

**KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
BADAN PENGEMBANGAN SDM PERHUBUNGAN
SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN**



**SKRIPSI
ANALISIS MEKANISME *REPLACEMENT CREW*
TERHADAP KINERJA *CREWING DEPARTMENT* DI
JASINDO DUTA SEGARA**

**Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan
Penyelesaian Program Pendidikan Diploma IV**

Oleh :

ARDY NUGRAHA

NRP: 4 61 18 9714

PROGRAM PENDIDIKAN DIPLOMA IV

JAKARTA

2022

**KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
BADAN PENGEMBANGAN SDM PERHUBUNGAN
SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN**



TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : ARDY NUGRAHA
NRP : 4 61 18 9714
Program Pendidikan : DIPLOMA IV
Jurusan : KALK
Judul : ANALISIS MEKANISME *REPLACEMENT CREW*
TERHADAP KINERJA *CREWING DEPARTMENT*
DI PT JASINDO DUTA SEGARA

Jakarta, 24 Juni 2022

Pembimbing I

TITIS ARI WIBOWO, S.Si.T., M.M.Tr.

Penata Tk. I (III/d)

NIP. 19820306 200502 1 001

Pembimbing II

HARY SOESETYO, M.M.

Dosen STIP

Mengetahui,
Ketua Jurusan KALK

Dr. VIDYA SELASDINI, S.Si.T., M.M.Tr.

Penata Tk. I (III/d)

NIP. 19831227 200812 2 002

**KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
BADAN PENGEMBANGAN SDM PERHUBUNGAN
SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN**



TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : ARDY NUGRAHA
NRP : 4 61 18 9714
Program Pendidikan : DIPLOMA IV
Jurusan : KALK
Judul : ANALISIS MEKANISME *REPLACEMENT CREW*
TERHADAP KINERJA *CREWING DEPARTMENT*
DI PT JASINDO DUTA SEGARA

Jakarta, 8 Juli 2022

Ketua Penguji

Arif Hidayat, S.Pel., M.M.

Penata Tk.1 (III/d)

NIP: 19820306 200502 1 001

Anggota Penguji

Ardian Tri Bawono, SE., M.M.

Dosen STIP

Anggota Penguji

Titis Ari Wibowo, S.Si.T., M.M.Tr.

Penata Tk.1 (III/d)

NIP: 19820306 200502 1 001

Mengetahui :

Ketua Jurusan KALK

Dr. Vidya Selas dini, S.Si.T., M.M.Tr.

Penata Tk. I (III/d)

NIP. 19831227 200812 2 002

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT atas berkah, rahmat dan hidayah-Nya yang telah memberikan pengetahuan, pengalaman dan kesempatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul:

“ANALISIS MEKANISME *REPLACEMENT CREW* TERHADAP KINERJA *CREWING DEPARTMENT* DI PT JASINDO DUTA SEGARA”

Skripsi ini disusun bertujuan untuk memenuhi persyaratan wajib bagi taruna agar dapat menyelesaikan program studi Diploma IV program studi Ketatalaksanaan Angkutan Laut dan Kepelabuhanan yang diselenggarakan oleh Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran (STIP) Jakarta. Penyusunan dan penulisan skripsi ini didasari oleh pengalaman penulis ketika melakukan praktek darat di PT Jasindo Duta Segara.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat beberapa kekurangan, baik ditinjau dari cara penyajian penulisan, materi, serta dalam penggunaan bahasa, mengingat akan keterbatasan kemampuan yang dimiliki oleh penulis. Akan tetapi dalam penyusunan skripsi ini penulis mencoba merangkai skripsi ini dengan sebaik-baiknya. Pada kesempatan ini penulis tidak lupa mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu sehingga skripsi dapat disusun. Terutama kepada, Yth:

1. Capt. Sudiono, M. Mar. selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta.
2. Ibu Dr. Vidya Selasdini, S.Si.T., M.M.Tr. selaku Ketua Jurusan KALK.
3. Bapak Titis Ari Wibowo, S.Si.T., M.M.Tr. selaku dosen pembimbing materi yang telah memberikan waktu untuk membimbing materi skripsi ini.
4. Bapak Hary Soesetyo, M.M. selaku dosen pembimbing penulisan yang telah memberikan waktu untuk membimbing proses penulisan skripsi ini.
5. Kepada Seluruh Dosen, Staf Pengajar, Perwira, Instruktur Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta yang telah membimbing dan mendidik penulis selama dalam masa perkuliahan.

6. Kepada seluruh Pemimpin dan Staf PT Jasindo Duta Segara dalam memberikan ilmu dan data sewaktu Penulis melaksanakan praktek darat.
7. Kepada seluruh keluarga besar yang selalu menjadi penyemangat dan inspirasi penulis. Orang tua penulis, Ibu Susilawati, terimakasih atas kasih sayang, doa, dan dukungan baik secara moral maupun materil yang diberikan sampai saat ini, yang telah mendidik saya dari saya lahir hingga saat ini terimakasih atas semua kesabaran dan kasih sayang yang diberikan kepada penulis.
8. Kepada Kakak Lisa Oktaviana S.Farm., Apt, dan adik Shela Zahrani yang telah membantu penulis memberikan motivasi untuk terus melanjutkan pendidikan.
9. Kepada teman-teman SMA yang selalu memberi support dalam mengerjakan penelitian ini.
10. Seluruh teman anak kamar K 206 dan L305 yang telah memberikan semangat dan bantuan kepada penulis.
11. Kepada seluruh angkatan 61 Taruna/i yang selalu hadir di saat susah dan senang, yang selalu tetap semangat di segala keadaan. Kepada taruna–taruni 61 terima kasih kalian sudah menjadi saudara, sahabat, kakak, dan adik yang selalu hadir untuk menyemangati dan menghibur penulis hingga akhir.
12. Kepada seluruh teman – teman KALK VIII Delta terima kasih atas kerjasama dan bantuannya kepada penulis.
13. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu terima kasih atas bantuannya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Penulis menyadari bahwa setiap manusia tidak lepas dari kesalahan dan kekurangan. Maka dari itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun agar dimasa mendatang penulis dapat menjadi lebih baik lagi. Akhir kata semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan menambah wawasan pengetahuan di bidang Ketatalaksanaan Angkutan Laut dan Kepelabuhanan.

Jakarta, Juni 2022
Penulis,

Ardy Nugraha
NRP. 461189714/K

DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL DALAM	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR SINGKATAN.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	3
C. Batasan Penelitian	3
D. Rumusan penelitian	4
E. Tujuan dan Manfaat Data	4
F. Sistematika Penulisan	5
 BAB II LANDASAN TEORI	
A. Tinjauan Pustaka	7
B. Kerangka Penelitian.....	32
C. Hipotesis	32
 BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Waktu dan Tempat Penelitian	34
B. Metodologi Pendekatan Data	35
C. Sumber Data.....	35
D. Teknik Pengumpulan Data.....	35

E. Subjek Penelitian	37
F. Teknik Analisis Data	37

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data	44
B. Analisis Data	64
C. Pemecahan Masalah	73

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	75
B. Saran	76

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	48
Gambar 4.2 Kurva Normal Uji Hipotesis.....	72

