



Optimalisasi Pelaksanaan Pergantian Crew Kapal dan Kontrak Perjanjian Kerja Laut (PKL) PT. Multi Jaya Samudra Belawan

Manjas Saprullah¹, Fadiyah Hani Sabila²

^{1,2} Politeknik Adiguna Maritim Indonesia Medan, Indonesia

Korespondensi penulis: manjas.anjas123@gmail.com

Abstract. *The optimization of ship crew changes and Maritime Employment Agreement (MEA) contracts implementation is a crucial challenge in the shipping industry. This abstract details a holistic approach to understanding the constraints, optimization strategies, and impacts associated with crew changes and MEA implementation. The literature review highlights constraints such as uncertainty in policy changes, bureaucratic obstacles, and resistance to change. To address these constraints, optimization strategies involve technology integration, risk management, enhanced communication, transparency in MEA, and investment in training and development. The positive impacts of optimization include improved operational efficiency, crew welfare, company reputation, onboard safety, and harmonious relationships. These strategies are expected to provide guidance for shipping companies to overcome challenges and improve the implementation of crew changes and MEA, creating a more efficient, stable, and sustainable shipping industry.*

Keywords: *Optimization, Crew, Sea Work Agreement (PKL)*

Abstrak. Optimalisasi pelaksanaan pergantian crew kapal dan kontrak Perjanjian Kerja Laut (PKL) merupakan tantangan krusial dalam industri perkapalan. Abstrak ini merinci pendekatan yang holistik terhadap pemahaman kendala-kendala, strategi optimalisasi, dan dampak yang terkait dengan pergantian crew dan implementasi PKL. Tinjauan pustaka menyoroti kendala-kendala seperti ketidakpastian perubahan kebijakan, hambatan birokrasi, dan resistensi terhadap perubahan. Untuk mengatasi kendala-kendala ini, strategi optimalisasi melibatkan integrasi teknologi, manajemen risiko, peningkatan komunikasi, transparansi dalam PKL, dan investasi dalam pelatihan dan pengembangan. Dampak positif dari optimalisasi mencakup peningkatan efisiensi operasional, kesejahteraan awak kapal, reputasi perusahaan, keselamatan di atas kapal, dan hubungan yang harmonis. Strategi-strategi ini diharapkan memberikan panduan bagi perusahaan pelayaran untuk mengatasi tantangan dan memperbaiki pelaksanaan pergantian crew dan PKL, menciptakan industri perkapalan yang lebih efisien, stabil, dan berkelanjutan.

Kata kunci: Optimalisasi, Crew, Perjanjian Kerja Laut (PKL)

1. LATAR BELAKANG

Sektor pelayaran Indonesia memegang peranan vital dalam ekonomi nasional, khususnya PT. Multi Jaya Samudra yang telah memberikan sumbangsih besar terhadap Produk Domestik Bruto. Namun, kemajuan ini menghadapi beberapa kendala, terutama dalam hal manajemen pergantian awak kapal dan pengelolaan Perjanjian Kerja Laut (PKL). Pelaksanaan kontrak PKL untuk awak kapal saat ini belum berjalan secara efektif, mengakibatkan berbagai ketidakselarasan dalam pelaksanaannya. Perusahaan pelayaran saat ini menghadapi permasalahan serius terkait ketidakefektifan dalam proses pergantian awak kapal, yang berpotensi menghambat kelancaran operasional kapal.

Beberapa kendala yang teridentifikasi meliputi kerumitan proses administrasi dan keterlambatan kedatangan awak kapal. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor seperti sertifikasi yang telah kadaluarsa dan memerlukan pembaruan, ketidaksesuaian

kompensasi yang ditawarkan, serta durasi kontrak yang terlalu singkat. Faktor-faktor ini seringkali membuat calon awak kapal mempertimbangkan kembali keputusannya sebelum bergabung. Permasalahan ini terlihat jelas pada kasus kapal MT. Mumbai, di mana kesulitan dalam mencari pengganti awak kapal menjadi hambatan utama dalam proses pergantian kru. Dampak dari ketidakefektifan ini tidak hanya memengaruhi ketepatan waktu operasional dan pergantian awak, tetapi juga berpotensi membahayakan kesejahteraan dan keselamatan para awak kapal. Dengan demikian, menjadi sangat penting untuk menganalisis faktor-faktor yang dapat mengoptimalkan proses pergantian awak kapal demi meningkatkan efisiensi operasional.

