

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kapal Asing adalah kapal yang berbendera selain bendera Indonesia dan tidak dicatat dalam daftar kapal Indonesia (Undang - Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran). Kegiatan kapal asing tersebut di pelabuhan Indonesia yang terbuka untuk perdagangan luar negeri harus menunjukkan agen umum (*General Agent*). Hal ini berarti perusahaan pelayaran asing tidak diperkenankan membuka cabang di pelabuhan - pelabuhan Indonesia khusus untuk pelabuhan yang terbuka untuk perdagangan luar negeri sesuai dengan surat keputusan (SK) Menteri Perhubungan. Kebijakan tersebut diambil adalah untuk melindungi perusahaan pelayaran Nasional guna memberi peluang atau kesempatan untuk memperoleh kelangsungan kegiatan perusahaan dan tambahan pendapatan dalam kegiatan pelayaran keagenan kapal asing.

Perkembangan dunia pelayaran yang bergerak mengarah ke perdagangan dan industri yang dipelopori oleh negara-negara yang berasal dari Benua Eropa. Seiring berjalannya waktu terdapat pergeseran di negara-negara maju, dimana mereka tidak mau menjadi pelaut dan memilih untuk menjadi pelaku usaha atau industri. Di negara-negara maju daya tarik kerja dilaut berkurang. Hal tersebut disebabkan jumlah *crew* di kapal semakin sedikit, gaji di kapal hampir sama dengan gaji di darat dan terpisah dari keluarga.

Faktor penentu di dalam suatu perusahaan yang tidak dapat dipisahkan adalah sumber daya manusia (SDM), dimana berkembangnya institusi maupun perusahaan adalah SDM menjadi kuncinya. Manusia sebagai sumber daya dalam sebuah organisasi merupakan perencana, pemikir dan penggerak agar tujuan organisasi dapat tercapai. Perencanaan SDM dibuat untuk tercapainya tujuan perusahaan, yang meliputi menyiapkan sumber daya manusia, penggalan potensi diri dengan perekrutan dan penyeleksian karyawan saat masuk dalam suatu perusahaan. Rekrutmen yang dilakukan perusahaan tidak lain adalah Tindakan dalam rangka pemenuhan kepentingan perusahaan. Keberhasilan dalam

melaksanakan suatu kegiatan organisasi ditunjang dengan sumber daya manusia yang memiliki kinerja baik, maka akan sulit dicapainya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan apabila faktor SDM dengan kinerja yang baik belum terpenuhi. Sumber Daya Manusia yang berkualitas umumnya lahir melalui proses pelatihan dan pengembangan yang bermutu. Dengan sumber daya manusia yang berkualitas harus diakui sebagai faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan sesuai dengan tujuan perusahaan. Perusahaan perlu memahami dan mengetahui kebutuhan karyawan. Secara umum karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, bila kebutuhan karyawan terpenuhi maka mereka akan mendapatkan kepuasan, kepuasan inilah yang akan meningkatkan kinerja karyawan.

Perusahaan mencari dan membina karyawan dengan semangat yang tinggi guna menciptakan dan memelihara sumber daya manusia yang unggul dan mampu bersaing. Untuk mampu bersaing dengan segala perkembangan yang ada, maka perlu adanya rangsangan atau dorongan agar karyawan mampu bekerja dengan baik. Salah satu bentuk dorongan atau rangsangan yang dapat diberikan kepada karyawan salah satunya dengan mengupayakan insentif yang besarnya secara proposional sesuai dengan jenjang karir. Insentif merupakan balas jasa di luar gaji yang diberikan kepada karyawan berdasarkan hasil kerja dengan maksud agar karyawan bekerja dengan lebih baik dan mampu mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi, maka dari itu seseorang akan bekerja sungguh terdapat semangat dan sungguh karena dalam dirinya terdapat dorongan dan semangat yang lebih tinggi. insentif menghubungkan penghargaan dan kinerja dengan memberikan imbalan kinerja tidak berdasarkan senioritas atau jam kerja. Sehingga apabila insentif dapat dikelola dengan baik dan benar, maka akan membantu organisasi mencapai tujuannya serta dapat memelihara dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif.

Dari hal tersebut perusahaan di Negara-negara maju mencari Sumber Daya Manusia (SDM) pelaut ke negara-negara berkembang yang mempunyai banyak SDM pelaut, termasuk Indonesia. Banyaknya permintaan SDM pelaut di negara-negara berkembang mengakibatkan munculnya perusahaan-perusahaan *crew*

*manning agency* sebagai perwakilan dari perusahaan pelayaran luar negeri di Indonesia yang khusus mencari SDM pelaut, seperti halnya Jepang dan Korea. Mereka membutuhkan awak kapal dengan kualitas yang baik untuk dipekerjakan di atas kapal miliknya.

Untuk memperoleh kesempatan yang ada, PT. Royal Pasifik Batamindo ikut peran dalam penanganan keagenan kapal – kapal asing yang merupakan kegiatan – kegiatan angkutan laut dari Indonesia ke luar negeri dan sebaliknya termasuk melanjutkan kunjungan antar pelabuhan di wilayah perairan Indonesia yang diselenggarakan perusahaan. Sebagian besar kapal – kapal asing yang diageni oleh PT. Royal Pasifik Batamindo adalah kapal asing dengan *crew* asing kapal. Sebagaimana kita ketahui bahwa warga negara asing tidak dapat keluar, masuk dan tinggal di wilayah atau perairan Indonesia tanpa seizin pihak keimigrasian. Menurut Undang - Undang tentang Keimigrasian No.6 Tahun 2011 keimigrasian adalah hal ihwal lalu lintas orang yang masuk atau keluar wilayah Indonesia serta pengawasannya dalam rangka menjaga tegaknya kedaulatan negara.