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Kerangka Pemikiran	32
Tabel 2.2 Alur Pemikiran	32
Tabel 3.1 Pedoman Nilai Jawaban Kuesioner	36
Tabel 3.2 Kategori Koefisien Reliabilitas	40
Tabel 3.3 Kategori Koefisien Korelasi.....	41
Tabel 4.1 Daftar <i>Ship Owner dan Kapal</i> yang Ditangani Perusahaan	45
Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	50
Tabel 4.4 Data Responden Berdasarkan Umur	50
Tabel 4.5 Penilaian Responden Mengenai Pernyataan X.1.....	51
Tabel 4.6 Penilaian Responden Mengenai Pernyataan X.2.....	52
Tabel 4.7 Penilaian Responden Mengenai Pernyataan X.3.....	52
Tabel 4.8 Penilaian Responden Mengenai Pernyataan X.4.....	53
Tabel 4.9 Penilaian Responden Mengenai Pernyataan X.5.....	53
Tabel 4.10 Penilaian Responden Mengenai Pernyataan X.6.....	54
Tabel 4.11 Penilaian Responden Mengenai Pernyataan X.7.....	54
Tabel 4.12 Penilaian Responden Mengenai Pernyataan X.8.....	55
Tabel 4.13 Penilaian Responden Mengenai Pernyataan X.9.....	55
Tabel 4.14 Penilaian Responden Mengenai Pernyataan X.10.....	56
Tabel 4.15 Rekapitulasi Responden Terhadap Mekanisme	
<i>Replacement Crew (X)</i>	56
Tabel 4.16 Penilaian Responden Mengenai Pernyataan Y.1.....	58
Tabel 4.17 Penilaian Responden Mengenai Pernyataan Y.2.....	58
Tabel 4.18 Penilaian Responden Mengenai Pernyataan Y.3.....	59
Tabel 4.19 Penilaian Responden Mengenai Pernyataan Y.4.....	59
Tabel 4.20 Penilaian Responden Mengenai Pernyataan Y.5.....	60
Tabel 4.21 Penilaian Responden Mengenai Pernyataan Y.6.....	60
Tabel 4.22 Penilaian Responden Mengenai Pernyataan Y.7.....	61

Tabel 4.23	Penilaian Responden Mengenai Pernyataan Y.8.....	62
Tabel 4.24	Penilaian Responden Mengenai Pernyataan Y.9.....	62
Tabel 4.25	Penilaian Responden Mengenai Pernyataan Y.10.....	63
Tabel 4.26	Rekapitulasi Responden Terhadap Kinerja <i>Crewing</i> <i>Department</i> (Y).....	63
Tabel 4.27	Validitas Item.....	65
Tabel 4.28	Hasil Uji Validitas	66
Tabel 4.29	Hasil Uji Reliabilitas X.....	68
Tabel 4.30	Hasil Uji Reliabilitas Y.....	68
Tabel 4.31	Analisis Uji Korelasi	69
Tabel 4.32	Hasil Uji Regresi (<i>Coefficient</i>).....	69
Tabel 4.33	Hasil Uji Koefisien Determinasi	70
Tabel 4.33	Hasil Uji t.....	71

DAFTAR SINGKATAN

ABK	Anak Buah Kapal
SDM	Sumber Daya Manusia
BUMN	Badan Usaha Milik Negara
PKL	Perjanjian Kerja Laut
AB	<i>Able Bodied Seaman</i>
OS	<i>Ordinary Seaman</i>
KKM	Kepala Kamar Mesin
<i>Ro-Ro</i>	<i>Roll-on/Roll-off</i>
MLC	<i>Maritime Labour Convention</i>
Prala	Praktek laut
Prada	Praktek darat
ISM	<i>International Safety Management</i>
SPSS	<i>Statistical Package for the Social Sciences</i>

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	: SIUPAK
Lampiran 2	: Data <i>Replacement Crew</i>
Lampiran 3	: <i>Crew Waiting List</i>
Lampiran 4	: <i>Crew Personal Data</i>
Lampiran 5	: <i>Recapitulation Crew</i>
Lampiran 6	: <i>Email Dari Pihak Kapal Mengenai Replacement Crew</i>
Lampiran 7	: Kuesioner
Lampiran 8	: Hasil Data Kuesioner Variabel X
Lampiran 9	: Hasil Data Kuesioner Variable Y
Lampiran 10	: <i>Output SPSS</i>
Lampiran 11	: Hasil Data Umur, Kode Pendidikan, Jenis Kelamin
Lampiran 12	: Distribusi Nilai t_{tabel}
Lampiran 13	: Distribusi Nilai r_{tabel}
Lampiran 14	: Foto Kegiatan <i>Replacement Crew</i>
Lampiran 15	: Studi Kasus Replacement Crew Yang Sakit Saat Di Atas Kapal

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Indonesia merupakan negara maritim yang terletak dalam kawasan teritorial laut yang sangat luas yang mempunyai banyak pulau serta dikelilingi oleh daerah laut serta perairan. Tentunya, sangat mengandalkan transportasi laut sebagai salah satu sarana untuk mempermudah masyarakat dalam melaksanakan perjalanan antar pulau.

Transportasi laut merupakan angkutan penting yang tidak bisa dilakukan oleh jenis transportasi lain, baik untuk keperluan angkutan orang maupun barang. Jenis transportasi ini mampu mengangkut hingga ribuan penumpang serta ratusan ribu kargo. Penting bagi Indonesia yang merupakan negara kepulauan terbesar dunia untuk pemerataan ekonomi serta pengembangan sosial budaya nusantara.

Potensi dan peran transportasi laut belum seluruhnya didukung oleh sistem keselamatan dan keamanan yang kondusif serta sarana dan prasarana yang mencukupi. Berbagai kesulitan muncul dalam upaya meningkatkan kualitas jangkauan pelayanan, perbaikan sarana dan prasarana, termasuk mempertahankan dan meningkatkan keselamatan pengguna jasa transportasi. Rintangan dalam peningkatan kinerja pelayanan transportasi sudah disadari dan masih banyak yang harus dilakukan oleh pemerintah. Oleh sebab itu pemerintah lewat program kerjanya terus mengupayakan untuk memenuhi tingkat kekurangan, tingkat keandalan, keselamatan dan kepuasan pengguna jasa, baik melalui pembinaan sumber daya manusia (awak kapal), kelayakan armada, kondisi teknis baik sarana maupun prasarana, manajemen operasional serta kualitas penegakkan hukum di bidang transportasi laut.

PT Jasindo Duta Segara, merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang keagenan awak kapal atau bisa disebut juga *crew manning agency*. *Crew manning agency* ialah perusahaan yang hanya mengurus pengawakan kapal buat para *ship owner* di luar negeri. PT Jasindo Duta Segara merupakan contoh perusahaan jasa pengawakan kapal yang bekerja sama dengan beberapa perusahaan asing yaitu perusahaan berasal dari negara-negara di Asia seperti Korea, Jepang, Singapura serta Taiwan. Semakin berkembangnya dunia pelayaran, terjadi perpindahan di negara-negara maju dimana mereka tidak mau menjadi pelaut serta memilih untuk menjadi pelaku usaha.

Sumber daya *crew* kapal yang berkualitas sangat dibutuhkan perusahaan pelayaran dalam menghadapi era globalisasi yang ditandai dengan kemajuan teknologi transportasi laut dan perkapalan. Awak kapal harus memiliki kompetensi tidak hanya pandai tetapi juga memenuhi syarat kualitas standar yang ditentukan perusahaan sehingga pekerja yang dibebankan dapat diselesaikan sesuai harapan perusahaan.

Dari sinilah, perusahaan di negara-negara maju mencari Sumber Daya Manusia (SDM) pelaut ke negara berkembang yang memiliki banyak pelaut, salah satunya Indonesia. Banyaknya permintaan Sumber Daya Manusia (SDM) pelaut di negara-negara berkembang ini malah yang menyebabkan munculnya perusahaan *crew manning agency* seperti **PT Jasindo Duta Segara** sebagai perwakilan dari pihak perusahaan luar negeri di Indonesia untuk mencari pelaut. Mereka memerlukan awak kapal yang berkualitas baik untuk dipekerjakan di kapal mereka.