Perjanjian Kerja Laut (PKL) berfungsi sebagai instrumen legal yang mengatur relasi antara perusahaan pelayaran dengan awak kapalnya. Walaupun PKL dirancang untuk memberikan perlindungan terhadap hak-hak awak kapal, studi yang dilakukan Pratama (2021) mengungkapkan masih adanya berbagai hambatan dalam penerapannya secara efektif. Ketidakjelasan dalam isi PKL serta perbedaan penafsiran di antara pihak-pihak yang berkepentingan dapat mengakibatkan dampak yang kurang baik terhadap hubungan kerja dan tingkat kesejahteraan para awak kapal.

Mengingat rumitnya persoalan yang ada, riset ini akan mengikutsertakan pandangan dari para pelaku industri perkapalan. Pengumpulan data akan dilakukan melalui sesi wawancara dengan para manajer perusahaan pelayaran dan awak kapal untuk memperoleh wawasan yang lebih komprehensif tentang tantangan-tantangan yang ditemui di lapangan. Diharapkan dengan menggabungkan hasil wawancara dan temuan dari studi literatur, dapat diperoleh pemahaman yang menyeluruh mengenai permasalahan beserta solusi yang dapat diterapkan. Sistem pergantian awak kapal yang ideal membutuhkan perencanaan yang matang dan koordinasi yang baik antara manajemen perusahaan pelayaran dengan berbagai pemangku kepentingan, termasuk agen pelaut dan instansi pemerintah terkait.

2. KAJIAN TEORITIS

Dalam penelitian ini terdapat beberapa teori yang mendasari dan relevan.

1. Pergantian *Crew* Kapal: Teori Perencanaan dan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM):
 - a. Menerapkan prinsip-prinsip perencanaan SDM untuk memahami dan merencanakan pergantian *crew* secara efektif.

- b. Teori Pengelolaan Konflik: Menelaah teori konflik untuk memahami dan mengatasi ketidaksesuaian dalam pelaksanaan pergantian *crew* di atas kapal.
2. Perjanjian Kerja Laut (PKL):
 - a. Teori Hubungan Industrial: Menganalisis PKL dari perspektif hubungan industrial untuk memahami dinamika hubungan antara perusahaan pelayaran dan awak kapal.
 - b. Teori Kontrak: Menerapkan teori kontrak untuk mengevaluasi ketidakefektifan masa kontrak PKL dan implikasinya.
 3. Strategi Optimalisasi:
 - a. Teori Manajemen Strategis: Menerapkan konsep manajemen strategis untuk merancang strategi optimalisasi, termasuk integrasi teknologi dan manajemen risiko.
 - b. Teori pengembangan sumber daya manusia: memahami pentingnya pelatihan dan pengembangan dalam strategi optimalisasi.

3. METODE PENELITIAN

Adapun metode penelitian yang digunakan, yaitu:

1. Metode Observasi

Penelitian menggunakan metode deskriptif kualitatif, untuk menggambarkan dan menguraikan objek yang diteliti. Adapun pengertian deskriptif adalah suatu penulisan yang menggambarkan keadaan yang sebenarnya tentang objek yang diteliti, menurut keadaan yang sebenarnya pada saat penelitian langsung. Menurut, metode deskriptif adalah penelitian yang dimaksudkan untuk menyelidiki keadaan, kondisi atau hal lain-lain yang sudah disebutkan yang hasilnya dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian.

2. Metode Wawancara

Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung yang dikumpulkan melalui survei lapangan dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang diperoleh secara langsung dari PT. Multi Jaya Samudra melalui dokumentasi, dan observasi. Sedangkan sumber data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui sumber lain yang telah tersedia sebelum dilakukannya penelitian. Penelitian tentang optimalisasi pelaksanaan pergantian *crew* kapal terhadap kesesuaian kontrak perjanjian kerja laut (PKL) ini dilaksanakan di PT. Multi Jaya Samudra Belawan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Optimalisasi Pergantian Crew Dan PKL (Perjanjian Kerja Laut)

Dampak Ketidaksesuaian Pergantian Crew

Pentingnya menjalankan proses pergantian *crew* kapal secara sesuai dengan jadwal yang telah direncanakan merupakan elemen krusial dalam manajemen operasional di industri perkapalan. Dalam sebuah penelitian oleh Soeparno et al. (2018), ditegaskan bahwa ketidaksesuaian dalam pelaksanaan pergantian *crew* dapat mengakibatkan dampak yang signifikan terhadap kelancaran operasional kapal. Salah satu dampak utamanya adalah keterlambatan dalam keberangkatan kapal.

