BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

A. Sumber Daya Maritim

Menurut Simamora (2006) Sumber Daya Manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi yang meliputi semua manusia dengan segala potensi yang ada dalam dirinya yang terlibat di dalam organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi. Divisi crewing adalah bagian atau unit dalam sebuah perusahaan pelayaran atau agen kapal yang bertanggung jawab atas manajemen awak kapal. Tugas utama divisi *crewing* adalah mengelola semua aspek terkait dengan rekrutmen, pemilihan, pelatihan, penggajian, penempatan, dan pengelolaan administrasi awak kapal yang bekerja di kapal-kapal yang dikelola atau diwakili oleh perusahaan atau agen tersebut.

Awak kapal laut memiliki fungsi vital karena mereka bukan hanya operator teknis yang mengendalikan kapal, tetapi juga pengelola keselamatan, keamanan, serta kelancaran operasional di laut (Arif et al., 2025). Tantangan yang dihadapi awak kapal tidak sederhana. Mereka bekerja di lingkungan yang penuh risiko, seperti cuaca buruk, keterbatasan ruang gerak, jam kerja panjang, hingga tekanan psikologis akibat jauhnya jarak dengan keluarga (Dwireswati et al., 2025). Kinerja awak kapal sangat dipengaruhi oleh kualitas Sumber Daya Manusia yang mendasarinya (Maharani & Ginting, 2023).

Optimalisasi sumber daya manusia dalam konteks pelayaran berarti usaha sistematis untuk meningkatkan kapasitas, kompetensi, motivasi, dan kesejahteraan awak kapal agar dapat memberikan kinerja terbaik (Mawardi, 2021). Menurut teori manajemen SDM, optimalisasi dapat dilakukan melalui beberapa pendekatan: pengembangan kompetensi teknis, pembinaan *soft skills*, penerapan sistem manajemen

kerja yang sehat, serta pemberian insentif dan motivasi. Dalam konteks awak kapal, strategi ini perlu disesuaikan dengan kondisi kerja di laut yang memiliki karakteristik unik, seperti keterbatasan akses, tekanan fisik dan mental, serta sistem kerja berbasis *shift* (Putri et al., 2023).

Sebelum naik ke kapal, calon kru akan dibekali ilmu atau beberapa arahan yang sesuai dengan SOP perusahaan. Tim *safety* akan melakukan induksi mengenai peraturan yang harus dilakukan oleh awak kapal, pemeliharaan kapal, penggunaan *apar powder¸* dan kecelakaan diatas kapal. Pelatihan ini bertujuan agar meningkatkan keterampilan kru di atas kapal. Ada beberapa syarat manajemen proses penerimaan awak kapal yaitu beberapa prosedur yang sistematis dan terstruktur yang digunakan untuk mengawali, mengelola, dan menyelesaikan proses penerimaan anak buah kapal di kapal laut.

Pada setiap perusahaan pelayaran pasti ingin perusahaannya dapat berkembang sesuai dengan yang diinginkan. Pada setiap perusahaan selalu memberikan pelayanan yang berbeda–beda untuk pengiriman anak buah kapalnya. Pengiriman awak kapal tepat waktu juga akan memudahkan proses pergantian awak kapal baik yang sedang melaksanakan *on board* maupun awak kapal yang sedang melaksankan cuti di darat. Jika pengiriman pergantian awak kapal tidak sesuai dengan yang diharapkan maka akan menggangu proses pergantian awak kapal yang direncanakan dan membengkaknya biaya akomodasi perusahaan.

PT Kartika Samudra Adijaya site Berau menerapkan ketentuan Keputusan Menteri Perhubungan No. 70 Tahun 2013 tentang Pendidikan dan Pelatihan, sertifikasi serta dinas jaga pelaut, Bab II bagian Ketiga Pasal 5 menyebutkan setiap awak kapal wajib memiliki sertifikat sesuai dengan ketentuan yang dipersyaratkan yang dilakukan oleh petugas.

Selalu memantau dan melakukan pemeriksaan terhadap awak kapal merupakan bagian integral dari manajemen Sumber Daya Manusia dalam perusahaan pelayaran. Dengan demikian, mengoptimalisasi pergantian awak kapal dapat dilakukan dengan cara melakukan

pengarsipan, penggunaan sistem komputerisasi, pengawasan, penggunaan dalam perencanaan, penggunaan dalam pengawasan, penggunaan dalam pengawasan darurat, penggunaan dalam pengurusan crew list, penggunaan dalam analisis penanganan dokumen kapal.