Replacement crew kapal merupakan kegiatan yang sangat penting di PT Jasindo Duta Segara. Kegiatan ini ialah proses penggantian *crew* di atas kapal dengan *crew* baru yang akan dipekerjakan di atas kapal berdasarkan rencana atau jadwal yang ditentukan perusahaan pelayaran, karena kontrak pelaut telah selesai maka ia harus berganti posisinya di atas kapal.

Menurut data perusahaan pada bulan Agustus 2021, PT Jasindo duta segara telah menempatkan sebanyak 1000 awak kapal asal Indonesia di atas kapal milik

ship owner yang terdiri atas *officer (deck and engine)*, *rating*. Jumlah tersebut belum ditambah dengan *crew stand by* yang sedang istirahat usai turun dari kapal yang dipegang PT Jasindo Duta Segara berjumlah kurang lebih 111 *crew* kapal dari jabatan perwira kapal ataupun *rating*. Semakin bertambahnya jumlah kapal diawaki oleh PT Jasindo Duta Segara membuat kegiatan *replacement crew* kapal pada perusahaan ini sangatlah banyak, artinya sekitar 30 kali kapal yang diawaki PT Jasindo Duta Segara melakukan kegiatan *replacement crew* kapal dalam kurung waktu 1 bulan dengan jumlah total *crew* 100 orang. Maka dari itu, PT Jasindo Duta Segara diminta untuk melaksanakan mekanisme *replacement crew* dengan sangat efektif, agar kinerja *crewing department* dapat bekerjasama dengan *ship owner* semakin baik.

Penerapan mekanisme *replacement crew* pada PT Jasindo Duta Segara masih belum berjalan secara baik sehingga dibutuhkan perbaikan. Perusahaan telah berupaya memberikan perbaikan yang berkaitan dengan kendala itu, namun belum memberikan hasil yang efektif dan masih diperlukannya perbaikan. Maka dari itu, berdasarkan latar belakang tersebut penulis tertarik membuat penelitian dengan judul:

**“ANALISIS MEKANISME *REPLACEMENT CREW* TERHADAP
KINERJA *CREWING DEPARTMENT*
DI PT JASINDO DUTA SEGARA”**

B. IDENTIFIKASI MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan, peneliti dapat mengidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Belum optimalnya kinerja *crewing department* dalam *replacement crew* yang tersedia.
2. Kurangnya *crew* yang *stand by* untuk dicalonkan di atas kapal.
3. Rendahnya minat *crew* untuk bekerja dengan *crew* asing.
4. Kurang disiplinnya *crewing department* dalam pengarsipan dokumen.
5. Kurangnya *crew* yang memiliki pengalaman berlayar di kapal berbendera asing.

C. BATASAN MASALAH

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, maka batasan masalah penelitian ini hanya membatasi masalah:

1. Belum optimalnya kinerja *crewing department* dalam *replacement crew* yang tersedia.
2. Kurangnya *crew* yang *stand by* untuk dicalonkan di atas kapal.

D. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, peneliti merumuskan permasalahan:

1. Seberapa besar pengaruh optimalisasi kinerja *crewing department* terhadap mekanisme *replacement crew* yang tersedia di PT Jasindo Duta Segara?
2. Sejauh mana pengaruh kurangnya *crew* yang *stand by* untuk dicalonkan di atas kapal pada PT Jasindo Duta Segara?

E. TUJUAN DAN MANFAAT PENYUSUNAN SKRIPSI

1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan masalah yang telah dijelaskan, penelitian ini mempunyai tujuan, yaitu untuk:

- a. Mengetahui pengaruh mekanisme *replacement crew* kapal terhadap kinerja *crewing department* di PT Jasindo Duta Segara.
- b. Mengetahui pengaruh *crew stand by list* terhadap kinerja *crewing department* di PT Jasindo Duta Segara.
- c. Mendapatkan Ijazah Diploma IV jurusan Ketatalaksanaan Angkutan Laut dan Kepelabuhanan di Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta.

2. Manfaat Penelitian

Terdapat 2 manfaat terhadap penelitian ini, yaitu:

a. Manfaat Teoritis:

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat teoritis, paling tidak bisa bermanfaat menjadi sumbangan pemikiran bagi dunia maritim dan pelayaran untuk mengembangkan sumber daya manusia di perusahaan pelayaran bagian pengawakan kapal.

b. Manfaat Praktis :

1) Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan serta wawasan dalam memahami lebih dalam tentang sumber daya manusia, terutama permasalahan yang ada pada *crewing* perusahaan pelayaran dan mekanisme *replacement crew* sebagai salah satu syarat yang ditetapkan untuk kelulusan pada program Diploma IV Ketatalaksanaan Angkutan Laut dan Kepelabuhanan di Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta.

2) Bagi Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta

Sebagai bahan informasi yang berkaitan dengan pengelolaan dan manajemen sumber daya manusia khususnya awak kapal, sebagai data dokumentasi pada perpustakaan.

3) Bagi Instansi Terkait

Hasil analisis penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan sebagai pengambilan keputusan, masukan dan kebijakan pada masa mendatang tentang pentingnya pengembangan sumber daya manusia terutama pada PT Jasindo Duta Segara.

F. SISTEMATIKA PENULISAN

Untuk memberikan kemudahan dalam penelitian ini, peneliti menguraikan secara sistematis dalam 5 bab yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini, penulis memaparkan berhubungan dengan latar belakang penelitian dan penulisan, pokok permasalahan, pembatasan masalah, tujuan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan gambaran umum dari *mekanisme, replacement, crew* kapal dan kinerja yang juga berkaitan dengan permasalahan beserta kerangka pemikiran tentang perbaikan yang harus diperlukan serta hipotesis dalam menyampaikan jawaban

sementara atau kesimpulan sementara yang didapatkan peneliti pada pokok permasalahan yang diteliti.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Mengenai metode penelitian, peneliti menguraikan cara pengumpulan data dari objek yang diteliti, meliputi waktu dan tempat penelitian, subjek penelitian, sumber dan pengumpulan data, serta teknik yang digunakan dalam menganalisa data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini, peneliti memaparkan deskripsi data, yaitu mengenai hal-hal yang berkaitan dengan permasalahan yang dipilih oleh peneliti, menganalisis data yang ada berkaitan dengan permasalahan yang akan dilakukan pembahasan lebih lanjut sehingga dapat ditemukan penyebab timbulnya permasalahan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini memaparkan kesimpulan yang merupakan pernyataan singkat dan tepat berdasarkan hasil analisis data dalam kaitannya dengan penyebab timbulnya masalah dalam penelitian. Dan juga berisi saran pernyataan singkat dan tepat berdasarkan hasil pembahasan sehubungan dengan masalah penelitian guna meningkatkan kualitas penulisan dan juga masukan untuk perbaikan kedepannya agar menjadi lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI

A. TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini penulis menyampaikan beberapa pengertian yang diambil berdasarkan permasalahan yang akan dibahas oleh penulis dikutip dari buku-buku referensi, pendapat-pendapat para ahli dan mencari berdasarkan *website*. Sehingga penulis dapat memaparkan pendapat-pendapat tersebut sebagai berikut:

1. Mekanisme *Replacement Crew*

a. Pengertian mekanisme

Menurut Poerwadarmita (2010:34), pengertian mekanisme adalah prinsip yang digunakan untuk menjelaskan cara kerja mesin tanpa menggunakan kecerdasan sebagai penyebab atau prinsip kerja. Sedangkan menurut Moenir (2012), mekanisme merupakan rantai alat kerja yang dimanfaatkan untuk memecahkan masalah yang berhubungan dengan proses kerja, tujuannya agar memberikan hasil yang maksimal dan meminimalkan kegagalan itu.