Ketidaksesuaian pergantian *crew* dapat disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk keterlambatan kedatangan *crew* pengganti, masalah administratif, dan kurangnya koordinasi antara manajemen perusahaan pelayaran dan agen pelaut. Keterlambatan seperti ini dapat berdampak langsung pada waktu tempuh kapal, memicu ketidakpastian jadwal keberangkatan, dan akhirnya merugikan efisiensi operasional kapal.

Dampak lain dari ketidaksesuaian pergantian *crew* adalah potensi peningkatan biaya operasional. Menyoroti bahwa keterlambatan pergantian *crew* dapat menyebabkan biaya tambahan, seperti gaji tambahan untuk awak kapal yang harus menunggu pergantian atau biaya perpanjangan masa tinggal kapal di pelabuhan. Selain itu, ada potensi biaya tidak terduga yang terkait dengan pelanggaran kontrak atau ketidaknyamanan bagi penumpang dan awak kapal.

Dalam konteks hubungan kerja, dampak ketidaksesuaian pergantian *crew* juga dapat mempengaruhi moral dan motivasi awak kapal. Menunjukkan bahwa awak kapal yang mengalami keterlambatan pergantian cenderung merasa tidak dihargai dan kehilangan kepercayaan terhadap manajemen perusahaan pelayaran. Kesejahteraan psikologis awak kapal dapat terpengaruh, yang pada gilirannya dapat memengaruhi kinerja dan keselamatan mereka di atas kapal.

Selain dampak internal, keterlambatan pergantian *crew* juga dapat berdampak eksternal pada rantai distribusi dan perekonomian nasional. Keterlambatan pergantian *crew* dapat memicu keterlambatan dalam pengiriman barang, mengakibatkan ketidakpastian dalam rantai pasokan, dan merugikan industri terkait. Oleh karena itu, menjaga ketepatan waktu dalam pergantian *crew* bukan hanya tanggung jawab internal perusahaan pelayaran tetapi juga memiliki implikasi yang lebih luas di tingkat industri dan ekonomi

Perjanjian Kerja Laut (PKL)

Perjanjian Kerja Laut (PKL) merupakan dokumen hukum yang menetapkan hak, kewajiban, dan tanggung jawab antara perusahaan pelayaran dan awak kapal. Rincian isi PKL mencakup aspek-aspek kritis yang mengatur hubungan kerja di atas kapal laut mencermati bahwa PKL merupakan instrumen penting dalam melindungi hak dan kesejahteraan awak kapal, dan oleh karena itu, pemahaman mendalam terhadap rincian isi PKL menjadi esensial.

Salah satu rincian utama dalam PKL adalah informasi mengenai identitas dan kualifikasi awak kapal menunjukkan bahwa PKL harus mencantumkan secara jelas data pribadi awak kapal, kualifikasi keahlian, serta pengalaman kerja. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa perusahaan pelayaran memiliki awak kapal yang memenuhi standar keamanan dan keterampilan yang diperlukan.

PKL juga harus mencakup ketentuan terkait gaji dan tunjangan awak kapal, ketentuan gaji yang jelas dan adil sangat penting dalam mencegah konflik di antara awak kapal dan perusahaan pelayaran. Informasi terinci mengenai gaji pokok, tunjangan khusus, serta bonus yang mungkin diberikan harus dijelaskan dengan rinci dalam PKL.

Selain itu, menurut Hasibuan et al. (2021), regulasi mengenai jam kerja yang sesuai dengan standar internasional, serta ketentuan jelas mengenai waktu istirahat dan cuti, dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih manusiawi dan meningkatkan kesejahteraan awak kapal. Aspek penting lainnya dalam PKL adalah ketentuan terkait keselamatan dan keamanan, menekankan bahwa PKL harus mencantumkan prosedur keselamatan yang harus diikuti oleh awak kapal, termasuk prosedur evakuasi darurat dan tindakan yang harus diambil dalam situasi bahaya. Hal ini penting untuk memastikan bahwa awak kapal memiliki pemahaman yang jelas mengenai tanggung jawab mereka terhadap keselamatan kapal dan diri mereka sendiri.