B. Kru kapal

Kru kapal adalah seseorang yang pekerjaanya berlayar di laut dari satu pelabuhan ke pelabuhan lainnya berarti seseorang yang mengemudikan kapal atau membantu dalam operasi, perawatan atau pelayanan dari sebuah kapal. Menurut Undang undang RI No.17 tahun 2008 tentang pelayaran bab 1 ketentuan umum pasal 1 ayat 40, “awak kapal adalah orang yang bekerja atau dipekerjakan diatas kapal oleh pemilik atau operator kapal untuk melakukan tugas diatas kapal sesuai dengan jabatannya yang tercantum didalam buku sijil”.

Dalam ayat 41 disebutkan bahwa “Nakhoda adalah salah seorang dari awak kapal yang menjadi pemimpin tertinggi di kapal dan mempunyai wewenang dan tanggung jawab tertentu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan’’. Dan pada ayat 42 Nakhoda cukup di istimewakan oleh Undang – Undang negara yang berbunyi, “Anak Buah Kapal adalah Awak Kapal selain Nakhoda”.

Perwira kapal adalah awak kapal yang berijazah pelayaran niaga atau teknika yang kedudukannya diatas rating. Menurut peraturan Menteri perhubungan republik Indonesia nomor PM 70 tahun 2013 tentang pendididikan dan pelatihan, sertifikasi serta dinas jaga pelaut bab 1 ketentuan umum pasal 1 ayat 18 bahwa “perwira *deck* (*deck officer*) adalah perwira kapal bagian dek, dan pada ayat 22 disebutkan bahwa “masinis (*engineer officer*) adalah perwira kapal bagian mesin serta ayat 30 disebutkan bahwa “rating adalah awak kapal selain nahkoda dan perwira”. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kru atau awak kapal adalah seseorang yang bekerja atau dipekerjakan di

atas kapal oleh pemilik atau operator kapal untuk melakukan tugas sesuai dengan jabatannya yang tercantum dalam buku sijil.

1. Perwira kapal dan Anak Buah Kapal (ABK) sebagai berikut:
   a. Perwira kapal, terdiri dari *captain, chief officer, second officer* untuk bagian *deck.* Sedangkan untuk bagian engine adalah *chief engineer, second engineer, thrid engineer.*
   b. Anak buah kapal, terdiri dari *able seaman* (ab) untuk bagian *deck*. Dan bagian *engine* adalah *oiler* serta ada *cadet* yang sedang melaksanakan praktek laut untuk cadet *deck* dan *engine*.
2. Jabatan-jabatan awak kapal
   a. Deck Department

      Deck Department bertanggung jawab atas navigasi kapal dan pemeliharaan bongkar muat di pelabuhan juga bertanggung jawab atas pemeliharaan kapal, pengoperasian kapal, pengoperasian kapal dan segala urusan hukum serta perizinan navigasi kapal. Di bawah ini adalah pembagian divisi deck :

      1) *Captain*/Nakhoda

         Nakhoda adalah pejabat tertinggi, perwakilan manajemen perusahaan, dan memiliki otoritas tertinggi atas struktur kapal. Nakhoda bertanggung jawab atas nyawa semua orang yang ada di kapal, atas keselamatan kapal, muatan dan lingkungan, dan juga harus bertanggung jawab kepada perusahaan.

      2) *Chief Officer*/Mualim I

         Chief Officer Perwira senior di bawah komando nakhoda/*capten*, bertanggung jawab atas manajemen kargo, pasokan air minum, kontrol arah, dan semua peralatan *departemen deck.* Perwira pertama bertanggung jawab kepada Nakhoda untuk semua urusan *departemen*, termasuk perencanaan dan pelaksanaan semua operasi pemuatan dan penyimpanan.

3) *Second Officer*/Mualim II

Second Officer adalah Direktur senior di bawah *Chief Officer/Second Officer* yang bertanggung jawab mendukung *Chief Officer*. Orang yang bertanggung jawab atas peralatan navigasi di ruang kemudi yang memetakan pelayaran dan mengontrol arah pelayaran.