Berdasarkan pengertian di atas, dalam mekanisme sendiri menurut penulis mekanisme adalah sistem yang dilakukan agar mempunyai tujuan untuk proses kerja memberikan hasil maksimal dan menghindari kegagalan itu sendiri. Dalam hal ini, mekanisme yang digunakan dalam penelitian ini tentang mekanisme pelaksanaan *replacement crew* di PT Jasindo Duta Segara.

b. Manfaat mekanisme

Ada beberapa manfaat dalam mekanisme yaitu:

- 1) Bisa menaikkan kinerja perusahaan dengan menciptakan proses yang

lebih menguntungkan.

- 1) Memfasilitasi pada penggalangan dana yang lebih murah dan tidak kaku, sebab terdapatnya faktor kepercayaan yang pada akhirnya bisa meningkatkan nilai perusahaan.
- 2) Pemegang Saham yakni akan puas dalam kinerja perusahaan sebab dapat meningkatkan nilai pemegang saham serta dividen pada saat yang sama.

2. *Replacement Crew*

a. Pengertian *replacement*

Menurut Engkos Kosasih dan Hananto Soewodo (2014:131-133), ada beberapa perusahaan yang bergerak dibidang pelayaran masih menggunakan sistem pengawakan sebagai laut tetap, seperti yang sering kita lihat pada Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Tetapi masih banyak perusahaan yang berpedoman dengan sistem pengawakan kontrak seperti pada umumnya yang terjadi di beberapa perusahaan swasta. Terutama untuk perusahaan swasta yang mempercayai sistem karyawan tetap, harus diperhatikan juga keberadaan anak buah kapal (ABK) dan nakhoda cadangan yang berada di darat. Keberadaan para awak kapal ini jumlahnya kira-kira 25-50% aktif, sesuai dengan besar tidaknya perusahaan tersebut, sebagai cadangan untuk pengganti (mutasi naik atau turun), awak kapal cuti, sakit, sedang menempuh pendidikan, dan sebagainya.

- 1) Syarat untuk dapat bekerja di kapal adalah memiliki:
 - a) Sertifikat Keahlian Pelaut dan Sertifikat Ketrampilan Pelaut.
 - b) Perjanjian Kerja Laut (PKL) antara perusahaan pelayaran dengan awak kapal yang disahkan oleh syahbandar.
 - c) Sijil Awak Kapal.
 - d) Sertifikat Kesehatan Pra Berlayar.
 - e) Buku Pelaut.
- 2) Terjadinya pergantian awak kapal di atas kapal (mutasi naik turun) disebabkan beberapa kemungkinan, yaitu:
 - a) Cuti.

Hak cuti ini hanya berlaku untuk para *crew* kapal yang sedang melakukan pekerjaan di kapal sudah satu tahun. Dari pihak perusahaan biasanya juga memaklumi kejadian ini dikarenakan mereka sudah lama berada di atas kapal dan menginginkan cuti. Contoh yaitu ketika *crew* tersebut mengalami di atas kapal selama 1 tahun atau lebih dikarenakan pandemi covid-19 yang membuat pergantian *crew* sulit, menjadikan *crew* yang kontraknya lebih dari 1 tahun tersebut diperbolehkan mengambil cuti selama 1-2 bulan.

b) Atas permintaan sendiri.

Pada tahap ini, biasanya terjadi dikarenakan *crew* itu memiliki masalah seperti bertengkar dengan rekan sesama awak kapal, keluarga ada yang meninggal, ingin bercerai dengan istri, dan lain-lain. Contoh yang sering terjadi yaitu bertengkar dengan sesama *crew*, ini dikarenakan *crew* tersebut tidak suka dengan sikap dan gaya bekerja dengan *crew* lain yang menyebabkan sering terjadinya hal seperti ini.

c) Menunggu penempatan dan *stand by*.

Dalam hal ini, biasanya terjadi karena *crew* yang ingin mengganti tidak ada yang bisa dicalonkan atau *waiting list* nya sedang kosong. Contohnya yaitu pada saat ingin mencalonkan kapten untuk menggantikan yang di atas kapal tersebut, ternyata di *waiting list* sudah tidak ada calon nya lagi dikarenakan semua jabatan kapten sudah ada di atas kapal semuanya.

d) Sakit.

Jika terjadi *crew* sakit yang sudah tidak memungkinkan berada di atas kapal, *crew* tersebut harus segera turun dari kapal. Contoh *crew* mengalami serangan jantung maka *crew* tersebut harus segera dibawa kerumah sakit dan harus segera melakukan *replacement crew*.

e) Kontrak habis dan lainnya.

Kontrak sendiri sudah harus sesuai pada saat penandatanganan kontrak diawal jadi sudah wajar jika pada saat kontrak sudah habis, *crew* sudah dapat terjadi pergantian *crew*. Contohnya yaitu masinis III sudah menandatangani kontrak selama 9 bulan dan pada saat

kontraknya sudah habis, masinis III sudah berhak untuk meminta pergantian *crew* karena sudah sesuai dengan perjanjian kontraknya.

- f) Pemeriksaan kesehatan sampai mendapatkan surat sehat.

Pemeriksaan kesehatan ini dilakukan pada saat *crew* tersebut di kapal mengalami masalah kesehatan yang memungkinkan dia tidak bisa lanjut melakukan pekerjaannya. Contohnya ketika *crew* itu mengalami kecelakaan di atas kapal yang menyebabkan tulangnya mengalami patah, maka dari itu *crew* tersebut harus segera digantikan karena harus memiliki perawatan lebih lanjut sampai sudah mendapatkan surat yang menyatakan bahwa ia sudah sehat dan siap untuk berlayar kembali.

- g) Mengikuti diklat kepelautan.

Dalam kegiatan ini, mengikuti diklat kepelautan menjadi salah satu kegiatan yang dapat diminta *crew* kapal untuk melakukan pergantian. Contohnya pada saat seorang mualim 3 ingin melanjutkan diklat kepelautan menjadi ANT-II dikarenakan dia sudah memiliki pengalaman yang cukup untuk mendapatkannya, maka pihak *crew* bersangkutan bisa langsung meminta ke pihak perusahaan untuk melakukan *replacement crew* untuk mendapatkan sertifikat ANT-II.

- h) Mengurus surat-surat yang habis masa berlakunya atau revalidasi (*passport*, buku pelaut, sertifikat ketrampilan, dan sebagainya).

Kegiatan ini menjadi sangat penting bagi pelaut dikarenakan sebagai syarat utama bekerja di atas kapal. Dalam berlayar, sertifikat harus memiliki masa aktif lebih dari satu tahun, dan jika sudah kurang dari satu tahun harus segera diperbaharui dan belum diperbolehkan untuk berlayar selama sertifikat itu belum revalidasi. Salah satu contoh dalam kegiatan ini yaitu ketika *oiler* memiliki *passport* dan buku pelaut sudah di bawah satu tahun dan ia sedang di atas kapal, maka *crew* tersebut akan berbicara dengan mualim 3 dan mualim 3 akan meneruskan info tersebut ke perusahaan agar dalam keadaan seperti ini, pihak perusahaan segera mencari pengganti agar kegiatan berlayar kapal tersebut

tidak terhambat dikarenakan hanya 1 orang saja. Dan jika masih dipaksakan keadaan ini, bisa membuat kapal dan perusahaan rugi besar dikarenakan tidak sesuai dengan prosedur yang ditetapkan di pelabuhan setempat dan kapal mengalami keterlambatan berlayar.