Selain aspek-aspek di atas, PKL juga harus mencakup ketentuan terkait pemutusan hubungan kerja, hak dan kewajiban perusahaan pelayaran, serta hak-hak dan perlindungan hukum bagi awak kapal. Rincian ini akan memberikan dasar hukum yang kuat bagi kedua belah pihak dan dapat menghindari konflik di masa depan. Dengan memahami rincian isi PKL yang komprehensif, perusahaan pelayaran dan awak kapal dapat memastikan bahwa hubungan kerja di atas kapal berlangsung dengan adil, aman, dan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Kesadaran terhadap pentingnya rincian isi PKL akan membantu meningkatkan kesejahteraan awak kapal dan memastikan keberlanjutan operasional kapal di laut.

Keterkaitan PKL Dengan Pergantian Crew

Perjanjian Kerja Laut (PKL) memiliki keterkaitan yang erat dengan proses pergantian *crew* kapal, membentuk dasar hukum dan normatif yang mengatur hubungan antara perusahaan pelayaran dan awak kapal selama periode kontrak. Dalam literature ditegaskan bahwa PKL tidak hanya menjadi instrumen yang mengatur kondisi kerja awak kapal, tetapi juga membawa implikasi signifikan terhadap proses pergantian *crew* di atas kapal laut.

Salah satu keterkaitan utama antara PKL dan pergantian *crew* adalah terkait dengan kontrak kerja. PKL biasanya mencantumkan ketentuan-ketentuan terkait pemutusan hubungan kerja, baik dari pihak perusahaan pelayaran maupun awak kapal. Hal ini menciptakan kerangka kerja hukum yang jelas mengenai kondisi-kondisi yang dapat memicu pergantian *crew*, seperti berakhirnya masa kontrak atau keputusan pemutusan hubungan kerja.

Selain itu, PKL juga mencantumkan ketentuan mengenai persyaratan dan prosedur untuk melakukan pergantian *crew*. menekankan pentingnya adanya ketentuan yang jelas dalam PKL terkait dengan proses pergantian *crew*, termasuk persiapan dokumen, pemberitahuan awal, dan koordinasi dengan agen pelaut. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa pergantian *crew* dilaksanakan sesuai dengan regulasi dan tidak melanggar hak-hak yang diatur dalam PKL.

Adanya keterkaitan ini menjadikan PKL sebagai instrumen yang mengatur dan melindungi hak dan kewajiban masing-masing pihak selama proses pergantian *crew*. PKL juga memberikan dasar hukum yang jelas bagi pihak yang terlibat untuk menyelesaikan konflik atau perbedaan pendapat yang mungkin timbul selama proses pergantian, adanya PKL yang baik dapat menjadi landasan yang kuat untuk menjaga hubungan kerja yang harmonis dan meminimalkan potensi konflik yang dapat merugikan kedua belah pihak.

Selain itu, dalam keterkaitan dengan keselamatan dan keamanan, PKL mencakup ketentuan-ketentuan yang bersifat preventif selama proses pergantian *crew*, menyebutkan bahwa PKL seharusnya mencantumkan prosedur keselamatan dan keamanan yang harus diikuti selama pergantian *crew*, termasuk pemeriksaan kesehatan awak kapal baru dan prosedur evakuasi darurat.

Dengan demikian, PKL tidak hanya menjadi dokumen hukum yang mengatur kondisi kerja, tetapi juga menjadi kerangka kerja yang mengatur pergantian *crew* secara terstruktur dan aman. Pemahaman mendalam terhadap keterkaitan ini akan membantu perusahaan pelayaran dan awak kapal untuk memastikan bahwa proses

pergantian *crew* tidak hanya mematuhi regulasi yang berlaku tetapi juga menjaga hak dan kesejahteraan awak kapal sesuai dengan norma dan etika kerja

Ketidaksesuaian Pergantian Crew

Faktor Penyebab Ketidaksesuaian Pergantian Crew

Proses pergantian *crew* di atas kapal, yang seharusnya berlangsung sesuai dengan jadwal yang telah direncanakan, seringkali diwarnai oleh berbagai faktor yang menyebabkan ketidaksesuaian. Dalam konteks ini, menyoroti beberapa faktor utama yang dapat menyebabkan ketidaksesuaian dalam pelaksanaan pergantian *crew* kapal.

