship's property to external parties; example: selling of fuel.
- (v) The employee failed to inform the Designated Person Ashore (DPA) matters concerning illegal activities onboard; example: the employee did not inform the DPA that there are personnel selling ship's fuel.
- (vi) Breached the hiring Company's Code of Ethics
- (vii) Drunkenness or failure to behave in a sober manner

Saudara harus:

- (i) Dilarang untuk terlibat dalam bisnis lain dan dilarang untuk terlibat dalam politik
- (ii) Tidak mengungkapkan kepada siapa pun informasi yang mungkin Saudara peroleh selama kerja; kecuali dengan persetujuan tertulis terlebih dahulu diberikan oleh Perusahaan.

Seafarer akan dikenakan tindakan disipliner yang dapat mencakup pemecatan, untuk kejadian-kejadian dibawah ini:

- (iii) Emosi atau menyebabkan kerusakan kepada Kapal CCTV atau peralatan yang berhubungan dengan menghancurkan bukti dan melawan hukum
- (iv) Apabila saudara terlibat dalam penjualan property kapal kepada pihak luar; contoh: Menjual Fuel
- (v) Pelaut gagal memberikan informasi kepada DPA mengenai aktivitas illegal diatas kapal; contoh: Pelaut tidak menginformasikan DPA apabila ada personil yang menjual bahan bakar kapal
- (vi) Melanggar kode etik perusahaan
- (vii) Mabuk atau gagal berperilaku

- | | |
|---|--|
| (viii) Negligence or incompetence or acted in a way responsible for any losses to owners | (viii) Kelalaian atau tidak berkompeten atau bertindak dengan cara bertanggung jawab atas kerugian pemilik |
| (ix) If employee is found to have accepted unaccounted commission/gratuities/cash compensations from any ship's chandlers/ship repairers/ship yard/charterers | (ix) Apabila pelaut ditemukan menerima komisi/gratifikasi/kompensasi tunai dari kapal manapun / jasa perbaikan kapal / penyewa |
| (x) Disobedience and insubordination | (x) Ketidapatuhan dan pembangkangan |
| (xi) Violation of regulations of company, local laws or international laws. | (xi) Pelanggaran dari peraturan perusahaan, peraturan local atau hukum internasional |

The company also reserves the right to recover from you all costs and/or losses incurred by the Company. The decision of the Company in this respect shall be final and binding on you. You shall pay repatriation expenses as well as all joining expenses and air fare of your relief

Perusahaan berhak untuk pulih dari semua biaya dan / atau kerugian yang ditanggung oleh Perusahaan. Keputusan Perusahaan dalam hal ini bersifat final dan mengikat Saudara. Saudara harus membayar biaya repatriasi serta semua biaya naik ke Kapal dan ticket pesawat dari pengganti saudara.

3. Overtime, Sunday and Public Holiday

3. Lembur, Minggu dan Libur Umum

The consolidated salary as referred in the Article 3 paragraph 1 is inclusive of any overtime or additional services.

Upah konsolidasi seperti tercantum dalam Pasal 3 ayat 1 termasuk lembur atau penambahan jasa lainnya