Sesuai dengan uraian tersebut bisa diambil kesimpulan *replacement* atau pergantian *crew* adalah aktivitas yang sangat penting dalam perusahaan *crew manning agency* disebabkan *crew* kapal mempunyai batas waktu dalam satu kontrak kerja di kapal. Aktivitas itu membutuhkan perhatian yang sangat khusus di perusahaan yang berjalan dibidang *crewing manning agency* karena dapat melibatkan banyak pihak seperti nahkoda sebagai perwakilan kapal, *ship owner*, serta awak kapal yang mau diganti juga yang akan menggantikannya.

b. *Crew* atau awak kapal

Awak kapal adalah seseorang yang mendapat pekerjaannya berlayar di laut dari satu pelabuhan ke pelabuhan lainnya atau berarti seseorang yang mengemudikan kapal atau membantu dalam operasi perawatan atau pelayanan dari sebuah kapal. Berdasarkan Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia nomor PM 70 Tahun 2013 tentang Pendidikan dan Pelatihan, Sertifikasi serta Dinas Jaga Pelaut Bab 1 Ketentuan Umum Pasal 1 Ayat 12, “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”. Semua posisi di kapal dari nahkoda sampai *mess boy* adalah awak kapal.

Sedangkan Menurut Undang-undang No. 17 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. Untuk mencapai keselamatan dalam ruang lingkup pelayaran, awak kapal memerlukan pengawasan dan bimbingan yang konstan dalam hal perlindungan, kesejahteraan, disiplin, dan penempatan di kapal. Selain pelaut yang

bekerja di kapal layar bermotor, kapal layar, kapal bermotor dengan ukuran kurang dari GT 35, kapal pesiar pribadi yang digunakan untuk tujuan non komersial dan kapal khusus. Setiap awak kapal harus memiliki kualifikasi keterampilan atau keahlian sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2000 tentang Kepelautan.

Dalam struktur kerja di atas kapal, rating bertanggung jawab untuk membantu perwira. *Crew* yang bekerja di kapal mempunyai jabatan tertentu dengan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan jabatannya agar terciptanya kelancaran kegiatan operasional kapal. *crew* umumnya dibagi menjadi 3 kategori, yaitu:

1) Departemen dek

Departemen Dek terdiri dari Perwira dan Rating

a) Perwira

(1) Nakhoda/*Master*

Nakhoda ialah seorang dari awak kapal sebagai pemimpin di atas kapal dan memiliki peran yang sangat sentral. Nakhoda memiliki tugas yaitu mempunyai tanggung jawab dan wewenang di atas kapal berdasarkan yang ada di peraturan perundang-undangan.

(2) Mualim I/*Chief Officer/Chief Mate*

Mualim I adalah perwira dek senior di kapal sebagai kepala departemen dek yang telah melalui proses jabatan-jabatan di bawahnya. *Chief officer* yang memiliki tanggung jawab atas kerja harian, bongkar muat kapal serta bertanggung jawab atas stabilitas kapal.

(3) Mualim II/*Second Officer/Second Mate*

Mualim II adalah perwira dek, memiliki tugas dan tanggung jawab atas navigasi, peralatan medis termasuk obat-obatan di atas kapal.

(4) Mualim III/*Third Officer/Third Mate*

Mualim III adalah perwira dek memiliki tugas mengurus dokumen atau administrasi umum di bagian *deck department*

serta bertanggung jawab atas keselamatan kapal seperti *lifejacket*, sekoci, *life buoy*, dll.

b) Rating

(1) Bosun atau *boatswain* (Kepala kerja bawahan)

Bosun adalah kepala kerja anak buah kapal di bagian *deck*, merupakan rating berpengalaman. Ia melakukan pekerjaan langsung arahan dari *chief officer*. Dapat dipastikan bahwa bosun sudah melewati jabatan-jabatan di bawahnya, yaitu kelasi dan juru mudi. Dia juga harus memiliki kepemimpinan, karena memberikan tugas kepada bawahannya, mengarahkan, memeriksa tugas dikerjakan dengan baik serta memahami *deck maintenance* sehingga dapat merencanakan pekerjaan dan mendiskusikan dengan mualim I.

(2) *Able Bodied Seaman* (AB) atau Jurumudi

Able Bodied Seaman merupakan rating yang melakukan dinas jaga. Mengikuti kerja harian *deck* dibawah Bosun

(3) *Ordinary Seaman* (OS) atau Kelasi

Ordinary Seaman merupakan pelaut pemula, mengikuti kerja harian *deck* di bawah Bosun.

2) Departemen Mesin

Departemen mesin, terdiri dari Perwira dan Rating

a) Perwira

(1) KKM (Kepala Kamar Mesin)/*Chief Engineer*

Chief Engineer adalah pemimpin tertinggi di *engine department*. *Chief engineer* memiliki tanggung jawab yang sangat besar untuk permesinan dan kelancaran yang ada di *engine room*, *chief engineer* harus memiliki keahlian sistem permesinan yang ada di *engine room* agar bisa mengidentifikasi jika ada kerusakan pada permesinan.

(2) Masinis II/*Second Engineer*

Masinis II merupakan perwira kapal bagian *engine* yang bertanggung jawab sepenuhnya atas *main engine*, sistem

hidrolis, *boiler*, sistem kemudi kapal serta inventaris kapal yang menyangkut dengan *main engine*.

(3) Masinis III/*Third Engineer*

Masinis III merupakan perwira kapal bagian *engine* yang memiliki tanggung jawab atas *auxiliary engine* dalam hal perawatan dan pengoperasian.

(4) Masinis IV/*Fourth Engineer*

Masinis IV merupakan perwira kapal bagian *engine* yang bertanggung jawab atas perawatan dan operasi pompa-pompa.

(5) Juru Listrik/*Electrician*

Juru Listrik adalah perwira di atas kapal bekerja di bawah *chief engineer* bertugas memelihara dan memperbaiki sistem kelistrikan di kapal. Perusahaan yang tidak menempatkan posisi ini, perannya dilakukan oleh perwira mesin yang mendapat delegasi untuk tugas tersebut.

b) Rating

(1) Mandor (Kepala Kerja *Oiler* dan *Wiper*)

Mandor merupakan kepala kerja anak buah kapal di bagian *engine*, dan mempunyai pengalaman. Ia melakukan pekerjaan langsung arahan dari *second engineer*. Dapat dipastikan bahwa telah melalui jabatan-jabatan di bawahnya, yaitu *wiper* dan *oiler*. Mandor di departemen mesin juga harus mempunyai kemampuan kepemimpinan, memberi tugas, mengarahkan, dan memeriksa. Dia harus mengerti *maintenance engine room* sehingga dapat merencanakan pekerjaan dan mendiskusikan dengan Masinis II.

(2) *Fitter* atau Juru Las

Fitter adalah anak buah kapal yang melakukan pekerjaan las-mengelas. Perusahaan yang tidak mendapatkan posisi ini, perannya digantikan oleh mandor.

(3) *Oiler* atau Juru Minyak

Oiler adalah anak buah kapal di bagian *engine* yang melakukan dinas jaga. Mengikuti kerja harian di bawah mandor.