Faktor pertama yang dapat menjadi penyebab ketidaksesuaian adalah keterlambatan kedatangan *crew* pengganti. mencatat bahwa keterlambatan ini bisa dipengaruhi oleh berbagai aspek, seperti masalah perjalanan atau administratif. Adanya kendala dalam perjalanan atau kelengkapan dokumen awak kapal baru dapat menghambat keberlangsungan proses pergantian, menciptakan ketidaksesuaian yang dapat merugikan kelancaran operasional kapal.

Selain itu, masalah administratif juga dapat menjadi faktor kunci penyebab ketidaksesuaian. kurangnya koordinasi dan komunikasi yang efektif antara manajemen perusahaan pelayaran dan agen pelaut dapat mengakibatkan ketidaksesuaian dalam persiapan dokumen atau persiapan administratif lainnya. Kejelasan informasi terkait jadwal pergantian dan persyaratan administratif yang diperlukan harus dipastikan untuk menghindari potensi ketidaksesuaian.

Dampak Ketidaksesuaian

Dampak ketidaksesuaian dalam pelaksanaan pergantian *crew* kapal dapat menimbulkan konsekuensi serius, tidak hanya pada tingkat operasional kapal tetapi juga pada kesejahteraan awak kapal. memberikan wawasan mendalam mengenai dampak dari ketidaksesuaian ini.

Salah satu dampak utama adalah keterlambatan operasional kapal. Keterlambatan ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti penundaan pergantian *crew* atau kekurangan awak kapal yang terampil. Suryanto et al. (2020) mencatat bahwa keterlambatan operasional dapat merugikan perusahaan pelayaran karena dapat memicu sanksi kontrak, membahayakan reputasi, dan mengakibatkan kerugian finansial. Selain itu, keterlambatan operasional juga dapat berdampak pada rantai pasokan dan pemenuhan kontrak, menyebabkan ketidaknyamanan bagi penumpang dan klien.

Dampak lain yang signifikan adalah terkait dengan kesejahteraan dan keamanan awak kapal. ketidaksesuaian dalam pergantian *crew* dapat menciptakan situasi stres dan

kelelahan di antara awak kapal yang harus menunggu pergantian. Situasi ini dapat memengaruhi kesehatan fisik dan mental awak kapal, yang pada gilirannya dapat berdampak pada kinerja mereka di atas kapal. Lebih lanjut, situasi stres dan kelelahan ini juga meningkatkan risiko kecelakaan dan insiden di kapal.

Dari perspektif hubungan kerja, dampak ketidaksesuaian juga dapat menciptakan ketidakpuasan dan ketidakpercayaan antara awak kapal dan manajemen perusahaan pelayaran. menunjukkan bahwa awak kapal yang mengalami ketidaksesuaian pergantian cenderung merasa diabaikan dan kurang dihargai. Hal ini dapat menciptakan ketidakpuasan yang pada gilirannya dapat berdampak pada motivasi dan kinerja awak kapal.

Dampak pada keselamatan kapal juga menjadi perhatian utama menyoroti bahwa pergantian *crew* yang tidak sesuai dengan regulasi atau norma keselamatan dapat mengakibatkan penurunan tingkat keselamatan kapal. Awak kapal yang tidak memiliki pemahaman yang jelas mengenai tugas dan tanggung jawab mereka atau tidak mendapatkan pelatihan yang memadai dapat meningkatkan risiko insiden di atas kapal.

Tidak Efektifnya Masa Kontrak PKL

Tidak efektifnya masa kontrak Perjanjian Kerja Laut (PKL) dapat memberikan dampak serius terhadap hubungan kerja antara perusahaan pelayaran dan awak kapal. Beberapa faktor penyebab ketidakefektifan dalam implementasi masa kontrak PKL perlu diperhatikan agar dapat memahami dan mengatasi tantangan ini.

Salah satu faktor utama yang dapat menyebabkan ketidakefektifan masa kontrak PKL adalah ketidakjelasan dalam perumusan ketentuan kontrak, kejelasan mengenai hak, kewajiban, dan tanggung jawab masing-masing pihak dalam PKL sangat penting. Kurangnya ketegasan dalam merinci aspek-aspek seperti jadwal kerja, hak cuti, dan tunjangan dapat menciptakan ambiguitas yang dapat mengakibatkan konflik dan ketidakpuasan di antara pihak-pihak yang terlibat.

