

PENGELOLAAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA PT. PELINDO MARINE SERVICE

Herwantono¹, Eulis Henda Nugraha²

^{1,2}Fakultas Teknologi Kelautan Dan Perikanan, Universitas Nahdlatul Ulama Cirebon

¹ Herwantono.Marine@gmail.com

ABSTRACT - PT. Pelindo Marine Service (PMS) as a company that has a core business in the tug service sector, especially for the dominant market for ship traffic services in the port services environment of PT Pelabuhan Indonesia III and is an entity that has an important role in the tug service business in Eastern Indonesia. This study uses descriptive quantitative data to obtain data for direct field observations and direct interviews with ship crews for verification between the actual conditions of the ship and the historical data of the company's ships. The information needed is about management elements, namely man, money, method, materials, machines and market. The man element is very important in developing a company or agency because in the management of an employee in a company it is the main asset of the factor that runs the business, so it must be treated properly. This study also uses a SWOT analysis. From this research that PT. PELINDO MARINE SERVICE has carried out management functions and carried out environmental analysis to develop businesses and businesses. The strategy carried out in the management and development of human resources is very decisive and is the key to success in this company

Keywords: Management and Development, Human Resources, Ship crew

ABSTRAK - PT. Pelindo Marine Service (PMS) sebagai perusahaan yang memiliki core business pada sektor jasa tunda, khususnya untuk pasar dominan bagi layanan trafik kapal di lingkungan jasa kepelabuhanan PT Pelabuhan Indonesia III dan merupakan entitas yang memiliki peran penting dalam bisnis jasa tunda di Indonesia Timur. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif deskripsi untuk memperoleh data-data melakukan observasi langsung kelapangan serta wawancara langsung dengan awak kapal untuk verifikasi antara kondisi aktual dari kapal dan data historis kapal perusahaan. Informasi yang dibutuhkan adalah mengenai unsur manajemen yaitu man, money, method, materials, machines dan market. Unsur man sangat penting dalam mengembangkan suatu perusahaan ataupun instansi karena dalam manajemen seorang karyawan dalam suatu perusahaan merupakan aset utama faktor yang menjalankan rodanya usaha sehingga harus dirawat dengan baik. Penelitian ini juga menggunakan analisa SWOT. Dari penelitian ini bahwa PT. PELINDO MARINE SERVICE sudah menjalankan fungsi manajemen dan melakukan analisis lingkungan untuk mengembangkan usaha dan bisnis. Adapun Strategi yang dilakukan dalam pengelolaan dan pengembangan sumberdaya manusia sangat menentukan dan merupakan kunci keberhasilan dalam perusahaan ini.

Kata Kunci: Pengelolaan dan Pengembangan, Sumber Daya Manusia, awak Kapal

PENDAHULUAN

PT. Pelindo Marine Service (PMS) sebagai perusahaan yang memiliki core business pada sektor jasa tunda, khususnya untuk pasar dominan bagi layanan trafik kapal di lingkungan jasa kepelabuhanan PT Pelabuhan Indonesia III dan merupakan entitas yang memiliki peran penting dalam bisnis jasa tunda di Indonesia Timur. Dalam mengelola berbagai kebutuhan jasa tunda kapal tersebut, salah satu persyaratan yang perlu dimiliki adalah tingkat ketersediaan armada pandu termasuk opsi penyediaannya lewat alternatif penyewaan atau sewa kapal termasuk pengelolaan pengawakan dan tentunya sumber daya manusia sangatlah diperlukan dalam pengelolaan dan pengembangan perusahaan, Bisnis pandu dan tunda merupakan salah satu jenis usaha yang cukup menarik dan dibutuhkan seiring dengan semakin meningkatnya arus perdagangan lewat laut dengan menggunakan armada angkutan barang di wilayah domestik Indonesia yang terus meningkat dalam kurun 20-25 tahun belakangan ini. Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjalankan roda bisnis tunda perusahaan. Keberhasilan dalam pengelolaan sumber daya manusia sangat menentukan pengembangan suatu perusahaan. Pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan penentu bagi perusahaan atau organisasi walaupun untuk mencapai hal tersebut diatas memerlukan biaya yang cukup lumayan besar, karena sumber daya