3) Departemen *Galley*

a) Juru Masak/Koki

Koki merupakan *crew* kapal yang bertanggung jawab menyiapkan makanan, mengawasi pelayan, dan dia bekerja di bawah arahan langsung Nahkoda atau Perwira.

b) Pelayan/*Mess boy*

Awak kapal yang bekerja di kapal bertanggung jawab atas kebersihan dan membantu koki dalam menyiapkan makanan.

c. Kapal

Berdasarkan UU Nomor 17 tahun 2008 tentang pelayaran, pengertian kapal adalah kendaraan air dalam bentuk dan jenis tertentu yang digerakkan dengan tenaga angin, tenaga mekanik, energi lainnya, ditarik atau ditunda, termasuk kendaraan yang berdaya dukung dinamis, kendaraan di bawah permukaan air serta alat apung dan bangunan terapung yang tidak berpindah-pindah. Kapal yang ukurannya cukup besar dipakai untuk keperluan mengangkut perahu yang berukuran kecil seperti sekoci. Selama berabad-abad, kapal sudah digunakan oleh manusia untuk berlayar mengarungi atau melewati sungai dan lautan yang didasarkan pada penemuan perahu. Manusia pada zaman dahulu menggunakan sampan, rakit atau perahu, semakin besar muatan yang akan diangkut maka semakin besar juga perahu atau rakit yang dibuat, maka perahu yang memiliki ukuran yang lebih besar itu biasa kita kenal dengan nama kapal.

1) Jenis kapal

Jenis-jenis kapal di dunia dan fungsinya menurut jenisnya yaitu:

a) Kapal tanker

Kapal tanker adalah kapal yang dikhususkan untuk mengangkut minyak atau sejenisnya. Kapal yang memiliki geladak dengan tanki terpisah untuk mengangkut cair curah dan diklasifikasikan dalam kategori ini yaitu kapal tanker minyak, kapal tanker kimia, dan gas cair dan sebagainya.

b) Kapal kontainer

Kapal kontainer adalah kapal yang dirancang khusus untuk mengangkut peti kemas. Rongga di kapal ini yang digunakan untuk

menyimpan peti kemas. Kapal ini biasanya memiliki peralatan bongkar/muat sendiri dan dapat memuat dan membongkar peti kemas menggunakan *gantry crane* dan *shore crane*.

c) Kapal barang (*cargo ship*)

Kapal barang adalah kapal yang mengangkut muatan atau barang dari satu pelabuhan ke pelabuhan lainnya. Jenis kapal ini melintasi laut diseluruh dunia pertahunnya dengan membawa muatan atau barang untuk kegiatan perdagangan internasional. Kapal ini di desain khusus dengan memiliki *crane* dan proses melakukan bongkar muat sesuai dengan ukurannya.

d) Kapal *bulk carrier*, kargo curah, atau *bulker*

Kapal ini adalah kapal yang sengaja dibuat khusus untuk mengangkut muatan curah yang tidak di dalam kemasan, seperti biji-bijian, batu bara, semen, dan yang lainnya dalam kargo. Kapal ini hanya mengangkut muatan hanya satu dek saja. Muatan curah, di pompa ke kapal dengan bantuan mesin curah dan jika tidak ada mesin, maka karung tersebut akan diangkat ke kapal menggunakan derek kapal dan diletakan di atas palka terlebih dahulu. Setelah itu, karung tersebut dibuka untuk dicurahkan isinya kedalam palka. Pada titik pembongkaran, isi palka dihisap atau dibongkar dengan pertolongan *conveyor*. Palka dari kapal *bulk carrier* memiliki bentuk corong sehingga muatan dapat dikumpulkan di tengah palka.

e) Kapal ferry *Ro-Ro* (*Roll-on/Roll-off*)

Ini adalah kapal digunakan untuk memuat kendaraan yang masuk ke dalam kapal dengan cara bergerak sendiri dan dapat keluar sendiri pula. Oleh karena itu disebut sebagai kapal *Roll-on Roll-off* atau disingkat *Ro-Ro*. Kapal ini memiliki *ramp gate* yang dihubungkan dengan dermaga apung ke dermaga. Saat berada di pelabuhan, kapal dirancang dengan kemiringan yang landai untuk memungkinkan muatan masuk dan keluar dengan efisien. Kapal ini memiliki peran penting yaitu mengangkut orang-orang atau kendaraan ke berbagai kota, melakukan transit langsung antar dua tujuan dengan biaya lebih murah daripada pembuatan jembatan.

Kapal feri biasanya beroperasi dengan rute antar pulau dalam jarak dekat dan juga digunakan untuk mengangkut barang.

f) Kapal pesiar

Kapal pesiar adalah kapal yang digunakan untuk mengangkut penumpang dalam melakukan pelayaran pesiar. Penumpang yang berlayar dengan kapal pesiar ini untuk menikmati waktu yang dihabiskan di kapal yang dilengkapi dengan fasilitas perlengkapan penginapan yang disesuaikan semewah mungkin. Beberapa kapal ini memiliki jalur pelayaran yang selalu kembali ke pelabuhan keberangkatan. Perjalanan kapal pesiar dapat berlangsung dari beberapa hari hingga tiga bulan tanpa kembali ke titik keberangkatan.

g) Kapal tongkang

Tongkang adalah kapal yang dibuat untuk angkutan sungai dan kanal yang muatannya seperti kayu, batu bara dan lain-lain. Sebagian tongkang tidak mempunyai mesin (*propeller*) dan harus ditarik oleh kapal tunda atau didorong oleh kapal penarik. Selain itu, tidak seperti jenis tongkang lainnya, ada juga yang berbentuk *hopper barge*, yaitu kapal yang tidak dapat bergerak sendiri. Kapal ini dirancang untuk mengangkut material-material seperti batu pasir, tanah dan sampah untuk reklamasi lahan ke laut, sungai atau danau.

h) Kapal tunda

Kapal tunda ialah kapal yang diperuntukkan untuk melaksanakan kegiatan manuver/pergerakan, terutama untuk mendorong atau menarik kapal lain di pelabuhan, laut lepas, atau melalui sungai atau kanal. Kapal tunda juga digunakan untuk menarik tongkang, kapal rusak, menolong kapal dalam situasi bahaya, memadamkan kebakaran di laut, memerangi polusi dan sebagainya. Kapal tunda memiliki tenaga yang besar dibandingkan dengan ukuran asli kapal tersebut.

i) Kapal keruk

Kapal keruk ialah kapal yang dipergunakan untuk penggalian laut dangkal atau daerah air tawar dengan tujuan untuk mengumpulkan

sedimen dasar. Pengerukan bisa digunakan untuk bahan reklamasi atau tujuan lain.

j) *Passanger ship* atau Kapal Penumpang

Kapal penumpang merupakan kapal yang dibangun khusus untuk mengangkut lebih dari dua belas penumpang. Kapal ini memiliki beberapa dek, masing-masing dengan jumlah kamar penumpang sesuai dengan kelas yang telah ditentukan oleh pihak kapal.

3. Kinerja

a. Pengertian kinerja

Kinerja berasal dari kata *performance* yaitu hasil kerja, prestasi kerja atau apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Akan tetapi, kinerja mempunyai banyak pengertian, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Mangkunegara (2014:9) berpendapat bahwa kinerja ialah hasil dari kemampuan seorang pegawai untuk menghasilkan pekerjaan baik secara kuantitas maupun kualitas sesuai dengan tugas yang telah diberikan kepadanya. Berdasarkan pengertian di atas, penulis bisa memahami bahwasannya kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawab yang sudah diberikan. Helfert (dalam Yusuf, 2010) menjelaskan bahwa kinerja (*performance*) merupakan hasil keputusan individu yang dibuat secara terus menerus oleh manajemen. *Performance* atau kinerja umumnya diberikan batasan keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang dipercayakan kepadanya. Faktor intrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari:

- 1) Pendidikan.
- 2) Pengalaman.
- 3) Motivasi.
- 4) Kesehatan.
- 5) Usia.
- 6) Keterampilan.
- 7) Emosi dan spiritual.

Faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari:

- 1) Lingkungan fisik dan non fisik.
- 2) Kepemimpinan.
- 3) Komunikasi vertikal dan horizontal.
- 4) Kompensasi.
- 5) Kontrol berupa penyeliaan.
- 6) Fasilitas.
- 7) Pelatihan.
- 8) Beban kerja.
- 9) Prosedur kerja.
- 10) Sistem hukuman dan sebagainya.