Article 5 Settlement of Grievance

Pasal 5 Penyelesaian Keluhan

1. The Company and the seafarer understand the necessity to establish and maintain good and harmonious relationship. The Company and seafarer shall agree to strictly adhere to the on-board complaint procedure, so that any complaint shall be promptly resolved by conciliation in good faith. Complaints shall be resolved at the lowest level possible. If the matter cannot be resolved to the satisfaction of both parties, it shall be escalated to the next level.
1. Perusahaan dan pelaut memahami kebutuhan untuk membangun dan mempertahankan hubungan yang baik dan harmonis. Perusahaan dan pelaut harus setuju untuk mengikuti prosedur pengaduan on-board, sehingga setiap pengaduan harus segera diselesaikan dengan konsiliasi dan itikad baik. Keluhan harus diselesaikan di level yang serendah mungkin. Jika masalah ini tidak dapat diselesaikan, maka untuk kepuasan semua pihak, masalah ini akan naik ke level berikutnya
2. The seafarer shall report to the Head of Department on any forms of complain as soon as possible after the alleged grievance. The seafarer shall have the right to be accompanied and represented by another seafarer of his choice on board the concerned vessel when presenting the complaint which may include attending to meetings or hearings. The Head of Department shall attempt to resolve the complaint within three days.
2. Pelaut harus melapor ke Kepala Departemen untuk setiap keluhan secepatnya setelah pengajuan keluhan. Pelaut berhak didampingi atau diwakili oleh pelaut lain termasuk ketika menghadiri rapat atau sidang. Kepala Departemen akan berusaha untuk menyelesaikan keluhan tersebut dalam waktu tiga hari.
3. If the complain is not resolved within two days, the complaint will be referred to the Master. If the Master is not able to resolve the complaint within seven days onboard, the crew shall report to the Crewing Manager within ten days. The Crewing Manager shall attempt to resolve the complaint in consultation with the seafarer concerned or any person whom the seafarer may appoint as their representative within twenty days. If necessary, the Crewing Manager shall approach the appropriate external authorities for settlement within twenty days.
3. Apabila keluhan tidak diselesaikan dalam waktu dua hari, maka keluhan akan ditujukan ke Master. Apabila Master tidak dapat menyelesaikan keluhan tersebut dalam waktu tujuh hari diatas kapal, Kru/Pelaut tersebut harus melapor ke Crewing Manager dalam waktu sepuluh hari. Crewing Manager harus berusaha untuk menyelesaikan keluhan dengan Pelaut tersebut atau dengan perwakilan yang ditunjuk oleh Pelaut tersebut dalam waktu dua puluh hari. Apabila diperlukan, Crewing Manager harus melakukan pendekatan dengan pihak luar yang berwenang untuk penyelesaian dalam waktu dua puluh hari

4. The seafarer shall have the right to complain directly to the Master, the Company and if necessary and appropriate, to external competent authorities
 5. If the seafarer is in any doubt on presenting a complaint and has reservations that he will be victimized due to presenting the complaint, he shall have the right to contact the Crewing Manager directly. The term 'victimization' covers any adverse action taken by any person with respect to a seafarer for lodging a complaint which is not manifestly vexatious or maliciously made. The Master shall ensure that the seafarer should not be victimized for filing the complaint. Any claims of victimization should be investigated by Master or Crewing Manager. If there is any occurrence of victimization, the matter will be dealt according to the Company's disciplinary procedure
4. Pelaut berhak untuk mengajukan keluhan langsung kepada Master, Perusahaan dan apabila diperlukan dan sesuai pihak luar yang berkompeten
 5. Apabila Pelaut memiliki keraguan dalam mengajukan keluhan dimana ia diancam apabila ia mengajukan keluhan tersebut, maka ia mempunyai hak untuk menghubungi Crewing Manager secara langsung. Istilah 'korban' mencakup setiap tindakan yang merugikan pelaut untuk mengajukan pengaduan yang tidak nyata menjengkelkan atau jahat dibuat. Master harus memastikan bahwa pelaut tidak harus menjadi korban untuk mengajukan keluhan. Setiap keluhan korban harus diselidiki oleh Master atau Crewing Manager. Jika ada terjadinya viktimisasi, masalah ini akan ditangani sesuai dengan prosedur disiplin Perusahaan

Article 6

Notice of Contract Termination and Dismissal

A. Termination of Employment

1. You may terminate the tenure at any time by giving 14 days notice in writing. This will be regarded as you are leaving the company.
2. The company will endeavor to relieve you within 14 days after receiving the notice or at the earliest opportunity thereafter. In such case you will be responsible for your repatriation expenses
3. If due to circumstances it becomes necessary to terminate your employment before the expiry of your tenure, you will be given fourteen days notice in writing or fourteen days basic wage in lieu. Also, the company will repatriate you at their cost to the port of engagement
4. You may terminate the tenure at a shorter notice than the minimum or without notice for valid compassionate or other urgent reasons. You will need to provide supporting letters such as death certificate or medical doctor report to substantiate your request. You will be notified in writing on the decision by the Company