manusia yang dimiliki harus melalui proses peningkatan uji kompetensi, Pendidikan dan pelatihan, seminar-seminar, workshop-workshop. Tetapi hasilnya bisa dirasakan dan dinikmati oleh perusahaan ataupun organisasi. Perusahaan dimasa era globalisasi sekarang ini yang bergerak di bidang bisnis tunda tentunya sangatlah banyak. Para pesaing yang menjalankan usaha yang sama yaitu dibidang jasa bisnis kapal tunda baik dari dalam negeri ataupun luar negeri. Maka dari itu perlu adanya sumber daya manusia yang handal dan teruji supaya perusahaan yang dimiliki bisa mengikuti perkembangan zaman dan sesuai dengan permintaan konsumen. Sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan dalam pengelolaan dan pengembangan perusahaan. Tertarik dengan permasalahan tersebut maka peneliti akan melaksanakan penelitian ini, yang bertujuan untuk dapat memberikan pertimbangan dan rujukan bagi PT. Pelindo Marine Service dalam hal menyiapkan sumber daya manusia dan penerapan fungsi manajemen sehingga dapat menjadi masukan penting bagi manajemen PT. Pelindo Marine Service dalam merancang, menyusun, serta mengevaluasi berbagai rencana operasi dan menempatkan sumber daya manusia yang handal untuk menjalankan rodanya perusahaan sehingga bisa mengembangkan, meningkatkan, bersaing dengan perusahaan yang bergerak dibidang jasa bisnis tunda yang sama sehingga bisa melayani konsumen dengan baik. Tertarik dengan permasalahan tersebut diatas maka peneliti menganggap perlu adanya Pengelolaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada PT. Pelindo Marine.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen sumberdaya manusia merupakan suatu seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan dan mengawasi kegiatan kegiatan sumberdaya manusia atau karyawan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut Handoko (2003) manajemen sumberdaya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumberdaya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi. Manajemen sumberdaya manusia (personalia) adalah perencanaan, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan, pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumberdaya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. Manajemen sumberdaya manusia adalah fungsi manajemen yang berhubungan rekrutmen, penempatan, pelatihan dan pengembangan anggota organisasi. Dari berbagai pengertian tersebut dapat diartikan manajemen sumberdaya manusia merupakan suatu proses yang terdiri dari:

1. Rekrutmen atau penarikan sumberdaya manusia
2. Seleksi sumberdaya manusia
3. Pengembangan sumberdaya manusia
4. Penggunaan sumberdaya manusia

Kegiatan – kegiatan sumberdaya manusia merupakan bagian dari manajemen sumberdaya yang paling sentral dan faktor kunci dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Dengan demikian tujuan manajemen sumberdaya manusia adalah upaya meningkatkan kontribusi sumberdaya manusia terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas

organisasi yang bersangkutan guna mencapai misi dan tujuan perusahaan.

Kegiatan rekrutmen merupakan kelanjutan dari apa yang sudah direncanakan dalam perencanaan tenaga kerja. Kebutuhan tenaga kerja yang sudah direncanakan baik dari segi jumlah maupun kualifikasi yang diinginkan akan diperoleh melalui rekrutmen pegawai. Rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kekaryawanan. Rekrutmen adalah usaha dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu pekerjaan. Dari berbagai pengertian tersebut Secara keseluruhan rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.

Tujuan rekrutmen adalah untuk memenuhi penawaran sebanyak mungkin dari calon – calon karyawan menentukan pilihan terhadap calon pelamar yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi. Terlebih bila mengingat sumber daya manusia sangat terbatas, di mana hanya sedikit jumlah karyawan yang tersedia sedangkan banyak organisasi yang membutuhkan tenaga kerja. Organisasi harus selalu melakukan rekrutmen karena beberapa sebab, seperti perluasan kegiatan organisasi, berdirinya organisasi baru, terciptanya kegiatan dan perincian pekerjaan baru, adanya promosi, mutasi, transfer karyawan ke bagian lain ataupun berhenti, karyawan yang meninggal, karyawan yang

mengundurkan diri atau pensiun dini, atau sebab lain.