4) AB (Seaman Madya) / Juru Mudi

Juru Mudi bertugas untuk membantu pelaut dalam semua aspek ruang kemudi, pemuatan dan operasi *boarding*, di bawah pengawasan nakhoda dan petugas pemadam kebakaran, sesuai kebutuhan.

b. Engine Department

Engine Department bertanggung jawab atas pengoperasian dan pemeliharaan peralatan mekanikal dan elektrikal di seluruh kapal, termasuk mesin utama, *boiler*, pompa, generator, generator pendingin, dan penyimpanan air minum. Di bawah ini adalah bagian-bagian milik *Departemen* Mesin:

1) *Chief Engineer*/Kepala Kamar Mesin

Chief Engineer adalah perwira senior yang memiliki tanggung jawab penuh atas departemen mesin dan melapor langsung kepada kapten/kapten dalam semua hal yang berkaitan dengan mesin. *Chief engineer* juga bertanggung jawab atas semua mesin di atas mesin utama, mesin bantu, mesin pompa, mesin derek, mesin sekoci, mesin kemudi, mesin pendingin, dll.

2) *First Engineer*/Masinis I

Masinis I sebagai direktur teknik, yang akan mendukung *Chief Engineer,* bertanggung jawab atas operasi sehari-hari departemen teknik, bertanggung jawab penuh atas mesin utama/mesin utama dan mengelola staf departemen teknik.

3) *Second Engineer*/Masinis II

Masinis II Sebagai *Engineering Officer* di bawah *driver* I, bertanggung jawab atas kondisi dan perawatan genset, mesin bantu, pompa kargo, pompa bahan bakar dan pelumas.

4) *Oiler/*JuruMinyak Oiler

Bertanggung jawab untuk membantu *chief engineer* dan membantu petugas teknis dalam semua aspek perawatan, pemeliharaan, dan perbaikan mesin.

3. Persyaratan menjadi awak kapal

a. Untuk bagian *deck* harus memiliki Operator Radio Umum (ORU), *Yellow Book, basic safety training* (BST), *Survival creft & resque boats* (SCRB), *Advanced fire fithing* (AFF), *Medical First Aid* (MFA), *Medical Care* (MC), *Maritime Ditress* dan keselamatan system (GMDSS), dan ijazah pelaut. Kelengkapan sertifikat menyesuaikan Tingkat jabatannya.

b. Untuk bagian *engine* harus memiliki *Seaman book, Yellow Book, Basic Safety Training* (BST), *Survival Creft & Resque Boats* (SCRB), *Advanced Fire Fithing* (AFF), *Medical First Aid* (AFF), *Medical Care* (MC), *Engine Romm Management* (ERM), dan ijazah pelaut

C. *Crewing*

Menurut Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor 84 Tentang Perekrutan dan Penempatan Awak Kapal Tahun (2013), dalam peraturan ini yang dimaksud dengan:

1. Perusahaan angkutan laut adalah bisnis yang melakukan operasi angkutan laut di dalam wilayah perairan Indonesia serta ke pelabuhan di luar negeri.

2. Usaha keagenan awak kapal (*Ship Manning Agency*) adalah perusahaan yang menyediakan jasa pengawakan kapal dan didasarkan pada praktik perekrutan yang etis dan penempatan awak kapal sesuai dengan kualifikasi.

3. Serikat pekerja adalah organisasi yang sesuai dengan hukum ketenagakerjaan nasional dan/atau internasional dan/atau organisasi internasional yang bergerak dalam bidang ketenagakerjaan internasional dengan serikat pekerja atau serikat buruh.

Dalam kegiatan pengawakan kapal, hal yang sangat penting adalah rekrutmen. Menurut Gomes (1995), rekrutmen adalah proses mencari, mengevaluasi, dan mempersiapkan calon pekerja untuk bekerja di organisasi tertentu. Rekrutmen adalah proses komunikasi dua arah. Pelamar memberikan informasi yang akurat tentang hal-hal seperti apakah mereka bekerja dalam organisasi sangkutan atau tidak. Organisasi sangat membutuhkan informasi yang akurat tentang hal-hal seperti apakah orang-orang tertentu akan bertindak jika kelak mereka diangkat sebagai pegawai.