Compassionate Case / Kasus Kepedulian

Death of Parents / Kematian Orang Tua

Death of Spouse or Children / Kematian pasangan atau anak

Urgent Case / Kasus Mendesak

Parents who are critically ill / Orang tua yang sakit parah

Spouse or children who are critically ill / Pasangan atau anak yang sakit parah

Pasal 6

Pemberitahuan Pemutusan Kontrak dan Pemberhentian

A. Pemutusan Kontrak

1. Saudara bisa memutuskan kontrak kapanpun dengan memberikan pemberitahuan secara tertulis 14 hari. Ini akan dianggap sebagai Saudara meninggalkan Perusahaan
2. Perusahaan akan mengganti Saudara dalam waktu 14 hari setelah menerima Surat Pemberitahuan atau pada saat ada kesempatan sesudah penerimaan tersebut
3. Apabila dalam suatu keadaan diperlukan untuk memutuskan kontrak kerja saudara sebelum masa berakhir, saudara akan diberikan pemberitahuan secara tertulis dalam waktu 14 hari kerja atau penggantian upah dasar selama 14 hari kerja. Perusahaan akan juga menanggung biaya repatriasi menuju Pelabuhan yang dituju
4. Saudara dapat mengakhiri masa jabatan pada pemberitahuan lebih pendek dari minimum atau tanpa pemberitahuan untuk alasan yang mendesak atau alasan penting lainnya. Saudara hanya perlu untuk menyediakan surat pendukung seperti Sertifikat Kematian, Surat Dokter sebagai pengganti permohonan saudara. Saudara akan di notifikasi secara tertulis atas keputusan Perusahaan

: Applies if you are unmarried / Berlaku jika Saudara belum menikah

: Applies if you are married / Berlaku jika Saudara sudah menikah

: Applies if you are unmarried / Berlaku jika Saudara belum menikah

: Applies if you are married / Berlaku jika Saudara sudah menikah

B. Dismissal

1. You shall be subject to dismissal, as a result of drunkenness, failure to behave in a sober manner, negligence or incompetence or acted in a way responsible for any losses to owners or if you are found to have accepted unaccounted commission/gratuities/cash compensations from any ship's chandlers/ship repairers/ship yard/charterers or if involved in sale of ship's property to external parties at any time during service. The company reserves the right to recover from you the amount, which is due to you. The decision of the company in this respect shall be final and binding on you
2. If at any time during the tenure of this agreement the company finds out that your Certificate of Competency and/or other relevant certificates are not authentic, the company reserves the right to dismiss you and recover from you all costs and/or losses incurred by the company
3. Violation of regulations of company, local laws, disobedience and insubordination will result in immediate dismissal without any compensation. You shall pay your repatriation expenses as well as all joining expenses and air fare of your relief

C. Termination of Shipwreck and Ship Foundering

In case of termination of your employment before the date indicated in the contract or before expiration of term of the contract due to shipwreck, actual or constructive loss or foundering of the ship, the Company shall transfer you to another vessel belonging to any of the Company's subsidiaries or associates or any other company whose vessel/s are being formally managed by the company.

D. Termination due to Sale of Ship, Lay – Up or Discontinue of Voyage

In the case of the vessel is sold, laid up or voyage discontinued, the Company reserves the right to transfer or arrange you to join another vessel belonging to any of the Company's subsidiaries or associates or any other company whose vessel/s are being formally managed by the company

E. Desertion

In case of desertion, the company can claim from you the losses which you had caused. Repatriation expenses and fines or cautions imposed by immigration office to the deserting employee shall be deducted from your earnings. If you do not present yourself in any office of the company or its agents office or on board vessel, prior to the departure of the vessel, you will be considered a deserter. Your contract will be considered as terminated

B. Pemberhentian

1. Saudara akan dikenakan pemecatan apabila mabuk, gagal untuk berperilaku baik, kelalaian, tidak berkompeten, atau berperilaku dengan cara bertanggung jawab atas kerugian terhadap pemilik atau jika saudara ditemukan telah menerima komisi, gratifikasi, atau kompensasi tunai dari setiap kapal jasa perbaikan Chandler / kapal / galangan / penyewa atau jika terlibat dalam penjualan aset kapal kepada pihak eksternal setiap saat selama masa kerja. Perusahaan berhak untuk menuntut ganti rugi. Keputusan Perusahaan dalam hal ini bersifat final dan mengikat anda
2. Apabila pada saat masa perjanjian ini, Perusahaan menemukan bahwa Sertifikat Kompetensi saudara dan atau sertifikat yang berhubungan dengannya tidak otentik, maka Perusahaan berhak untuk memberhentikan saudara dari semua biaya dan/atau kehilangan akan ditanggung oleh Perusahaan
3. Pelanggaran terhadap Peraturan Perusahaan, Peraturan Lokal, ketidak patuhan dan pembangkangan akan langsung diberhentikan tanpa diberikan kompensasi. Saudara harus menanggung biaya repatriasi dan seluruh biaya yang dikeluarkan pada saat bergabung dan tiket pesawat dari pengganti saudara.