Prinsip - prinsip rekrutmen terdiri dari:

- a. Mutu karyawan yang akan direkrut harus sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan untuk mendapatkan mutu yang sesuai. Untuk itu sebelumnya perlu dibuat suatu analisis jabatan, deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan.
- b. Jumlah karyawan yang diperlukan harus sesuai dengan job yang tersedia. Untuk mendapatkan hal tersebut perlu dilakukan peramalan kebutuhan tenaga kerja, dan analisis terhadap kebutuhan tenaga kerja.
- c. Biaya yang diperlukan diminimalkan
- d. Perencanaan dan keputusan – keputusan strategis tentang perekrutan.
- e. Fleksibility
- f. Pertimbangan – pertimbangan hukum

Menurut Mangkuprawira, kebanyakan lowongan pekerjaan diisi dengan orang dari dalam perusahaan dan posisi lainnya sangat mungkin diisi dari sumber luar. Metode rekrutmen dari dalam meliputi penempatan pekerjaan, inventarisasi keahlian, penawaran pekerjaan, rekomendasi karyawan. Metode rekrutmen dari luar mencakup dari kalangan lembaga pendidikan, penggunaan advertensi dan agen atau biro pencari kerja. Secara umum, metode rekrutmen dapat digolongkan ke dalam dua jenis metode sebagai berikut:

a. Metode rekrutmen internal.

1. Job Posting dan Job bidding

Job posting merupakan suatu prosedur untuk memberikan informasi kepada karyawan tentang adanya posisi yang lowong dalam organisasi / perusahaan. Sedangkan job bidding adalah teknik/ mekanisme yang memberikan kesempatan kepada para karyawan yang dipercaya bahwa mereka

memiliki kualifikasi yang dibutuhkan untuk melamar posisi yang lowong.

2. Referensi pegawai lama

3. Referensi suksesi / penggantian karyawan

b. Metode rekrutmen eksternal

1. Iklan (surat kabar, televisi, radio, dan lain – lain)

2. Agen tenaga kerja

3. *Executive Search Firms / Headhunters*.

4. Hubungan dengan perguruan tinggi

5. Magang

Sumber – Sumber Rekrutmen

a. Sumber Internal perusahaan.

Sumber internal berarti sumber daya manusia yang ditarik (diterima) adalah berasal dari perusahaan / lembaga itu sendiri. Perekrutan dalam perusahaan dapat dilakukan melalui : Penawaran terbuka untuk suatu jabatan (*Job Posting Programs*).

b. Sumber Eksternal Perusahaan

Dari sumber eksternal dari luar organisasi perekrutan melalui:

1. *Walk – ins*, dan *Write – ins* (Pelamar yang datang dan menulis lamaran sendiri) *Walks – ink* yaitu seseorang datang ke departemen sumber daya manusia untuk mengetahui lowongan pekerjaan apa yang sedang dicari, sedangkan *Write – ins* yaitu pelamar menulis blangko pertanyaan yang sedang disediakan perusahaan

2. Rekomendasi dari karyawan (teman, anggota keluarga karyawan perusahaan sendiri, atau karyawan – karyawan perusahaan lain).

3. Pengiklanan (surat kabar, majalah, televisi, radio dan media lainnya).

Setelah memperoleh sumber – sumber tenaga kerja yang diinginkan melalui rekrutmen, langkah selanjutnya adalah menyeleksi tenaga kerja tersebut. Proses seleksi pegawai merupakan salah satu bagian yang teramat penting dalam keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia. Proses seleksi terdiri dari berbagai langkah spesifik yang di ambil untuk memutuskan pelamar yang mana yang akan diterima dan pelamar yang akan ditolak. Seleksi merupakan tahap akhir proses rekrutmen di mana keputusan mengenai siapa kandidat yang berhasil akan diambil. Tujuan dari proses seleksi adalah untuk memilih sejumlah tenaga kerja yang diinginkan dari sejumlah tenaga kerja yang tersedia. Semakin banyak tenaga kerja yang tersedia untuk diseleksi akan bertambah baik, namun untuk itu perlu biaya seleksi lebih besar. Agar memperoleh tenaga kerja yang benar – benar berkualitas, maka proses seleksi harus dilakukan secara sempurna. Semua tenaga kerja dari berbagai sumber yang dipilih harus diseleksi tanpa terkecuali.

