

PERLINDUNGAN DAN PEMBINAAN KARIR AWAK KAPAL BERDAYA SAING INTERNASIONAL DI PT. ASIA MARINE TEMAS

Agung Kwartama¹, Muhammad Jundi Rabbani², Didik Indriawan³, dan Sumiyatiningsih⁴

Email : agungkwartama1977@gmail.com

^{1,2,4} Program Studi KPNK, Akademi Maritim Nasional Jakarta Raya

³ Program Studi Nautika, Akademi Maritim Nasional Jakarta Raya

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Prosedur Tahapan Peningkatan karir awak kapal. Apa saja yang harus di persiapkan oleh kandidat , dokumen-dokumen yang harus di siapkan oleh Crewing, dan apa saja persyaratan nya untuk dapat menaikkan karir/jabatan awak kapal di PT. Asia Marine Temas pada tahun 2024.

Hasil laporan yang diperoleh antara lain, mengetahui bagaimana prosedur yang benar dalam meningkatkan karirkannya jabatan awak Kapal, seberapa efisien nya dalam menaikkan karir/Jabatan awak Kapal dan dampak apa yang di dapatkan dari Perusahaan jika menaikkan karir/jabatan awak kapal sesuai dengan Prosedur Perusahaan. Dalam proses ini akan lebih mudah dipahami karena penulis ikut andil dalam setiap tahapan-tahapan nya dari awal hingga akhir tahapan.

Kata kunci : Awak Kapal, Peningkatan karir

ABSTRACT

The aim of this research is to find out the procedures for the promotion stages of ship crew. What must be prepared by the candidate, what documents must be prepared by Crewing, and what are the requirements to be able to advance to the career/position of ship crew at PT. Asia Marine Temas in 2024.

The results of the report obtained include, among other things, knowing what the correct procedures are in promoting the position of ship crew, how efficient it is in increasing the career/position of ship crew and what impact will be obtained from the company if you promote the career/position of ship crew in accordance with company procedures. This process will be easier to understand because the author took part in each stage from the beginning to the end.

Keywords : Crew, Promotion

PENDAHULUAN

Industri pelayaran merupakan sektor vital dalam perekonomian global, dengan ribuan kapal komersil yang beroperasi di seluruh dunia. Awak kapal memainkan peran penting dalam memastikan kelancaran operasional dan keselamatan pelayaran. PT. Asia Marine Temas, sebagai salah satu perusahaan pelayaran terkemuka, menghadapi tantangan dalam mempertahankan dan mengembangkan sumber daya manusia berkualitas di tengah persaingan yang semakin ketat.

Perlindungan dan pembinaan awak kapal merupakan indikator perusahaan, adanya penilaian prestasi kerja awak kapal guna untuk tercapainya tujuan perusahaan tersebut dan produktivitas perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang baik. Perusahaan harus memiliki sistem balas jasa yang tepat, cara menentukan imbalan balas jasa yang pantas bagi awak kapal ialah dengan sistem peningkatan karir jabatan, dimana untuk melakukan sistem peningkatan karir jabatan, *Master* atau nahkoda harus melakukan penilaian prestasi kerja kepada

awak kapalnya, agar awak kapal tersebut dapat dipeningkatkan karirkan jabatannya.

Pengembangan karir awak kapal tentu menjadi isu krusial mengingat kompleksitas dan risiko tinggi dalam industri ini. Di sisi lain, regulasi maritim internasional yang terus berkembang menuntut peningkatan kompetensi awak kapal secara berkelanjutan. Hal ini menciptakan tekanan bagi perusahaan untuk merancang sistem pengembangan karir yang tidak hanya memenuhi kebutuhan operasional, tetapi juga sejalan dengan standar industri global. PT. Asia Marine Temas, sebagai pemain utama dalam industri pelayaran, perlu mengkaji ulang dan memperbarui prosedur tahapan peningkatan karir serta peningkatan karir awak kapalnya. Hal ini penting untuk memastikan daya saing perusahaan, mempertahankan talenta terbaik, serta menjamin keselamatan dan efisiensi operasional kapal.