Selain itu, kurangnya keterlibatan awak kapal dalam proses penyusunan PKL juga dapat menjadi faktor yang mempengaruhi ketidakefektifan. menekankan bahwa partisipasi awak kapal dalam penyusunan kontrak dapat meningkatkan pemahaman mereka terhadap hak dan kewajiban yang diatur oleh PKL. Kurangnya partisipasi ini dapat menghasilkan ketidakpuasan dan ketidaksetujuan terhadap ketentuan kontrak yang mungkin memengaruhi kinerja dan komitmen awak kapal.

Implikasi Ketidakefektifan

Ketidakefektifan dalam pelaksanaan masa kontrak Perjanjian Kerja Laut (PKL) dapat membawa implikasi yang signifikan, tidak hanya terbatas pada tingkat operasional kapal tetapi juga pada aspek kesejahteraan awak kapal dan stabilitas hubungan kerja, memberikan wawasan mendalam mengenai dampak dan implikasi yang mungkin terjadi akibat ketidakefektifan ini.

Salah satu implikasi yang muncul adalah ketidakpastian dalam hubungan kerja. Ketidakjelasan mengenai hak dan kewajiban yang diatur oleh PKL dapat menciptakan situasi di mana kedua belah pihak, baik perusahaan pelayaran maupun awak kapal, merasa tidak terjamin, ketidakpastian semacam ini dapat menciptakan ketidakstabilan dan merusak kepercayaan antara perusahaan pelayaran dan awak kapal, yang pada gilirannya dapat memengaruhi motivasi dan kinerja awak kapal.

Ketidaksesuaian dalam masa kontrak PKL juga dapat berdampak negatif pada kesejahteraan psikologis awak kapal, kurangnya kejelasan dan perlindungan dalam PKL dapat menciptakan situasi di mana awak kapal merasa tidak dihargai dan kurang mendapatkan dukungan. Hal ini dapat meningkatkan tingkat stres dan kelelahan, yang dapat berdampak pada kesejahteraan mental dan fisik awak kapal.

Implikasi serius lainnya adalah terkait dengan kepatuhan hukum dan regulasi, menyoroti bahwa ketidakefektifan dalam PKL dapat mengakibatkan pelanggaran terhadap ketentuan hukum ketenagakerjaan dan maritim. Pelanggaran ini tidak hanya dapat memberikan dampak finansial pada perusahaan pelayaran tetapi juga merusak reputasinya di mata pihak berkepentingan dan masyarakat luas.

Hubungan Antara Pergantian Crew Dan PKL

Hubungan antara pergantian *crew* kapal dan Perjanjian Kerja Laut (PKL) merupakan aspek kritis dalam manajemen sumber daya manusia di sektor perkapalan. menyoroti kompleksitas hubungan ini dan pentingnya memahami keterkaitan di antara keduanya untuk memastikan kelancaran operasional kapal dan kesejahteraan awak kapal.

Pertama-tama, PKL berperan sebagai dasar hukum dan normatif yang mengatur hubungan kerja antara perusahaan pelayaran dan awak kapal. PKL mencantumkan ketentuan mengenai hak, kewajiban, dan tanggung jawab masing-masing pihak selama periode kontrak. Dalam konteks pergantian *crew*, PKL menyediakan landasan hukum yang jelas untuk proses tersebut, termasuk persyaratan dokumen, prosedur pergantian, dan hak serta kewajiban awak kapal baru dan yang akan digantikan.

Pergantian *crew* yang direncanakan dan efisien seringkali terkait erat dengan ketentuan dalam PKL. mencatat bahwa PKL dapat memuat ketentuan mengenai jadwal pergantian yang telah direncanakan sebelumnya, yang jika diikuti dengan ketat, dapat mencegah keterlambatan dalam proses pergantian *crew*. Oleh karena itu, pemahaman yang baik terhadap PKL menjadi kunci dalam menciptakan proses pergantian yang efisien dan sesuai dengan aturan yang berlaku.

Selain itu, PKL juga mencantumkan ketentuan-ketentuan terkait dengan hak dan kewajiban awak kapal selama masa kontrak. Keterlibatan dalam proses pergantian *crew*, hak cuti, dan prosedur pemutusan hubungan kerja adalah beberapa aspek yang diatur dalam PKL. Menekankan bahwa kesesuaian antara ketentuanketentuan ini dan proses pergantian *crew* dapat menciptakan lingkungan kerja yang adil dan sesuai dengan peraturan perburuhan.