Menurut Rahma et al. (2022), rekrutmen (penarikan) adalah proses mendapatkan beberapa kandidat yang memenuhi syarat untuk posisi pemula atau permanen di organisasi atau komunitas lokal bisnis tertentu. Rekrutmen pada dasarnya merupakan prosedur untuk menemukan karyawan berkualitas yang mampu bekerja di suatu perusahaan (Supangat, 2024). Menurut Simamora (2006) Rekrutmen adalah berbagai kegiatan yang digunakan untuk mencari dan mewawancarai calon tenaga kerja yang memiliki motivasi, keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang diperlukan untuk mengatasi masalah mendasar dengan kekurangan yang telah diidentifikasi dalam konteks perilaku etis. Melalui rekrutmen perusahaan dapat membuka lowongan untuk individu dengan keterampilan yang diperlukan di perusahaan. Hasil rekrutmen merupakan kumpulan calon tenaga kerja yang akan dipilih untuk menjadi karyawan baru.

D. *Standar Training Certificate and Watchkeeping* (STCW)

International Convention on Standard of Training Certification and Watchkeeping for Seafarers (STCW), 1978 Amendments 2010 and STCW *Code* mengatur tentang standar kompetensi minimum yang harus dimiliki oleh seorang pelaut untuk mengawaki sebuah kapal sesuai dengan jenis, ukuran, dan daerah pelayarannya (Stcw, 2011). Sesuai dengan ketentuan *International Safety Management* (ISM) *Code*, bahwa "*The Company should ensure that each ship is manned with qualified, certificated, and medicaly fit*". Untuk memastikan bahwa awak kapal yang bekerja diatas kapal cakap, seusai dengan pekerjaannya, maka harus didukung dengan pola rekrutmen yang ketat dan selektif. Jenis Sertifikat yang dibutuhkan oleh pelaut untuk bekerja diatas kapal berdasarkan jenis kapal, ukuran kapal, daerah pelayaran kapal dan jabatannya diatas kapal mengacu kepada ketentuan *Standard of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers* (STCW) 1978 Chapter II, IV, V, VI, dan VIII.

Pengertian rekrutmen adalah pelaksanaan atau kegiatan awal sebuah organisasi dengan tujuan untuk mengidentifikasi dan mencari tenaga kerja yang potensial (Zulkarnaen et al., 2021). Sebuah proses untuk dapat menarik orang-orang atau pelamar yang mempunyai bidang minat dan kualifikasi sesuai untuk mengisi posisi atau jabatan tertentu (Setiani, 2013). Kegiatan rekrutmen akan dimulai dari pelamar memasukkan berkas sampai dengan wawancara dengan pihak perusahaan. Proses ini akan disesuaikan dengan melihat sertifikat profesi yang dimiliki oleh calon pelamar dan ketrampilan yang didapat dari pendidikan dan pelatihan (diklat) serta pengalaman kerja pelamar sebelumnya (Sinaga, 2018).

Dengan keahlian dan/atau keterampilan yang dimiliki oleh pelaut dan dibuktikan dengan sertifikat dapat menciptakan kelaiklautan kapal sesuai dengan definisi kaliklautan kapal yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 Tentang Pelayaran, kelaiklautan kapal merupakan keadaan kapal yang telah memenuhi persyaratan manajemen

keselamatan kapal, tindak pencegahan pencemaran perairan dari kapal, pengawakan, status hukum kapal, garis muat, muatan kapal, kesejahteraan awak kapal, kesehatan penumpang, dan manajemen keamanan kapal untuk berlayar di perairan tertentu (Muna et al., 2023). Dengan kondisi kapal memenuhi kriteria kelaiklautan kapal dapat meningkatkan *work performance and provide for safe practices in ship operation and a safe working environment.*

Jaminan terhadap kesejahteraan awak kapal yang diberikan oleh perusahaan dimana sekurang-kurangnya terdiri dari gaji, jam kerja dan jam istirahat, jaminan pemberangkatan ke tempat tujuan dan pemulangan ke tempat asal, kompensasi apabila kapal tidak dapat beroperasi karena mengalami kecelakaan, kesempatan mengembangkan karier, pemberian akomodasi, fasilitas rekreasi, makanan atau minuman, dan pemeliharaan dan perawatan kesehatan serta pemberian asuransi kecelakaan kerja, dimana hal tersebut sebagai bagian dari unsur kelaiklautan kapal diduga mampu meningkatkan ketenangan kru saat bekerja diatas kapal (Pramuditya et al., 2020). Jaminan terhadap kesejahteraan awak kapal wajib dinyatakan dalam perjanjian kerja antara awak kapal dengan pemilik atau operator kapal sesuai dengan peraturan perundang undangan (Muhiddin, 2016).