Seleksi merupakan proses untuk mencocokkan orang – orang dengan kualifikasi yang mereka miliki, beberapa jenis – jenis seleksi :

1. Seleksi Administrasi.

Seleksi administrasi adalah seleksi berupa surat – surat yang dimiliki pelamar untuk menentukan apakah sudah sesuai dengan persyaratan yang diminta organisasi perusahaan.

2. Seleksi secara tertulis,

Seleksi secara tertulis terdiri dari :

a. Tes kecerdasan (*Intelegensi test*)

b. Tes kepribadian (*Personal test*)

c. Tes bakat (*Aptitude test*)

- d. Tes minat (*Interest test*)
- e. Tes prestasi (*Achievement test*)
- 3. Seleksi tidak tertulis, terdiri dari :
 - a. Wawancara
 - b. Praktik
 - c. Kesehatan / medis

Setiap perekrut tenaga kerja yang mempunyai tanggung jawab secara professional dapat dipastikan ingin dan berusaha agar melalui proses seleksi yang dilakukannya diperoleh tenaga kerja yang paling memenuhi syarat untuk mengisi lowongan yang tersedia. Agar sasaran seperti itu tercapai, proses seleksi menggabungkan dua hal, yaitu yang berkaitan langsung dengan pekerjaan yang akan dilakukan apabila lamaran seseorang diterima dan faktor – faktor lain yang meskipun tidak langsung berkaitan dengan pekerjaannya kelak, akan tetapi memberikan gambaran yang lebih akurat tentang diri pelamar yang bersangkutan. Proses penyeleksian bekerjasama dengan elemenelemen, yaitu tujuan atau sasaran perusahaan, rancangan pekerjaan, dan penilaian kinerja, seperti halnya juga pada rekrutmen dan seleksi. Elemenelemen tersebut yaitu: *Elemen pertama* dalam proses penyeleksian harus termasuk kebijakan umum perusahaan dalam menyewa karyawan. *Elemen kedua*, rancangan pekerjaan, menentukan apa tugas dan tiap pekerjaan. Bagaimana upaya memotivasi atau pengulangan tiap pekerjaan menjadi pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan bersangkutan. Kinerja tersebut akan dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi mereka. Rancangan berpengaruh besar pada dua faktor tersebut. *Elemen ketiga* merupakan cara mengukur keberhasilan suatu pekerjaan. Penerimaan karyawan yang berhasil akan menentukan jenis

calon karyawan seperti apa yang sebaiknya direkrut dan diseleksi. *Elemen ke empat* merupakan spesifikasi pekerjaan yang menspesifikasi ciri sifat, keahlian dan latar belakang individu yang harus dimiliki untuk mengkualifikasi pekerjaan. *Elemen terakhir*, pembuat keputusan harus menentukan kombinasi dari wawancara, tes atau seleksi lainnya untuk digunakan calon. Tidak ada kombinasi dari instrumen penyeleksian yang standar universal.

Proses pemilihan suatu teknik seleksi haruslah mempertimbangkan validitas (keabsahan), reliabilitas (kehandalan), biaya, dan kemudahan pelaksanaan.

1. Keabsahan (Validitas).

Keabsahan dalam tes untuk seseorang merupakan tingkat dimana peubah perkiraan berkorelasi nyata dengan suatu kriteria tertentu. Peubah perkiraan terdiri atas semua jenis informasi yang dikumpulkan untuk keperluan proses seleksi, seperti data lamaran kerja, data wawancara, nilai tes dan data pemeriksaan fisik. upaya-upaya intervensi pihak luar

2. Kehandalan (Reliabilitas).

Kehandalan diartikan sebagai tingkat dimana suatu teknik pengukuran karakteristik pribadi pelamar memberikan hasil-hasil yang stabil dan taat asas (konsistensi). Semakin tinggi kehandalan pengukuran suatu teknik seleksi, semakin baik hasil yang mendekati sama dan taat asas dengan semakin baiknya atau handalnya data yang digunakan, yaitu data yang sistematis, dapat diterjemahkan dan informatif

3. Biaya

Biaya memegang peran penting dalam mencapai keberhasilan penyeleksian, dengan biaya total yang sama untuk menyeleksi pelamar dengan

jumlah yang sama, maka peluang mereka yang lolos akan berbeda jumlahnya, yang terbanyaklah yang dianggap efisien dengan catatan teknik rekrutmen dan penyeleksiannya sama.