Menurut pasal 1 Undang-undang No. 17 tentang Pelayaran tahun 2008 Awak kapal adalah orang yang bekerja atau dipekerjakan di atas kapal oleh pemilik atau operator kapal untuk melakukan tugas di atas kapal sesuai dengan jabatannya yang tercantum dalam buku siji. Jabatan tertinggi awak kapal adalah *Master* atau nahkoda, dalam masalah penilaian prestasi kerja dan peningkatan karir jabatan dilaksanakan dengan pemberian *Crew Assesment* atau *Condite* yang telah di isi oleh nahkoda kepada awak kapal yang bersangkutan dan diserahkan kepada *crewing departement* serta *ship owner* guna mengetahui baik atau buruknya penilaian prestasi dan kompetensi awak kapal tersebut saat memegang wewenang jabatan di atas kapal. *Crew Assesment* dapat berisi usulan dari nahkoda mengenai peningkatan karir jabatan dan *crewing departement* yang memiliki wewenang memutuskan diterimanya atau ditolaknya usulan tersebut dengan berdiskusi kepada *superintendent* serta *ship owner*.

Pada awak kapal PT. Asia Marine Temas didalam Perlindungan dan pembinaan karir jabatan tergolong kedalam kepuasan diri seorang awak kapal, karena bagi awak kapal peningkatan karir adalah suatu kebanggaan atau penghargaan atas penilaian prestasi kerja yang dicapai selama ini dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, adapun permasalahan peningkatan karir jabatan adalah prosedur dan ketidakjelasan proses yang sulit untuk di mengerti dan dipahami oleh kandidat yang akan dipeningkatkan karirkan jabatannya.

Di sisi lain, regulasi maritim internasional yang terus berkembang menuntut peningkatan kompetensi awak kapal secara berkelanjutan. Hal ini menciptakan tekanan bagi perusahaan untuk merancang sistem pengembangan karir yang tidak

hanya memenuhi kebutuhan operasional, tetapi juga sejalan dengan standar industri global. PT. Asia Marine Temas, sebagai pemain utama dalam industri pelayaran, perlu mengkaji ulang dan memperbarui prosedur tahapan peningkatan karir serta peningkatan karir awak kapalnya. Hal ini penting untuk memastikan daya saing perusahaan, mempertahankan talenta terbaik, serta menjamin keselamatan dan efisiensi operasional kapal.

LANDASAN TEORI

Pengertian dari prosedur menurut beberapa ahli menurut Azhar Susanto (2013), menyebutkan prosedur adalah rangkaian aktivitas atau kegiatan yang dilakukan secara berulang-ulang dengan cara yang sama. Prosedur penting dimiliki suatu Perusahaan agar sesuatu dapat dilakukan secara seragam. Dan menurut Koontz dan O'Donnell (2016), menyebutkan prosedur adalah rencana yang menetapkan metode penanganan yang dibutuhkan untuk aktivitas-aktivitas yang akan datang.

Menurut Mulyadi (2016) Prosedur adalah suatu urutan kegiatan klerikal, biasanya melibatkan beberapa orang dalam satu departemen atau lebih, yang dibuat untuk menjamin penanganan secara seragam transaksi Perusahaan yang terjadi berulang-ulang.

Menurut Dwi Agus Susilo (2021) Prosedur adalah suatu tata cara kerja atau kegiatan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan urutan waktu dan memiliki pola kerja yang tetap yang telah di tentukan.

Menurut Hartatik (2014) Prosedur adalah serangkaian aksi yang spesifik, tindakan atau operasi yang harus dijalankan atau dieksekusi dengan cara yang sama agar selalu memperoleh hasil yang sama dari keadaan yang sama.

Peningkatan karir menurut Lubis, H.M. Joharis dan Haidir (2019) adalah pemindahan atau pengangkatan seseorang personel dari jabatan tertentu ke suatu jabatan yang lebih tinggi. Peningkatan karir sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi masa lalu atau antisipasinya.

Peningkatan karir jabatan awak kapal tidak hanya bermanfaat bagi individu awak/crew kapal, akan tetapi juga memiliki dampak positif pada operasional kapal, keselamatan, dan keseluruhan kinerja perusahaan pelayaran. Hal ini membantu menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan mendorong peningkatan kualitas sumber daya manusia di industri pelayaran.