Dampak ketidaksesuaian pergantian *crew* terhadap PKL juga perlu diperhatikan, menyoroti bahwa pelanggaran terhadap ketentuan dalam PKL selama proses pergantian dapat menciptakan konsekuensi hukum yang serius bagi perusahaan pelayaran. Oleh karena itu, pemahaman mendalam terhadap ketentuan PKL oleh pihak yang terlibat dalam proses pergantian *crew* menjadi kunci untuk menghindari potensi konflik dan sanksi hukum.

Dampak Optimalisasi Terhadap Industri

Optimalisasi pelaksanaan pergantian *crew* kapal dan kontrak Perjanjian Kerja Laut (PKL) membawa dampak yang signifikan pada industri perkapalan memberikan wawasan mendalam mengenai dampak positif yang dapat dihasilkan dari optimalisasi proses ini.

Pertama-tama, optimalisasi pelaksanaan pergantian *crew* dan PKL dapat meningkatkan efisiensi operasional industri perkapalan. Dengan memiliki proses pergantian yang direncanakan dan efektif, perusahaan pelayaran dapat memastikan keberlanjutan operasional kapal tanpa gangguan yang tidak perlu, menekankan bahwa efisiensi ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan membantu perusahaan pelayaran memenuhi kewajiban kontrak dengan klien dan mitra bisnis.

Selain itu, dampak positif terlihat dalam peningkatan reputasi perusahaan pelayaran. menyoroti bahwa pelaksanaan yang efektif dari pergantian *crew* dan PKL menciptakan citra perusahaan yang profesional dan dapat diandalkan. Reputasi yang baik ini dapat menjadi faktor penentu dalam menarik awak kapal berkualitas dan menjalin kemitraan jangka panjang dengan pemangku kepentingan.

Strategi Optimalisasi Pergantian Crew

Optimalisasi pelaksanaan pergantian *crew* di industri perkapalan memerlukan strategi yang terencana dan terukur. Dalam upaya untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan pelayaran dapat mengadopsi sejumlah strategi yang diperoleh dari penelitian dan praktik terbaik. Hasil penelitian oleh Pratama (2021) dan Santoso (2022) menyediakan pandangan yang berharga untuk merinci strategi-strategi ini.

Pertama-tama, integrasi teknologi dalam manajemen pergantian *crew* dapat menjadi langkah kunci. menyoroti pentingnya platform manajemen *crew* yang terotomatisasi dan terintegrasi. Sistem ini dapat membantu perusahaan pelayaran mengelola jadwal awak kapal, melacak sertifikasi dan pelatihan, serta memberikan pemahaman yang lebih baik tentang ketersediaan awak kapal. Dengan memanfaatkan teknologi, perusahaan dapat meminimalkan keterlambatan dan meningkatkan efisiensi dalam proses pergantian.

Selain itu, strategi terkait manajemen risiko dapat memitigasi kendalakendala yang mungkin muncul selama pergantian *crew*. menekankan pentingnya merinci rencana darurat yang dapat diimplementasikan dalam situasi tidak terduga, seperti ketidakhadiran mendadak atau perubahan kondisi cuaca yang mempengaruhi proses pergantian. Dengan merinci strategi darurat, perusahaan dapat meminimalkan dampak negatif terhadap operasional kapal dan keberlanjutan layanan.

Peningkatan komunikasi antara manajemen perusahaan dan awak kapal juga merupakan strategi penting. Mencatat bahwa menyelenggarakan pertemuan rutin atau menggunakan platform komunikasi online dapat membantu meningkatkan pemahaman dan keterlibatan awak kapal dalam proses pergantian. Komunikasi yang efektif dapat meminimalkan resistensi perubahan dan menciptakan lingkungan kerja yang kooperatif.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Adapun kesimpulan dalam penelitian ini adalah peningkatan dalam optimalisasi pelaksanaan pergantian *crew* kapal dalam Perjanjian Kerja Laut (PKL) dalam konteks industri perkapalan sudah berjalan dengan baik.

Adapun saran dalam penelitian ini yaitu, untuk mengadopsi sistem manajemen terotomatisasi yang terintegrasi untuk merencanakan, melacak, dan melaporkan proses pergantian *crew*, membangun hubungan yang lebih kuat antara manajemen perusahaan dan ikat pekerja atau wakil awak kapal.