C. Pemutusan Karena Kecelakaan Kapal dan Kapal Tenggelam

Dalam hal pemutusan kontrak kerja saudara sebelum masa berakhirnya kontrak tersebut dikarenakan kecelakaan kapal, kerugian aktual atau konstruktif atau karena kapal tenggelam, maka Perusahaan akan memindahkan saudara ke kapal lain milik Perusahaan atau anak Perusahaan atau ke kapal Perusahaan lain yang di kelola oleh Perusahaan.

D. Pemutusan dikarenakan Penjualan Kapal, Masuk Dock atau Ketidaklanjutan Berlayar

Dalam hal kapal telah dijual, masuk dock atau pelayaran dihentikan, Perusahaan berhak untuk memindahkan atau mengatur saudara untuk naik ke kapal lain milik Perusahaan atau anak Perusahaan atau ke kapal Perusahaan lain yang di kelola oleh Perusahaan.

E. Pembelotan

Dalam hal pembelotan, Perusahaan bisa menuntut kerugian yang telah diakibatkan oleh Saudara. Biaya Repatriasi dan denda atau akibat peringatan dari Kantor Imigrasi karena pembelotan saudara akan dipotong dari pendapatan Saudara. Apabila saudara tidak menunjukkan diri di Kantor Perusahaan atau Agen Perusahaan, maka Saudara akan di anggap sebagai Pembelot. Kontrak saudara akan di putus.

F. Repatriation

Company shall arrange and pay for the Seafarer repatriation to Place of Hire by the most appropriate and expeditious means under the following circumstances:

1. Upon the expiry of the Agreement
2. In the event of illness or injury or other medical condition which requires his repatriation when found medically fit to travel
3. In the event of Shipwreck
4. In the event of the vessel being bound for a war zone, as defined by national laws or regulation to which the Seafarer does not consent to go
5. In the event of termination or interruption of this Agreement in accordance with an industrial award, or termination this Agreement for any other similar reason

Article 7 Social & Health Security

A. Food, Accommodation and Bedding

The Company shall provide you while you are serving onboard with:

1. Sufficient food of satisfactory quality (with the condition of crew religious requirements and cultural practices are considered during the preparation of meals).
2. Accommodation of adequate size and standard; and
3. One mattress, two pillows, two bed sheets, two pillow cases, one blanket and one towel which shall be of good quality and shall remain the Company's property. A change of bed sheets and pillow cases for you need not be made more than once a fortnight, the towel once a week

B. Personal Protective Provision

The Company shall provide with personal protection equipment

C. Medical Care

1. In case you suffer from illness or injury in the course of your employment on board, the company will provide medical treatment and hospitalization, if required, at cost to the company until such time as you are declared fit or the degree of your disability has been established by the doctor appointed by the company and provided that the illness and injury is not due to your own willful neglect, fault or misconduct.
2. The company shall not be responsible for any cost and benefits, which you would otherwise be entitled, arising from your suffering from chronic disease/s contracted before your employment on

F. Repatriasi

Perusahaan akan mengatur dan membayar pemu-langan Pelaut ke tempat diperkerjakan dengan cara yang sebaiknya dan cepat dalam situasi-situasi berikut ini:

1. Pada tanggal berakhirnya perjanjian ini
2. Dalam keadaan sakit atau cedera atau dalam kondisi medis yang membutuhkan repatriasi saat ditemukan kondisi fit secara medis untuk melakukan perjalanan
3. Dalam keadaan kecelakaan kapal
4. Dalam keadaan kapal terikat dalam zona perang seperti tertulis di hukum nasional atau peraturan dimana Pelaut tidak setuju untuk pergi
5. Dalam keadaan pemutusan atau interupsi dari perjanjian ini sehubungan dengan penghargaan industrial atau pemutusan dari perjanjian ini dikarenakan alasan yang serupa