E. Kinerja

Menurut Dewi (2020) kinerja merupakan dampak keseluruhan seorang pekerja dalam menjalankan tugasnya selama periode tertentu. Hal ini dapat dibandingkan dengan bebeapa opsi lain, seperti kinerja standar, tujuan yang ditetapkan sebelumnya, atau target yang disepakati secara bersama-sama.

Wulandari et al. (2025) mengatakan kinerja merujuk pada prestasi yang diperoleh seorang karyawan saat mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini juga menjadi ukuran untuk menentukan seberapa penting peran karyawan tersebut dalam konteks perusahaan.

Kinerja menurut Siagian & Khair (2018) dapat diartikan sebagai hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang selama kurun waktu tertentu. Kinerja pegawai merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang berikan organisasi pada priode tertentudan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja.

Menurut Afandi (2021) kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan.

Beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan, kepribadian dan minat kerja, kejelasan dan penerimaan seseorang pekerja, tingkat motivasi pekerja, kompetensi, fasilitas kerja, budaya kerja, kepemimpinan, disiplin kerja.

Kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

a. Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja).
b. Pendidikan.
c. Keterampilan
d. Manajemen kepemimpinan.
e. Tingkat penghasilan.
f. Gaji dan kesehatan.
g. Jaminan sosial.
h. Sarana dan prasarana.
i. Teknologi.
j. Kesempatan berprestasi.

Adapun indikator kinerja menurut Kasmir (2019) yaitu:

a. Kualitas (Mutu), yaitu Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) pekerjaan yang dihasilkan oleh suatu proses tertentu.

b. Kuantitas, yaitu untuk mengukur kinerja, juga bisa dilakukan dengan cara melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan seseorang.

c. Waktu, yaitu untuk jenis pekerjaan tertentu, ada batas waktu penyelesaian pekerjaan. Jika terjadi pelanggaran atau ketidakpatuhan terhadap tenggat waktu, dapat diasumsikan bahwa kinerjanya tidak baik dan sebaliknya. Ketepatan waktu yaitu di mana kegiatan dapat diselesaikan atau hasil produksi dapat dicapai dalam jangka waktu yang ditentukan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, disimpulkan kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang, tim, atau organisasi dalam melaksanakan tugas atau mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dapat diukur dengan berbagai cara, seperti prestasi kerja, kuantitas, kualitas, efisiensi, produktivitas, atau pencapaian lainnya. Kinerja juga menunjukkan seberapa baik seseorang atau entitas dapat memenuhi ekspektasi atau standar. Dan yang menjadi indikator kinerja dalam penelitian ini adalah kualitas, kuantitas, dan waktu.

F. Operasional Kapal

Menurut (KBBI, 2008) Operasional adalah operasi yang didasarkan pada aturan. Sedangakan operasi adalah pelaksanaan rencana yang telah dikembangkan. Jadi operasional kapal adalah pelaksanaan dari rencana kegiatan kapal selama beroperasi. Kegiatan operasional kapal meliputi :

a. Labuh kapal

Labuh kapal adalah tindakan atau proses menambatkan atau mengikat kapal ke dermaga atau alat penambatan lainnya, seperti jangkar atau pelampung. Tindakan labuh kapal dilakukan untuk menjaga kapal tetap berada pada posisi yang stabil dan terkendali

ketika berlabuh di pelabuhan atau di tempat lain. Proses labuh kapal melibatkan penggunaan tali atau rantai penambatan yang dihubungkan dari kapal ke dermaga atau alat penambatan (Latief et al., 2022).

b. Tambat Kapal

Tambat kapal adalah proses mengikat kapal ke dermaga, pelabuhan, atau struktur lainnya dengan menggunakan tali atau rantai khusus yang disebut tambat. Tujuan dari proses tambat kapal adalah untuk menjaga kapal tetap berada pada posisi yang aman dan stabil ketika sedang berlabuh atau berhenti (Yupiter et al., 2024).

c. Bongkar Muat

Bongkar muat kapal adalah proses pengeluaran atau penumpukan muatan dari kapal atau pemuatan muatan ke dalam kapal (Hanik et al., 2024). Ini melibatkan kegiatan pengangkatan, pemindahan, dan pengaturan muatan di atas atau di dalam kapal menggunakan peralatan dan metode yang sesuai. Proses bongkar muat kapal dilakukan di pelabuhan atau dermaga, di mana kapal berlabuh dan berinteraksi dengan fasilitas bongkar muat yang ada. Bongkar muat kapal biasanya melibatkan berbagai tahapan, termasuk :

1) Persiapan

Persiapan dilakukan sebelum memulai proses bongkar muat. Ini mencakup penentuan rencana bongkar muat, pemeriksaan kapal dan fasilitas bongkar muat,serta pengaturan peralatan dan tenaga kerja yang diperlukan.