4. Kemudahan

Kemudahan pelaksanaan tes seleksi juga sangat diperlukan antar lain mulai dari kondisi instrumennya sampai dengan kualitas pelaksanaan dan para ahli. Semakin tinggi derajat keahlian pelaksanaan tes penyeleksian semakin mudah penyeleksian dilakukan. Oleh karena itu, spesialis sumber daya manusia, termasuk pewawancara, psikolog dan staf departemen sumber daya manusia, benar-benar harus profesional dengan didukung oleh formulir lamaran dan tes yang mudah dipahami oleh pelamar.

Penataan seleksi dan rekrutmen yang lebih baik juga mempunyai dampak yang besar terhadap pelaksanaan fungsi-fungsi sumber daya manusia lainnya, seperti orientasi dan penempatan, latihan dan pengembangan, perencanaan dan pengembangan karir, evaluasi kinerja, kompensasi, karyawan yang telah direkrut dan diterima adalah karyawan yang dianggap paling tepat baik dengan kriteria yang telah ditetapkan ataupun jumlah yang dibutuhkan. Sehingga dengan melakukan proses rekrutmen dan seleksi yang selektif, diharapkan akan menghasilkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang tinggi dalam bekerja yang nantinya akan mempengaruhi kinerja suatu perusahaan kedepannya

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juli-September 2021. Tempat pelaksanaan penelitian dilakukan di Pelabuhan Cirebon. Metode penelitian

yang digunakan yaitu menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lainnya (variabel mandiri adalah variabel yang berdiri sendiri, bukan variabel independen, karena kalau variabel independen selalu dipasangkan dengan variabel dependen (Sugiyono 2015). Penelitian deskriptif kuantitatif juga dapat diartikan menjadi penelitian yang bertujuan menjelaskan beberapa fenomena yang ada dalam lingkungan sekitar dengan menggunakan angka- angka untuk menggambarkan karakteristik individu atau kelompok (Syamsudin 2011).

Metode pengambilan contoh sebagai dengan metode sampling jenuh, karena jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus. Dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder yang didapat langsung dari lapangan dan dari dokumen perusahaan PT. Pelindo Marine Service. Data yang dikumpulkan adalah data umum berupa data umum perusahaan yang dimaksud adalah data perihal gambaran umum perusahaan. Data umum kapal serta kondisi eksisting dari kapal dan awak kapal dengan cara survey langsung ke lapangan

Pada penelitian ini, pengambilan data umum dilakukan dengan melakukan observasi langsung ke lapangan serta wawancara dengan awak kapal untuk verifikasi antara kondisi aktual dari kapal

dan data historis awak kapal perusahaan. Berikut ini merupakan data awak kapal di kapal Jayengrono:

No.	Nama	Jabatan	Ijazah	No.HP
1.	Rahim	Nahkoda	ANT-III (Manajemen)	081347581951
2.	Nofri Erman	KKM	ATT-III (Manajemen)	082298741429
3.	Debi Nur R.P.	Masinis	ATT-IV (Manajemen)	085364440440
4.	Fawer Purba	Mualim I	ANT-III (Manajemen)	081333886673

Penilaian (review) dari RKS berdasarkan berbagai parameter operasional, teknis kapal serta pola operasi praktis yang umumnya menjadi pola pengelolaan manajemen kapal. Penilaian (review) dilakukan sebagai berikut

1. Manajemen Kapal adalah merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari dokumen pelelangan.
2. Ship Management harus melaksanakan pekerjaan sesuai dengan Rencana Manajemen Kapal, spesifikasi teknis dan tidak dibenarkan mengambil keuntungan dari kesalahan/kekurangan yang terdapat pada Rencana Manajemen Kapal.
3. Bila ada penyimpangan/kesalahan keadaan di lapangan dari Rencana Manajemen Kapal, maka penentuannya akan diputuskan oleh pemberi tugas yang selanjutnya akan disampaikan kepada Ship Management secara tertulis.
4. Perusahaan Ship Management merupakan perusahaan yang terdaftar dan sesuai dengan ISM Code dan ISPS Code.
5. Ship Management menyertakan fotocopy sertifikat perusahaan, sertifikat awak kapal, pengalaman kerja, dan sertifikat standarisasi safety.
6. Guna kelancaran pekerjaan Ship Management diwajibkan menyediakan awak kapal yang handal, terampil, dan profesional di bidangnya

masing-masing, serta sesuai dengan sertifikat yang ditentukan.