Pasal 7 Keamanan Sosial dan Kesehatan

A. Makanan, Akomodasi dan Perlengkapan Tempat Tidur

Perusahaan akan menyediakan hal dibawah ini selama Saudara diKapal

1. Makanan yang cukup dengan kualitas yang memuaskan (dengan kondisi tertentu untuk spesifik agama dan kebudayaan akan dipertimbangkan saat persiapan).
2. Akomodasi dengan ukuran dan standard yang memadai
3. Satu matras, dua bantal, 2 seprai, dua sarung bantal, satu selimut, satu handuk, dengan kualitas yang baik dan menjadi property perusahaan. Penggantian spreii dan sarung bantal tidak lebih dari sekali dalam waktu dua minggu dan untuk handuk sekali seminggu

B. Provisi Perlindungan Personil

Perusahaan harus menyediakan perlengkapan perlindungan personil

C. Perawatan Medis

1. Seandainya saudara mengalami sakit atau cedera dalam periode kerja di Kapal, Perusahaan akan menyediakan perawatan medis dan rawat inap apabila diperlukan dan menjadi tanggungan perusahaan sampai waktunya dinyatakan sehat atau cacat oleh Dokter yang ditunjuk oleh Perusahaan dengan ketentuan bahwa penyakit dan cedera tersebut bukan dikarenakan kelalaian atau kesalahan sendiri yang disengaja
2. Perusahaan tidak bertanggung jawab atas semua biaya dan manfaat yang berhak anda dapatkan akibat dari penderitaan anda dari penyakit kronis sebelum penempatan kerja di kapal

present ship or from venereal disease/s or AIDS. All payments due on account of sickness shall be subjected to the following conditions:

- i. You shall comply with the instructions of the company's agent at the port at which you are landed and subject to the recommendations/approval of the attending medical practitioner
- ii. You shall report your arrival to the company's agent as soon as you return to your port of engagement.

3. Free dental service shall be limited to tooth extraction only. Unless it is associated as a result of accident or injury sustained not through your own fault, expenses for dental treatment shall be paid by yourself.

D. Sickness Benefit

If you are discharged for medical treatment because of illness or injury on board, your basic wages will continue until you have been repatriated to your port of engagement. Thereafter, you shall receive sick pay basis pro-rata of basic wage up to one hundred and twenty days (120 days) after submission of medical certificate issued by the doctor appointed by the company. You are required to submit yourself to a post-employment medical examination by a company doctor within three working days

E. Death Benefit

In case of death in the course of duty onboard but excluding death due to your willful act including suicide, the company will pay to your nominated next of kin compensation.

F. Invalidity Benefit

If you suffer an accident whilst in the employment of the company but excluding an accident caused by your own willful neglect or misbehavior and your ability to work is reduced as a result thereof, you shall receive from the company a Disability Compensation at a percentage prescribed by the medical practitioner appointed by the company on the basis of the degree of disability and that shall be binding upon you.

G. Funeral Expenses

The Company will pay reasonable funeral expenses actually incurred.

ini atau dari penyakit kelamin atau aids. Semua pembayaran penyakit ini dengan ketentuan-ketentuan sebagai berikut:

- i. Saudara harus mengikuti instruksi Agen Perusahaan di Pelabuhan tempat anda turun dan sesuai dengan rekomendasi atau persetujuan untuk menemui praktisi medis
- ii. Saudara harus melapor saat tiba di Agen Perusahaan secepatnya sesudah saudara kembali ke Pelabuhan tempat Saudara bergabung

3. Perawatan gigi gratis terbatas pada ekstraksi gigi saja. Terkecuali dikarenakan kecelakaan atau cedera yang diderita tidak melalui kesalahan saudara sendiri maka biaya perawatan gigi tersebut harus dibayar sendiri

D. Manfaat Sakit

Apabila saudara dipulangkan untuk perawatan medis dikarenakan sakit atau cedera, maka upah dasar saudara akan tetap dibayarkan sampai saudara di repatriasi ke Pelabuhan tempat saudara naik. Setelah itu saudara akan menerima upah sakit pro rata dari upah dasar hingga seratus dua puluh hari (120 hari) setelah penyerahan sertifikat medis yang dikeluarkan oleh Dokter yang ditunjuk oleh Perusahaan. Saudara diminta untuk menyerahkan pemeriksaan kesehatan pasca kerja oleh Dokter Perusahaan dalam waktu 3 hari kerja

E. Manfaat Kematian

Dalam kasus kematian ketika tugas, tetapi tidak termasuk kematian yang disengaja (termasuk bunuh diri), Perusahaan akan membayar kompensasi kepada keluarga terdekat saudara.