2) Pembongkaran muatan

Muatan yang ada di kapal dikeluarkan menggunakan peralatan seperti derek, derek pelabuhan, atau *crane*. Muatan bisa diangkat langsung dari kapal atau dimuat ke kendaraan pengangkut, seperti truk atau kereta api, untuk diangkut ke tujuan akhir.

3) Pemuatan muatan

Proses pemuatan muatan ke dalam kapal melibatkan pengaturan muatan di area kargo kapal atau dalam kontainer. Peralatan 21 seperti crane atau derek digunakan untuk mengangkat dan memindahkan muatan ke posisi yang ditentukan di dalam kapal.

4) Pengawasan dan pengendalian:

Selama bongkar muat, petugas pengawas atau operator kapal bertanggung jawab memastikan bahwa muatan ditangani dengan aman dan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan. Mereka memantau proses, memastikan muatan terikat dengan baik, dan mengelola aliran muatan untuk menjaga keseimbangan dan stabilitas kapal.

5) Dokumentasi dan administrasi:

Proses bongkar muat juga melibatkan dokumentasi dan administrasi terkait muatan yang ditangani. Ini termasuk pencatatan data muatan, penerbitan dokumen pelabuhan atau pemberitahuan bongkar muat, dan pemenuhan persyaratan keamanan, kesehatan, dan lingkungan yang berlaku

Bongkar muat kapal merupakan proses yang kompleks dan memerlukan koordinasi yang baik antara kapten kapal, awak kapal, petugas bongkar muat, dan otoritas pelabuhan. Tujuannya adalah untuk melakukan pengeluaran atau pemuatan muatan secara efisien, aman, dan tepat waktu agar kapal dapat melanjutkan perjalanan atau muatan dapat disampaikan ke tujuan akhir dengan sukses.

G. Kerangka Pikir

Dalam kegiatan operasional perusahaan PT Kartika Samudra Adijaya site Berau, dari sini bisa dilihat bahwa pergantian awak kapal merupakan salah satu aspek yang sangat menentukan kelancaran dan efektivitas kinerja kapal. Dari pengamatan dan pemahaman saya, pergantian kru bukan hanya sekadar proses pergantian awak kapal, tetapi juga bagian penting dari sistem manajemen Sumber Daya Manusia yang harus direncanakan dan dikendalikan dengan baik.

Berdasarkan pengalaman saya selama satu tahun melaksanakan praktek darat, saya menemukan bahwa ketika pergantian kru dilakukan secara teratur, dengan perencanaan yang matang serta koordinasi yang baik antara pihak kapal dan kantor darat, maka kinerja operasional cenderung meningkat. Awak kapal menjadi lebih segar secara fisik maupun mental, sehingga mampu bekerja lebih fokus, disiplin, dan produktif. Sebaliknya, jika pergantian kru dilakukan secara tidak teratur misalnya terjadi keterlambatan pergantian, kurangnya kesiapan administrasi, atau minimnya komunikasi antar pihak, maka hal tersebut dapat menimbulkan kelelahan awak, penurunan semangat kerja, hingga berpengaruh pada keselamatan dan efisiensi operasional kapal.

Dari pemikiran itu, saya berasumsi bahwa pergantian awak kapal memiliki hubungan langsung dengan kinerja operasional perusahaan. Semakin baik sistem pergantian yang diterapkan, maka semakin optimal pula hasil kerja yang dicapai. Dalam konteks PT Kartika Samudra Adijaya Site Berau, pergantian kru menjadi bagian penting dari strategi untuk menjaga stabilitas armada, memastikan efektivitas bongkar muat, serta mempertahankan ketepatan jadwal pelayaran di wilayah kerja perusahaan.

Bagan kerangka pikir

Gambar 2.1 Bagan Kerangka Pikir