7. Menggunakan peralatan/kapal tunda yang disediakan oleh PT Pelindo Marine Service
8. Ship Management bertanggungjawab atas semua peralatan baik kapal maupun peralatan yang ada di dalam kapal yang menjadi milik PT Pelindo Marine Service terhadap segala kerusakan/kehilangan.
9. Ship Management beserta awak kapal mengikuti semua sistem dan prosedur yang berlaku di PT Pelindo Marine Service terhadap keselamatan dan maintenance kapal.

Seleksi Awak Kapal dengan syarat-syarat sebagai berikut :

1. Diutamakan awak kapal adalah berkebangsaan Indonesia yang memenuhi persyaratan yang ditentukan.
2. Jika Ship Management mengajukan tambahan atau penggantian awak kapal lainnya di luar persyaratan yang ditentukan, maka mutunya harus minimal sama dengan yang disyaratkan dalam dokumen tender, sebelum penambahan atau penggantian awak kapal harus diberitahukan terlebih dahulu kepada PT Pelindo Marine Service dan mendapatkan persetujuan.
3. Biaya yang timbul dikarenakan penambahan atau penggantian awak kapal menjadi beban Ship Management.

Pengelolaan kapal sebagai sarana Bantu Pelayanan Pemanduan di wilayah perairan wajib pandu Pelabuhan, meliputi kegiatan sebagai berikut:

1. Manajemen Teknik terbatas pada jasa-jasa berikut ini :

- a) Menjamin bahwa kapal mematuhi ketentuan hukum Negara Bendera ;
- b) Menjamin kepatuhan pada Kode ISM
- c) Menjamin kepatuhan Koda ISPS
- d) Menetapkan petugas yang berkompeten untuk mengawasi pemeliharaan dan efisiensi Kapal pada umumnya
- e) Mengurus dan mengawasi dry docking, operasi penggantian dan pemeliharaan kapal sesuai standar yang disepakati dengan pemilik asalkan syarat Kapal mematuhi semua ketentuan dan rekomendasi dari kelompok klasifikasi, dan hukum Negara Bendera dan tempat dimana kapal harus beroperasi.
- f) Menunjuk surveyor dan konsultan teknik yang menurut pertimbangan Pihak Kedua selaku Manajer Kapal dari waktu ke waktu diperlukan.
- g) Mengawaki kapal dengan Nakhoda beserta crew kapal yang cakap dan memenuhi persyaratan standard STCW 1978 Amandemen 2010 beserta IMO

Manajemen Awak Kapal

Manajer Kapal menyediakan Awak kapal yang memenuhi syarat sesuai ketentuan STCW 2010. Ketentuan jasa manajemen Awak Kapal tersebut yang meliputi, tetapi tidak terbatas pada jasa-jasa berikut ini :

- a) Menyeleksi, menangani dan menyediakan Awak Kapal, termasuk menangani penggajian, pensiun, pajak, tunjangan jaminan sosial dan iuran-iuran wajib lainnya terkait dengan kewajiban ketenagakerjaan di setiap Negara domisili Awak Kapal.
- b) Menjamin bahwa ketentuan berdasarkan undang-undang Negara Bendera menyangkut

kedudukan, kualifikasi dan sertifikasi Awak Kapal dan aturan ketenagakerjaan, seperti pajak dan jaminan sosial Awak kapal terpenuhi.