Mangkuprawira dan Hubeis (2007:155) menguraikan faktor-faktor tersebut sebagai berikut:

1) Faktor Personal

Faktor personal pegawai terdiri dari unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.

2) Faktor Kepemimpinan

Faktor kepemimpinan terdiri dari beberapa aspek yaitu kualitas manajer dan *team leader* dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja kepada karyawan.

3) Faktor Tim

Faktor tim terdiri berdasarkan kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan terhadap anggota tim, kekompakan, dan kedekatan dengan anggota tim.

4) Faktor Sistem

Faktor sistem meliputi sistem kerja, fasilitas kerja dan infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, kompensasi dan proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.

5) Faktor Kontekstual

Kekuatan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal adalah contoh pengaruh faktor kontekstual.

Pengertian lain juga ada dari Bangun (2012:231) kinerja ialah pencapaian yang berasal dari hasil pekerjaan sesuai dengan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Berarti jika kinerja pegawai dalam suatu organisasi ditentukan oleh perilaku dan sikap pegawai terhadap pekerjaannya dan orientasi pegawai dalam melakukan pekerjaannya tersebut. Dari beberapa pengertian di atas, kinerja merupakan suatu hasil dari tindakan seorang pekerja sesuai dengan pekerjaannya dan diawasi oleh orang tertentu yaitu seorang atasan atau pimpinan serta dukungan dari organisasi dan pihak yang terkait.

b. Faktor-faktor kinerja

Kinerja dapat tercapai jika seseorang atau pekerja ada upaya atau tindakan yang dihasilkan. Upaya itu berbentuk hasil kerja (kinerja) yang dicapai oleh pekerja. Kinerja bisa dihasilkan melalui pendidikan, pengalaman kerja serta profesionalisme. Pendidikan adalah modal yang paling dasar dan utama bagi seorang pekerja dalam mencari kerja dan bekerja. Pengalaman dalam bekerja berkaitan dengan masa kerja karyawan, semakin lama seseorang bekerja pada suatu bidang pekerjaan maka semakin berpengalaman orang tersebut, dan jika seseorang telah memiliki pengalaman kinerja pada suatu bidang pekerjaan tertentu, maka ia mempunyai keterampilan atas bidang pekerjaan yang pernah dilakukannya. Profesionalisme merupakan kombinasi dari pendidikan dan pengalaman kerja yang diperoleh oleh seorang pekerja.

Terdapat beberapa hal untuk membangun mentalitas profesional menurut Jansen H. Sinamo (2007:289), salah satunya adalah mentalitas mutu yaitu seorang profesional menampilkan kinerja terbaik yang mungkin, mengusahakan dirinya selalu berada di ujung terbaik (*cutting edge*) bidang keahliannya, standar kerjanya yang tinggi yang diorientasikan pada ideal kesempurnaan mutu. Sedangkan menurut Mangkunegara (2014:13) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi.

1) Faktor kemampuan

Karyawan dengan posisi dan keterampilan yang sesuai dalam melaksanakan tanggung jawab sehari-hari akan memperoleh hasil kinerja yang dibutuhkan lebih cepat. Maka dari itu, karyawan perlu ditempatkan sesuai dengan kemampuan atau keahliannya.

2) Faktor motivasi

Motivasi sendiri diartikan suatu sikap pemimpin dan pegawai dalam situasi kerja di lingkungan organisasinya. Motivasi merupakan suatu keadaan yang menggerakkan diri pegawai untuk meraih tujuan kerja itu sendiri.

c. Peningkatan kinerja

Salah satu bagian terpenting dari pencapaian tujuan perusahaan adalah upaya peningkatan kinerja karyawan. Pendapatan, lingkungan kerja, dan peluang berprestasi adalah elemen yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Keterampilan dan pengalaman karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan diharapkan dapat meningkat akibat dari peningkatan gaji, lingkungan kerja dan peluang prestasi. Keterampilan karyawan meningkatkan produktivitas kerja, yang dapat dikatakan sebagai perbandingan antara keluaran (*output*) dan masukan (*input*).

Hasibuan (2003:126) berpendapat produktivitas akan meningkat dengan cara meningkatkan efisiensi waktu, bahan, tenaga kerja, sistem kerja, teknik produksi, dan peningkatan keterampilan tenaga kerja. Seperti yang dikatakan sebelumnya, ada tiga faktor dalam menentukan kinerja setiap orang yaitu:

- 1) Kompetensi individu, terdiri dari: Kemampuan dan keterampilan, kebugaran jasmani dan kesehatan mental, pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja serta motivasi dan etos kerja.
- 2) Dukungan organisasi terdiri dari: Pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi, lingkungan kerja yang nyaman, serta kondisi dan syarat kerja.
- 3) Dukungan manajemen, antara lain: Mengoptimalkan pemanfaatan keunggulan dan potensi kerja, Mendorong pekerja untuk

meningkatkan kemampuannya, Membantu pekerja mengalami kesusahan dalam menjalankan pekerjaannya, Membangun motivasi kerja, disiplin kerja dan etos kerja.

d. Penilaian kinerja

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan aspek penting guna meningkatkan suatu organisasi secara efisien dan efektif, karena terdapatnya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang terdapat pada organisasi. Penilaian kinerja individu sangat berguna untuk dinamika pertumbuhan organisasi secara totalitas, lewat penilaian tersebut maka bisa diketahui kondisi sesungguhnya tentang bagaimana kinerja karyawan.

e. Manfaat kinerja

Menurut Fahmi (2016:204) ada beberapa manfaat dari penilaian kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

- 1) Mengelola operasional organisasi secara efisien dan efektif melalui motivasi karyawan yang maksimal;
- 2) Membantu pengambilan keputusan yang berkaitan dengan karyawan seperti promosi, mutasi, dan pemutusan hubungan kerja;
- 3) Mengetahui kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan memberikan kriteria untuk seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan;
- 4) Memberikan umpan balik kepada karyawan tentang bagaimana cara atasan mereka menilai kinerja mereka;
- 5) Memberikan dasar untuk distribusi penghargaan.

f. Tujuan penilaian kinerja

Visi, misi, dan rencana strategis organisasi berfungsi sebagai dasar untuk menetapkan tujuan kinerja. Tujuan kinerja adalah untuk memastikan bahwa proses kinerja berjalan sesuai rencana Hasibuan (2008:87). Penilaian kinerja memiliki tujuan sebagai berikut:

- 1) Sebagai dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk kenaikan jabatan, penurunan jabatan, pemberhentian dan penetapan besaran balas jasa;
- 2) Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan dapat berhasil dalam melakukan pekerjaannya;
- 3) Sebagai dasar evaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan;
- 4) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program pelatihan dan seberapa besar efektifnya jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan peralatan;
- 5) Sebagai indikator dalam menentukan kebutuhan pelatihan bagi karyawan dalam organisasi;
- 6) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi karyawan untuk mencapai tujuan agar mencapai hasil kinerja kerja yang maksimal.

g. Pengertian kinerja karyawan

Menurut Mangkuprawira dan Habies (2011:153) bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari proses kerja tertentu secara terencana pada waktu dan tempat karyawan dan organisasi bersangkutan. Sedangkan menurut Faustino Cardoso Gomes (2012:195) kinerja karyawan sebagai ekspresi seperti *output*, efisiensi dan efektivitas sering dikaitkan dengan produktivitas. Adapun menurut Hasibuan (2017:94) kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepada yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dimensi dan indikator kinerja karyawan menurut Robbins dan Coutler (2016:263) adalah sebagai berikut:

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja dapat diukur dengan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan penugasan keterampilan dan keahlian karyawan.