Adapun acuan pedoman yang dapat di jadikan dasar untuk meningkatkan karirkan awak

kapal atau *Crew* kapal menurut Handoko (2012) adalah :

- a. Pengalaman (Jumlah waktu berlayar dari berbagai jenis kapal dan rute, dan memiliki pengalaman dalam menyelesaikan suatu permasalahan tertentu)
- b. Kecakapan (Kecakapan yang tinggi memastikan operasi kapal yang aman dan awak kapal yang mahir dapat mengantisipasi dan menangani situasi darurat dengan lebih efektif)
- c. Kombinasi dari kecakapan dan pengalaman (lamanya pengalaman berlayar dan kecakapan/keahlian dalam melakukan pekerjaannya di lapangan)

Pada dasarnya semua dasar-dasar tersebut biasanya di terapkan secara umum oleh semua Perusahaan, loyalitas dan kecakapan awak kapal tetaplajadi nilai utama yang di dapat di jadikan acuan oleh Perusahaan untuk peningkatan karir jabatan.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan(2011:109) beliau mengatakan bahwa pedoman umum yang bisa digunakan sebagai dasar dan cocok di gunakan untuk perusahaan untuk meningkatkan karir awak kapal adalah sebagai berikut :

a. Pengalaman

Pengalaman yaitu peningkatan karir yang didasarkan pada lamanya pengalaman kerja karyawan. pertimbangan peningkatan karir adalah pengalaman kerja seseorang. Pengalaman dalam konteks peningkatan karir jabatan mengacu pada akumulasi pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman yang di peroleh Awak/*Crew* kapal selama masa kerjanya. Seperti dapat menunjukan loyalitas dan pemahaman mendalam tentang budaya Perusahaan tersebut, Orang yang telah terlalu bekerja dalam Perusahaan mendapat prioritas pertama dalam tindakan peningkatan karir. Berikut ini adalah manfaat yang di miliki oleh Perusahaan jika meningkatkan karir crew yang lebih berpengalaman :

1. Efisiensi Operasional (Kemahiran dalam pengoperasian peralatan serta keahlian teknis dapat memungkinkan pengelolaan sumber daya kapal lebih baik lagi)
2. Optimalisasi kinerja kapal (Keahlian dalam pemeliharaan dan pengoperasian sistem kapal berpengaruh pada kinerja dan efisiensi kapal)
3. Komunikasi Teknis (kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif tentang masalah teknis dengan berbagai pihak seperti awak kapal, otoritas Pelabuhan, dan Perusahaan)
4. Kesiapan untuk tanggung jawab lebih besar (Peningkatan karir ke posisi yang

lebih tinggi membawa tanggung jawab yang lebih besar, yang hanya dapat dipenuhi dengan kecakapan yang memadai)

b. Kecakapan

Kecakapan yaitu seseorang yang akan dipeningkatkan karir berdasarkan penilaian dari serangkaian Kemahiran, kemampuan, dan keterampilan untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu secara efektif. Pertimbangan peningkatan karir dari kecakapan atau ahli mendapat prioritas pertama untuk dipeningkatan karir.

Kecakapan merupakan pengetahuan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu secara mahir dan cakap, lebih detail nya dapat kita uraikan seperti berikut :

1. Kecakapan teknis atau kecakapan dalam penguasaan alat dan teknologi terkait pekerjaannya, pemahaman secara mendalam tentang proses dan prosedur kerjanya.
2. Kecakapan Manajerial adalah kemampuan merencanakan dan mengorganisir, dapat mengambil Keputusan dan mengelola pekerjaan secara baik.
3. Kecakapan etis dan professional termasuk kecakapan yang harus di pertimbangkan seperti integritas dan kejujuran dalam bekerja, pemahaman dan penerapan etis, serta profesionalisme dalam berlaku dan penampilan.

Kecakapan-kecakapan di atas sangat penting dalam pertimbangan peningkatan karir karena menunjukkan kesiapan seseorang untuk mengambil tanggung jawab yang lebih besar.

c. Kombinasi Pengalaman dan Kecakapan

Kombinasi pengalaman dan kecakapan yaitu peningkatan karir yang berdasarkan lamanya pengalaman dan di gabung dengan kecakapan awak/*crew* tersebut. Pertimbangan peningkatan karir adalah berdasarkan lamanya kontrak.