- c) Menjamin bahwa semua Awak Kapal lulus pemeriksaan medis yang dilakukan oleh dokter ahli yang menyatakan bahwa mereka dalam kondisi fit untuk menjalankan tugas di kapal dan memiliki surat keterangan medis syah yang dibuat sesuai ketentuan yang berlaku di Negara Bendera atau standar pemeriksaan medis yang lebih tinggi yang adanya ketentuan yang berlaku di Negara bendera surat keterangan medis berlaku pada saat para Awak Kapal tiba di kapal dan berlaku selama bekerja di kapal.
- d) Menjamin bahwa awak Kapal memiliki bahasa kerja yang lazim dan perintah dalam Bahasa Inggris yang cukup standard sehingga mereka mampu menjalankan tugasnya secara aman,
- e) Menangani transportasi awak kapal termasuk repatriasi.
- f) Melatih awak kapal.
- g) Melakukan negosiasi dengan sertifikat buruh,
- h) Menjamin bahwa awak kapal, yang bekerja di kapal, telah membiasakan diri dengan tugas-tugas terkait SMS Kapal dan bahwa intruksi yang bersifat mendasar pada SMS telah dikenal, tercatat dan diberikan kepada Awak kapal sebelum berlayar.
- i) Menjamin bahwa penyelenggaraan Asuransi Awak Kapal sesuai praktek-praktek terbaik dari manajemen kapal tentang jenis Kapal, Perusahaan asuransi, penjamin atau asosiasi yang baik dan memiliki reputasi. Asuransi untuk siapapun yang akan bekerja di kapal.

KESIMPULAN

1. pola pengelolaan manajemen sumber daya manusia kapal tunda berdasarkan berbagai parameter operasional, teknis kapal serta pola operasi praktis berdasarkan manajemen Kapal adalah merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari dokumen pelelangan, Ship Management harus melaksanakan pekerjaan sesuai dengan Rencana Manajemen Kapal, spesifikasi teknis dan tidak dibenarkan mengambil keuntungan dari kesalahan/kekurangan yang terdapat pada Rencana Manajemen Kapal, Bila ada penyimpangan/kesalahan keadaan di lapangan dari Rencana Manajemen Kapal, maka penentuannya akan diputuskan oleh pemberi tugas yang selanjutnya akan disampaikan kepada Ship Management secara tertulis
2. Pengembangan sumber daya manusia yang berhubungan dengan armada tunda dingkungan PT Pelindo Merine Service dengan jalan manajer kapal menyediakan Awak kapal yang memenuhi syarat sesuai ketentuan jasa manajemen Awak Kapal tersebut yang menyeleksi, menangani dan menyediakan Awak Kapal, termasuk menangani penggajian, pensiun, pajak, tunjangan jaminan sosial dan iuran-iuran wajib lainnya terkait dengan kewajiban ketenagakerjaan di setiap Negara domisili Awak Kapal, menjamin bahwa ketentuan berdasarkan undang-undang Negara Bendera menyangkut kedudukan, kualifikasi dan sertifikasi Awak Kapal dan aturan ketenagakerjaan, seperti pajak dan jaminan sosial Awak kapal terpenuhi., menjamin bahwa semua Awak Kapal lulus pemeriksaan

medis yang dilakukan oleh dokter ahli yang menyatakan bahwa mereka dalam kondisi fit untuk menjalankan tugas di kapal dan memiliki surat keterangan medis syah yang dibuat sesuai ketentuan yang berlaku di Negara Bendera atau standar pemeriksaan medis yang lebih tinggi yang disepakati pemilik.

3. Pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia bisnis kapal tunda sangat berpengaruh terhadap peroperasian perusahaan. Peroperasian kapal tunda harus sesuai dengan petunjuk teknis, komersil dan kepuasan bagi pengguna jasa. Esensinya sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan hidup perusahaan karena perusahaan pesaing akan berlomba-lomba untuk memberikan jasa pelayanan sebaik-baiknya dan maksimal..

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Handoko, Hani T. 2003. Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia. Edisi 8. BPFE Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Hax. J D. 1991. Essential of Management. South Western Publishing Co.Cincinati
- Mangkuprawira, Sjafrri. Manajemen Sumber Daya Manusia Stratejik Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002
- Nawawi, Haidari. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia : Untuk Bisnis Yang Kompetitif. Yogayakarta : Gajah Mada University Press
- Notoatmodjo, Soekidjo. 1998. Pengembangan Sumberdaya Manusia. Edisi Revisi. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta

Meddy Nurpratama, Agus Yudianto

- Simamora, Henry. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 3. Yogyakarta: STIE YKPN
- Suparyadi. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia : Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM. Yogyakarta : CV. Andi Offset.
- Sudaryono. (2015). Pengantar Bisnis : Teori dan Contoh Kasus. Yogyakarta : CV. Andi Offset