Hal ini memberikan segala perizinan keimigrasian berupa visa, izin masuk, izin masuk kembali (*Re-entry*), izin keluar tidak kembali lagi (*Exit Permit Only*), surat perjalanan Republik Indonesia (RI), tanda masuk, tanda keluar, surat keterangan dan perubahan keimigrasian. Tempat – tempat pelayanan keimigrasian, meliputi bidang atau sub - bidang imigrasi pada perwakilan RI di luar negeri, di perjalanan dalam pesawat udara, maupun kapal laut, maupun tempat pemeriksaan imigrasi, bidang imigrasi pada kantor wilayah Departemen Kehakiman dan HAM, serta Direktorat Jenderal Imigrasi. Terhadap orang asing, pelayanan dan pengawasan di bidang keimigrasian dilaksanakan berdasarkan prinsip selektif (*selective police*). Untuk mewujudkan prinsip selektif, diperlukan kegiatan pengawasan terhadap orang asing masuk ke wilayah Indonesia, tetapi juga selama orang asing berada di wilayah Indonesia termasuk kegiatan – kegiatan sebab terdapat orang asing yang keberadaan di Indonesia merugikan kepentingan bangsa, seperti kasus – kasus penyalahgunaan izin tinggal, *overstay* imigran gelap dan lain sebagainya adalah salah satu pelanggaran keimigrasian yang bersifat

transional. Pekerja asing sebagai Ship Crew (awak buah kapal atau anak buah kapal) banyak terdapat dalam kegiatan lalu lintas transportasi laut Indonesia yang menambah kesibukan ship agent dalam mengurus keimigrasiannya.

Di PT. Royal Pasifik Batamindo selama kurang lebih 4 bulan, dari bulan Oktober 2022 sampai dengan Januari 2023 masih terdapat pelaksanaan Pergantian awak kapal yang belum berjalan secara baik sehingga perlu perbaikan. Misalnya, permintaan *crew* pengganti yang mendadak, sedikitnya *crew* kapal yang bersedia bekerja dan masalah koneksi internet pada saat mengonlinekan buku pelaut dan sijil, yang dapat menghambat proses pelaksanaan mekanisme pergantian awak kapal pada perusahaan. Perusahaan sudah melakukan beberapa upaya perbaikan berkaitan dengan kendala-kendala tersebut tetapi belum memberikan hasil yang maksimal sehingga masih perlu dilakukan perbaikan. Berdasarkan latar belakang tersebut penulis tertarik membuat penelitian dengan judul “Mekanisme Pergantian Awak Kapal (*Crew Change*) Dalam Mendukung Operasional Kapal Di PT. Royal Pasifik Batamindo”.

## **1.2 Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

### **1.2.1 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui mekanisme pergantian awak kapal (*crew change*) di PT. Royal Pasifik Batamindo.
2. Untuk mengetahui dokumen yang di perlukan pada saat pelaksanaan pergantian awak kapal di PT. Royal Pasifik Batamindo.

### **1.2.2 Kegunaan Penelitian**

Dengan adanya penyusunan tugas akhir yang telah ditentukan dan merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program Diploma III (D-III) maka kegunaan dari penulisan tugas akhir ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi Civitas Politeknik Negeri Bengkalis Jurusan Kemaritiman Penulisan ini dapat menjadi perhatian untuk lebih meningkatkan mutu pendidikan dan pelatihan untuk dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan terampil sehingga mampu bersaing

didunia kerja di dalam negeri maupun international.

- b. Bagi Penulis Untuk menambah pengetahuan dan wawasan yang lebih luas untuk meningkatkan pengetahuan mengenai pelayanan yang dilakukan perusahaan pelayaran serta penggabungannya dengan teori-teori yang didapat pada saat perkuliahan dan masa praktek.

### **1.3 Perumusan Masalah**

Adapun permasalahan yang akan dibahas didalam melaksanakan penelitian ini adalah :

1. Bagaimana mekanisme pergantian awak kapal (*crew change*) di PT. Royal Pasifik Batamindo?
2. Apa saja dokumen yang di perlukan dalam pelaksanaan pergantian awak kapal (*crew change*) di PT. Royal Pasifik Batamindo?

### **1.4 Pembatasan Masalah**

Agar penelitian ini lebih terarah, terfokus, dan menghindari pembahasan menjadi terlalu luas, maka penulis perlu membatasinya. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah mekanisme pergantian awak kapal (*Crew Change*) dalam mendukung operasional kapal di PT. Royal Pasifik Batamindo.

### **1.5 Sistematika Penulisan**

Guna mempermudah pemahaman dan memberikan gambaran rencana penyusunan Tugas Akhir (TA). Adapun penyusunan adalah sebagai berikut :

## **BAB I PENDAHULUAN**

- 1.1 Latar Belakang**
- 1.2 Tujuan dan Kegunaan Penelitian**
- 1.3 Perumusan Masalah**
- 1.4 Pembatasan Masalah**
- 1.5 Sistematika Penulisan**

## **BAB II LANDASAN TEORI**

- 2.1 Tinjauan Teoritis**
- 2.2 Studi Penelitian Terdahulu**
- 2.3 Persyaratan Sistem Konseptual**

## **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

- 3.1 Waktu dan Tempat Penelitian**
- 3.2 Teknik Pengumpulan Data**
- 3.3 Populasi dan Sampel**
- 3.4 Teknik Analisis Data**
- 3.5 Jadwal Penelitian**

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

- 4.1 Deskripsi Data**
- 4.2 Analisis Data**
- 4.3 Alternatif Pemecahan Masalah**
- 4.4 Evaluasi Pemecahan Masalah**

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

- 5.1 Kesimpulan**
- 5.2 Saran**

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## **BIODATA PENULIS**