Pendidikan formal dalam kasus pelaut yaitu adalah Certificate Of Competency dan Certificate Of Profesi nya. Cara ini adalah dasar peningkatan karir yang terbaik dan paling tepat karena meningkatkan karir orang paling berpengalaman dan temahir.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan hukum normatif, dengan fokus menganalisis penerapan aturan atau standar

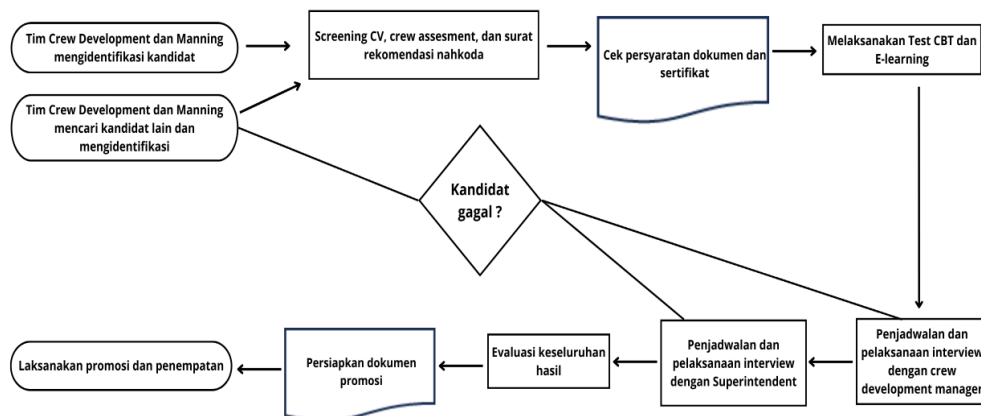
dalam hukum operasional. Metode ini membantu untuk memahami bagaimana hukum diterapkan dalam praktik.

PT. Asia Marine Temas adalah salah satu anak perusahaan dari perusahaan pelayaran PT. Temas Tbk, yang dalam menjalankan usaha bisnis utamanya adalah melakukan perekrutan dan penyaluran Crew kapal baik kapal milik PT. TEMAS maupun atas permintaan pihak perusahaan lain.

Berdasarkan hasil yang telah dilakukan oleh penulis, maka penulis akan menjelaskan mengenai prosedur peningkatan karir dan peningkatan karir awak kapal, berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan oleh penulis di perusahaan PT.

Asia Marine Temas. Dari hasil pengamatan dan penelitian penulis, yaitu prosedur peningkatan karir, dalam penjabaran ini akan dijelaskan 2 (dua) prosedur peningkatan karir atau peningkatan karir awak kapal ini, yaitu untuk *Rating* (Anak Buah Kapal) dan *Officer* (Perwira) maka penulis akan menjabarkan sampai dengan diresmikan nya awak kapal tersebut menjabat di posisi yang baru nya yaitu :

Prosedur ini adalah suatu proses untuk melaksanakan langkah-langkah untuk meningkatkan karir jabatan awak kapal untuk di posisi *rating - rating*, berikut ini adalah alur dan proses nya :



Gambar 1

Flowchart Prosedur peningkatan karir untuk *Rating-Rating*

1. *Tim Crew Development* dan *Manning* mengidentifikasi kandidat.

Proses ini adalah tahap pertama dari proses peningkatan karir awak kapal, tim manning memeriksa database untuk awak yang memenuhi kriteria dasar, yaitu :

1. *Curriculum Vitae (CV)*.
2. *Crew Assesment* (Kondite awak kapal).
3. Surat rekomendasi *Master* atau *Chief Engineer*.
4. Sertifikat sesuai dengan *safemanning*.

Setelah dirasa sudah memenuhi semua kriteria maka tim *manning* akan memberikan dokumen persyaratan tersebut ke tim *Crew Development* untuk melakukan proses selanjutnya.

2. *Screening CV, crew assesment*, dan surat rekomendasi nahkoda.

Pada proses ini untuk selanjutnya akan di lanjutkan oleh tim *development*, dengan melihat lebih detail apakah sudah memenuhi

persyaratan untuk melakukan peningkatan karir. Proses ini merupakan proses yang tidak bisa diremehkan karena ketiga elemen ini sangat penting sebelum dirasa layak untuk meningkatkan karir awak kapal. Mari kita bahas mengapa ketiga elemen ini begitu krusial :

1. *Screening CV* : ini adalah evaluasi awal untuk memungkinkan nya Perusahaan untuk menilai kualifikasi dasar, pengalaman, dan kesesuaian kandidat dengan posisi yang ditawarkan, *screening CV* juga membantu menyaring kandidat yang tidak memenuhi syarat minimum, dan juga memberikan Gambaran tentang perkembangan karir awak kapal. Termasuk jenis kapal, rute yang pernah ditanganin dan juga untuk memudahkan mengecek sertifikasi yang dimiliki oleh kandidat.