6. DAFTAR REFERENSI

- Hasibuan, S. (2021). Pentingnya pelatihan dan pengembangan karyawan dalam industri perkapalan. *Jurnal Sumber Daya Manusia Maritim*, 12(1), 56-68.
- Pakpahan, S. L., & Sabila, F. H. (2023). Implementation of the ISM code for MV ships. Eastern fair at PT Pelayaran Multi Jaya Samudera Belawan. *Jurnal Rimba: Riset Ilmu Manajemen Bisnis dan Akuntansi*, 1(3), 329-340.
- Pasaribu, L. U. R. E., Dirhamsyah, D., & Sabila, F. H. (2023). Process clearance In & clearance out Millennium 806 use the application B-SIM by PT. Putra Samudera Inti in the area free trade zone Batam. *Wawasan: Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan*, 1(4), 403-410.
- Pratama, A. (2021). Strategi optimalisasi pelaksanaan pergantian crew kapal: Studi kasus di industri perkapalan Indonesia. *Jurnal Manajemen Pelayaran*, 10(2), 45-62.
- Puzakesuma, D., & Sabila, F. H. (2024). Handling ship banking MT. Clarice loaded church liquid on PT. Tirtha Dasa Lintas Nusa Belawan. *Globe: Publikasi Ilmu Teknik, Teknologi Kebumihan, Ilmu Perkapalan*, 2(2), 154-169.
- Sabila, F. H., & Cahyadi, W. D. Y. (2024). Analysis of existing constraints during loading and unloading of goods at Belawan Port by PT. Gelora Perkasa. *Applied Business and Administration Journal*, 3(03), 15-22.
- Santoso, B. (2022). Penerapan teknologi dalam manajemen pergantian crew kapal: Suatu pendekatan untuk meningkatkan efisiensi operasional. *Jurnal Inovasi Teknologi Maritim*, 15(3), 112-130.
- Saragih, R. R., Ridho, S., Danilwan, Y., & Sabila, F. H. (2024). Proses penanganan clearance out kapal ternak berbendera asing dengan inaportnet oleh PT. Pelayaran Semesta Sejahtera Lestari Belawan. *Globe: Publikasi Ilmu Teknik, Teknologi Kebumihan, Ilmu Perkapalan*, 2(1), 140-146.
- Sianturi, P. S., & Sabila, F. H. (2024). The influence of manual system port services to Inaportnet on users of Belawan port services at PT. Adhigana Pratama Mulya Belawan. *Jurnal Pajak dan Analisis Ekonomi Syariah*, 1(1), 17-28.
- Sinaga, I. D., Nst, M. M., & Sabila, F. H. (2024). Procedure for using the customs manifest application in the inward manifest issuance process at PT. Naval Global Trans Belawan. *Kalao's Maritime Journal*, 5(1), 72-83.
- Sitanggang, P. Y. B., Ridho, S., Dirhamsyah, D., & Sabila, F. H. (2023). Optimization of making dahsukim permits for foreign employees working on lay up ships at PT. Trans Shipping Agency Batam. *Ocean Engineering: Jurnal Ilmu Teknik dan Teknologi Maritim*, 2(2), 150-159.
- Sitinjak, A., Ginting, S., & Sabila, F. H. (2023). Efficiency factors affecting metal box loading operations at PT. Gelora Perkasa Belawan. *Jurnal Ilmu Sosial Mamangan*, 12(03), 528-537.

- Soeparno, C. (2018). Peran perjanjian kerja laut dalam mengatur hubungan antara perusahaan pelayaran dan awak kapal. *Jurnal Hukum Kelautan*, 8(1), 28-42.
- Suryanto, M. R., Pratama, R. B., Panjaitan, P. S., & Sipahutar, Y. H. (2020). Pengaruh lama trip layar yang berbeda terhadap mutu ikan tuna (*Thunnus sp*) di Pelabuhan Perikanan Nusantara (PPN) Palabuhanratu Sukabumi-Jawa Barat. In *Seminar Nasional Kelautan dan Perikanan ke VII* (pp. 114-125). Nusa Tenggara Timur: Fakultas Kelautan dan Perikanan, Universitas Nusa Cendana.
- Varezi, R., & Sabila, F. H. (2024). Process of receiving and disputing empty containers PT. Evergreen Shipping Agency Indonesia Medan. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 347-353.