F. Manfaat tidak Terbatas

Jika Saudara mengalami kecelakaan pada saat kerja, tetapi tidak termasuk kecelakaan yang disebabkan oleh kelalaian sendiri atau perilaku dan kemampuan anda untuk bekerja berkurang sebagai akibat daripadanya, Saudara berhak menerima Kompensasi Ketidakmampuan dari Perusahaan dengan presentase yang ditentukan oleh praktisi medis yang ditunjuk oleh Perusahaan atas dasar kecacatan dan yang akan mengikat anda.

H. Biaya Pemakaman

Perusahaan akan membayar biaya pemakaman yang sewajarnya.

**Article 8
Personal Accident Insurance**

Cover by the Company

**Pasal 8
Asuransi Kecelakaan Personil**

Ditanggung oleh Perusahaan

**Article 9
Contact Information of Flag State Authorities**

1. Maritime Port Authority Indonesia / Direktorat Jenderal Perhubungan Laut
2. Maritime Port Authority of Singapore / Pihak Berwenang Pelabuhan Maritim Singapura
3. Directorate General of Sea Communication Indonesia / DirJen Perhubungan Laut
4. Australian Maritime Safety Authority / Pihak Berwenang Maritim Australia

**Pasal 9
Kontak Informasi dari Pihak Berwenang Negara Bendera**

- Tel: +6221 3811308
- Tel: +6563751600 or +6563756224
- Tel: +62213507948
- Tel: +61262795000

Name of Master On Board: _____

Note: The above list is to be provided to all joining Seafarers as part of the on-board complaint procedures provided / Daftar diatas disediakan untuk Semua Pelaut yang akan naik ke Kapal sebagai bagian dari Prosedur Pengaduan On-board.

**Article 10
Closure**

In the event of conflict of meaning or interpretation between the Bahasa Indonesia and the English Versions, the English versions shall prevail.

Jakarta, 19 Januari 2019
First Party / Pihak Pertama,
The Company: PT. Surf Marine Indonesia,

**Pasal 10
Penutup**

Jika terdapat konflik di dalam kata-kata dan interpretasi di antara kedua versi bahasa dalam Perjanjian Kerja ini, maka yang mengikat adalah versi dalam Bahasa Inggris.

Second Party,
Seafarer / Pelaut,

Abdurrahman AUF Koddeh
Operation Manager

Name:
Rank:

RIWAYAT HIDUP



ALMA TANDI, Lahir di Palopo pada Tanggal 31 Maret 1998. Merupakan Anak Pertama dari dua bersaudara dari pasangan Bapak Panus dan ibu Wati Tandi. Pendidikan Sekolah Dasar diselesaikan Tahun 2010 pada SD Negeri 1 Sausu Trans dan melanjutkan Pendidikan sekolah lanjutan tingkat pertama SMP Negeri 1 Lamasi diselesaikan pada Tahun 2013 dan pada tahun yang sama penulis melanjutkan sekolah menengah atas SMA Negeri 1 Lamasi, diselesaikan pada Tahun 2016. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan Diploma IV Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.

Pada tahun 2016, tepatnya bulan Agustus 2016, penulis mulai mengikuti Diklat Diploma IV di Badan Pendidikan dan Pelatihan Perhubungan Laut, PIP Makassar (2016-2020) dan mengambil jurusan Ketatalaksanaan Angkutan Laut dan Kepelabuhanan.

Selama semester V dan VI penulis melaksanakan Praktek Darat (PRADA) pada Perusahaan Pelayaran PT. Surf Marine Indonesia (SMI) Jakarta, selama kurang lebih satu Tahun. Dan pada Tahun 2020 penulis telah menyelesaikan Pendidikan Diploma IV di Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.