2. *Crew Assesment* : Memastikan awak kapal siap untuk tanggung jawab yang lebih besar yang akan datang diposisi yang akan dijabat nanti. Berkas ini penting untuk menjadi persyaratan ditingkatkan karirnya kandidat awak kapal karena dari berkas ini kita dapat melihat penilaian yang diberikan oleh perwira terhadap awak kapal, berkas ini di tandatangani oleh *Master* dan *Chief Officer*.
3. Surat rekomendasi Nahkoda : Nahkoda memberikan rekomendasi informasi kepada crewing tentang kinerja awak kapal yang dirasa cocok untuk diangkat jabatannya dalam situasi nyata di laut, nahkoda juga dapat menilai bagaimana awak kapal bekerja dalam tim dan

perilaku profesional awak kapal tersebut. Cek *persyaratan* dokumen dan sertifikat : Tim *Development* akan melakukan pengecekan dokumen dan sertifikat kandidat untuk melihat apakah sudah aman dan sesuai dengan SOP untuk melaksanakan proses selanjutnya, proses ini menjadi proses yang sangat penting dalam meningkatkan karir awak kapal karena untuk kepatuhan regulasi Perusahaan terhadap badan-badan internasional, kompetensi, efisiensi operasional dan keselamatan seluruh awak kapal.

4. Melaksanakan test CBT dan *E-Learning*

Gambar 3
Website Test CBT

Setelah semua dokumen dan sertifikasinya sudah aman dan dirasa aman untuk dilanjutkan proses selanjutnya maka, Awak kapal diminta untuk mengerjakan test CBT agar *crew development* dapat melihat apakah awak kapal ini sudah dirasa layak untuk dipeningkatkan karirnya dari segi ilmu pengetahuan dan kompetensinya. Test CBT (*Computer Based Test*) ini bisa dikerjakan oleh kandidat sebanyak 3(tiga) kali pengerjaan. Dan nilai minimal adalah 60, jadi jika ada kasus awak kapal sudah mengerjakan 3 kali akan tetapi nilainya masih di bawah 60 maka akan dipastikan bahwa kandidat tersebut masih belum layak untuk ditingkatkan karirnya.

- a. Test VOL ini dikerjakan oleh kandidat sesuai dengan kurangnya nilai yang didapatkan oleh kandidat, jika sudah dikerjakan dan nilainya sudah di atas 60 maka kandidat sudah bisa lanjut ke proses selanjutnya.
5. Penjadwalan dan pelaksanaan interview dengan *Crew Development Manager*.

Setelah nilai test yg dikerjakan oleh kandidat sudah dirasa cukup, untuk proses selanjutnya kita pertemukan kandidat dengan manager untuk melaksanakan interview.

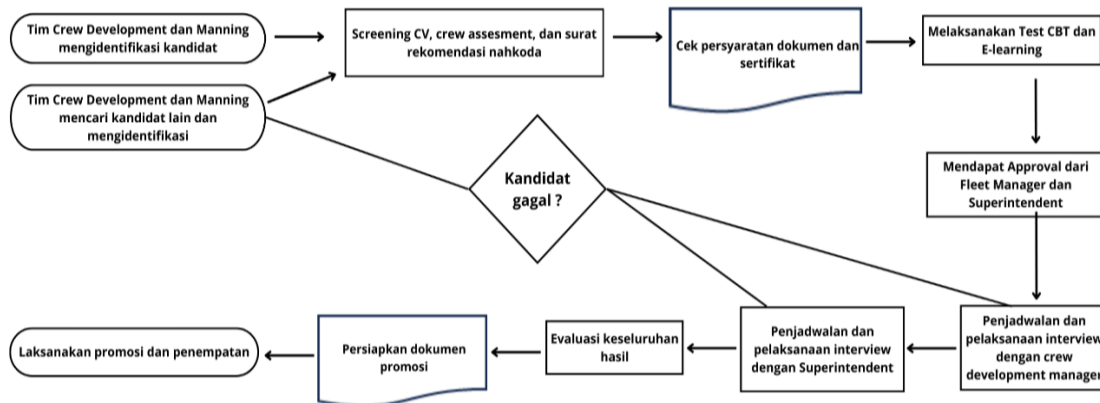
6. Penjadwalan dan pelaksanaan interview dengan *Superintendent*.
Setelah lulus interview dengan manager maka kandidat akan melanjutkan tahap interview kedua kali ini di pertemuan kandidat dengan *Superintendent* kapal yang akan ditempatkan oleh kandidat nanti.
7. Evaluasi keseluruhan hasil.
Evaluasi keseluruhan hasil ini adalah proses untuk melihat adanya kekurangan dari proses awal hingga interview, jika ada maka akan dipertimbangkan kembali proses peningkatan karir ini.
8. Persiapkan dokumen promosi.

Sebelum awak kapal ditempatkan di posisi terbarunya, tim *development* di haruskan untuk mempersiapkan dokumen apa saja yang dapat dijadikan bukti dan pelengkap dasar untuk awak kapal ini di tingkatkan karirnya.

9. Laksanakan promosi dan penempatan.

Setelah semua dokumen sudah selesai, tim *development* akan menyerahkan berkas-berkas yang dibutuhkan oleh tim *Recruitment*, setelah itu tim *Recruitment* akan melakukan penempatan untuk awak kapal yang sudah selesai mengikuti prosedur peningkatan karir tersebut.

Prosedur peningkatan karir awak kapal *rating-perwira*.



Tim *Crew Development* dan *Manning* mengidentifikasi kandidat.

PEMBAHASAN

Setelah semua dokumen dan sertifikasinya sudah aman dan dirasa aman untuk dilanjutkan proses selanjutnya maka, Awak kapal diminta untuk mengerjakan test CBT agar *crew development* dapat melihat apakah awak kapal ini sudah dirasa layak untuk dipeningkatan karirkan dari segi ilmu pengetahuan dan kompetensinya. Test CBT (*Computer Based Test*) ini bisa dikerjakan oleh kandidat sebanyak 3(tiga) kali pengerjaan Dan nilai minimal adalah 65 sebagai persyaratan untuk menjadi perwira, jadi jika ada kasusnya kandidat awak kapal sudah mengerjakan 3 kali akan tetapi nilainya masih di bawah 65 maka akan dipastikan bahwa kandidat tersebut masih belum layak untuk ditingkatkan karirnya.

Test VOL ini dikerjakan oleh kandidat sesuai dengan kurangnya nilai yang didapatkan oleh kandidat, jika sudah di kerjakan dan nilainya sudah di atas 65 maka kandidat sudah bisa lanjut ke proses selanjutnya.

1. Mendapatkan Approval dari *Fleet Manager* dan *Superintendent*.

Untuk langkah selanjutnya sebelum kita ke tahap interview biasanya di proses peningkatan *rating-perwira* ini harus mendapatkan persetujuan dari divisi Armada

(*Fleet*) yaitu *Fleet Manager* dan *Superintendent*, berikut ini akan saya jelaskan mengapa pentingnya mendapatkan *approval* ini :

- a. Divisi armada ingin memahami kebutuhan yang spesifik dari kapal *individual* yang mereka kelola, sehingga dapat sejalan dengan kebutuhan operasional.
- b. Persetujuan mereka membantu dalam perencanaan sukses jangka panjang untuk posisi kunci diatas kapal.
- c. Kesiapan awak kapal juga ingin dilihat oleh tim armada, apakah kandidat layak untuk menempati posisi yang lebih bertanggung jawab dari sebelumnya mengingat promosi jabatan ini adalah perbedaan *level* yang membutuhkan kompetensi dan ilmu pengetahuan yang baik.

2. Penjadwalan dan pelaksanaan interview dengan *Crew Development Manager*

Setelah dirasa layak dan mendapatkan *approval* dari tim armada maka selanjutnya kita masuk ke proses interview dengan manager, diproses ini manager ingin melihat secara jelas apakah kandidat sudah layak dalam segi

pengetahuan, skill, dan *leadership*, karena di lapangan nanti seorang perwira harus dapat memimpin anak buahnya untuk bekerja, mengerjakan perintah, dan dapat memimpin anak buah Ketika dalam keadaan darurat.

3. Penjadwalan dan pelaksanaan interview dengan *Superintendent*.

Setelah lulus interview dengan manager maka kandidat akan melanjutkan tahap interview kedua kali ini di pertemuan kandidat dengan *Superintendent* kapal yang akan ditempatkan oleh kandidat nanti, perbedaan yang mendasar dari proses ini dari proses *rating-rating* adalah pertanyaan yang lebih detail dan *user* ingin melihat kompetensi dari awak kapal tersebut.

4. Evaluasi keseluruhan hasil.

Evaluasi keseluruhan hasil ini adalah proses untuk melihat adanya kekurangan dari proses awal hingga interview, jika ada maka akan dipertimbangkan kembali proses peningkatan karir ini.

5. Persiapkan dokumen promosi.

Sebelum awak kapal ditempatkan di posisi terbarunya, tim *development* di haruskan untuk mempersiapkan dokumen apa saja yang dapat dijadikan bukti dan pelengkap dasar untuk awak kapal ini di tingkatkan karirnya.

6. Laksanakan promosi dan penempatan.

Setelah semua dokumen sudah selesai, tim *development* akan menyerahkan berkas-berkas yang dibutuhkan oleh tim *Recruitment*, setelah itu tim *Recruitment* akan melakukan penempatan untuk awak kapal yang sudah selesai mengikuti prosedur peningkatan karir tersebut.

KESIMPULAN

Berdasarkan studi diatas bahwa prosedur Perlindungan dan pembinaan awak kapal dapat berjalan dengan baik jika kita mengikuti dan melakukan tahapan-tahapannya dengan benar, ada pun poin yang harus kita ambil adalah sebagai berikut :

1. Bahwasanya berdasarkan rumusan masalah di atas dan berdasarkan prakter darat yang dilaksanakan oleh penulis, dapat dilihat bahwa prosedur peningkatan karir awak kapal dapat berjalan sesuai dengan SOP dan dapat dimengerti oleh kandidat.
2. Pada pelaksanaan penaikan karir awak kapal pihak-pihak yang terkait melaksanakan peran nya sesuai dengan tanggung jawabnya.
3. Banyak nya kendala dalam melaksanakan penaikan tingkat awak kapal menjadi

permasalahan utama dalam melaksanakan penaikan karir awak kapal.

DAFTAR PUSTAKA

1. Azhar Susanto (2013) Tentang Prosedur adalah rangkaian aktivitas atau kegiatan yang dilakukan secara berulang-ulang dengan cara yang sama.
2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran.
3. Harold Koontz and Cyril O'Donnell, (2016). "*Principles of Management: An Analysis of Managerial Functions*", 2nd Ed., McGraw-Hill, New York.
4. Mulyadi (2016) Prosedur adalah suatu kegiatan kerirekal
5. Menurut Dwi Agus Susilo (2021) Prosedur adalah suatu tata cara kerja atau kegiatan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan urutan waktu dan memiliki pola kerja yang tetap yang telah di tentukan.
6. Hartatik, I. P. (2014). Buku Pintar Membuat Standar Operasional Prosedur. *Flash Book: Jogjakarta*.
7. Manullang (2010). Peningkatan karir jabatan berarti kenaikan jabatan, menerima kekuasaan dan tanggung jawab lebih.
8. Hasibuan. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara
9. Lubis, H. J., MM, M. P., & Haidir, M. P. (2019). *Administrasi dan Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Prenada Media.
10. Handoko, T. Hani.(2012). Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia, BPFYogyakarta (Anggota IKAPI), Yogyakarta.
11. Hasibuan, Malayu S.P, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta
12. Saomah, A. (2013). Pengembangan karir guru dan konselor. Makalah. Bandung: Jurusan Psikologi Pendidikan dan Bimbingan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia.
13. Mangkunegara, A. P. (2020). Transformational Rector Leadership In Building Achievement Motivation And Lecturer Performance.
14. Robert L. Mathis dan John H.Jackson (2015), dalam bukunya menjelaskan, Karir merupakan serangkaian posisi yang terkait dengan pekerjaan yang diduduki seseorang sepanjang hidupnya.
15. Peraturan pemerintah No. 7 tahun 2000
16. pasal 341 KUHD dan pasal 1 ayat 12 UU nomor 21 Tahun 1992