2) Kuantitas kerja

Jumlah pekerjaan yang dihasilkan dalam setiap jumlah unit, atau siklus kegiatan yang diselesaikan disebut sebagai kuantitas pekerjaan.

Jumlah karyawan yang diukur terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan serta hasilnya.

3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu ialah tingkat suatu kegiatan pada awal waktu yang sudah ditentukan, dalam hal koordinasi dengan hasil *output* dan mengoptimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain. Ketepatan waktu dihitung dari kegiatan yang diselesaikan dari awal waktu hingga jadi *output*.

4) Efektivitas

Penggunaan sumber daya organisasi dioptimalkan dengan harapan dapat meningkatkan hasil pemanfaatan sumber daya masing-masing unit. Efektivitas kerja ditentukan oleh efisiensi kegiatan yang diselesaikan, serta efektifitas tugas yang diselesaikan.

5) Kemandirian

Karyawan yang mandiri bisa melaksanakan pekerjaannya tanpa harus meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain. Kemandirian ini diukur dalam menjalankan fungsi pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab pekerjaannya masing-masing.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2014:9) ada beberapa dimensi dan indikator kinerja karyawan yaitu:

1) Kualitas kerja

Menyatakan tentang kerapihan, keterkaitan, hasil kerja, ketelitian dengan mengabaikan jumlah pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik bisa mengurangi tingkat kesalahan, yang menguntungkan bagi keberhasilan organisasi..

a) Kerapihan;

b) Ketelitian;

c) Kemampuan.

2) Kuantitas

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang akan dilakukan dalam waktu tertentu sehingga efektivitas dan efisiensi dapat terlaksana sesuai dengan tujuan organisasi.

- a) Kecepatan;
 - b) Kepuasan.
- 3) Tanggung jawab
- Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, bagaimana mereka mempertanggungjawabkan atas kerja mereka serta prasarana dan sarana yang digunakan setiap hari.
- a) Hasil kerja;
 - b) Mengambil keputusan;
 - c) Sarana dan prasarana.
- 4) Kerjasama
- Kesiapan karyawan untuk berkolaborasi dengan rekan kerja baik di dalam maupun di luar tempat kerja dalam rangka meningkatkan kualitas pekerjaannya.
- a) Jalin kerjasama;
 - b) Kekompakan.
- 5) Inisiatif
- Adanya inisiatif dalam anggota organisasi untuk mengambil inisiatif dan mengantisipasi masalah di tempat kerja tanpa menunggu arahan atau perintah yaitu kemandirian.

Ukuran pekerjaan seseorang dianggap sebagai kinerja. Kinerja adalah dasar untuk produktivitas dan membantu organisasi mencapai tujuannya. Tentunya kriteria di dalamnya terdapat nilai tambah yang bisa digunakan perusahaan untuk menilai manfaat pekerjaan atau pemegang jabatan. Untuk penggunaan sumber daya yang dikeluarkan, kinerja setiap karyawan pasti telah memberikan nilai bagi organisasi. Agar meraih kinerja yang maksimal, setiap orang pada perusahaan wajib memiliki keahlian yang tepat (*creating capacity to perform*), bekerja keras dalam pekerjaannya (*showing the willingness to perform*) serta memiliki kebutuhan pendukung (*creating the opportunity to perform*). faktor tersebut penting, karena kegagalan adalah salah satu faktor yang bisa menimbulkan berkurangnya kinerja, dan pembentukan terbatasnya standar kinerja. Dari beberapa pendapat diatas diketahui bahwa kinerja karyawan

memiliki unsur kemampuan, kecakapan, kedisiplinan, dan ketelitian sehingga dapat memberikan hasil kerja yang baik.

h. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut Dharma (2002:50) ada lima faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

- 1) Kejelasan dan penerimaan peran seorang pekerja adalah tingkat pemahaman dan penerimaan seorang individu atas tugas yang dibebankan kepada dirinya. Semakin jelas pekerja mengenai persyaratan serta tujuan, maka karyawan dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditentukan untuk mencapai tujuan.
- 2) Pelatihan. Adalah kegiatan pembelajaran yang dilakukan perusahaan menggunakan strategi khusus untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian khusus yang diperlukan di tempat kerja.
- 3) Tingkat motivasi kerja. Motivasi kerja ialah keinginan yang membara untuk mengarahkan, mendorong, dan memelihara perilaku di tempat kerja.
- 4) Kemampuan, kepribadian dan minat. Mencocokkan kemampuan, minat dan kepribadian adalah keterampilan seseorang, seperti keterampilan dan kecerdasan. Kemampuan ini bisa mempengaruhi kinerja karyawan dalam beberapa cara.
- 5) Pendidikan. Suatu kegiatan dan metode pembelajaran dengan maksud memberikan pengetahuan dari satu orang ke orang lain berdasarkan standar yang telah ditentukan. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan melalui komponen motivasi kerja dan pembentukan keterampilan dengan komunikasi yang baik. Motivasi kerja dapat dibentuk melalui pemberian motivasi, promosi, dan aktualisasi diri sedangkan upaya peningkatan kemampuan kerja dapat dicapai melalui pendidikan dan pelatihan.

4. *Crewing departement* atau Pengawakan

a. Pengertian pengawakan

Pengawakan kapal ialah orang yang bekerja atau ditugaskan bekerja di kapal oleh pemilik atau operator kapal untuk melaksanakan tugas yang

diberikan kepadanya sesuai dengan jabatannya sebagaimana tercantum dalam buku siji (Mudiyanto:2019). Setiap kapal harus memiliki jenis dan ukuran yang sesuai, serta dilengkapi dengan data stabilitas sehingga nahkoda dapat memastikan seluruh kondisi pemuatan sesuai dengan keadaan kapal. Berdasarkan *Maritime Labour Convention* 2006 (MLC) perekrutan dan penempatan awak kapal oleh swasta yang dilakukan diwilayahnya, yang tujuannya agar rekrutmen dan penempatan awak kapal dapat menempatkan sejumlah awak kapal yang signifikan, wajib hanya dijalankan sesuai dengan perizinan yang telah distandarkan.

Menurut Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM 84 Tahun 2013 Tentang Perekrutan dan Penempatan Awak Kapal pada BAB I Ketentuan Umum Pasal 1 Ayat 1, 2, dan 3 dalam peraturan ini yang dimaksud dengan:

- 1) Perusahaan Angkutan Laut adalah perusahaan angkutan laut berbadan hukum Indonesia yang melakukan kegiatan angkutan laut di dalam wilayah perairan Indonesia dan atau dari dan ke pelabuhan di luar negeri.
- 2) Usaha Keagenan Awak Kapal (*Ship Manning Agency*) adalah usaha jasa keagenan awak kapal yang berbentuk badan hukum yang bergerak di bidang rekrutmen dan penempatan awak kapal di atas kapal sesuai kualifikasi.
- 3) Serikat Pekerja adalah organisasi pekerja yang sesuai dengan ketentuan nasional dan atau organisasi pekerja internasional dengan serikat pekerja atau serikat buruh internasional.

Rekrutmen adalah aspek penting dari kegiatan ini. Rekrutmen, menurut Dr. Ir. Tb. Sjafri Mangkuprawira, (2004:95) adalah proses penarikan sekelompok orang untuk mengisi posisi yang kosong. Kesempatan yang efisien akan membawa kesempatan pekerjaan kepada perhatian dari orang-orang yang berkemampuan dan keterampilannya memenuhi spesifikasi pekerjaan. Peluang ini, juga harus memenuhi persyaratan yang ditentukan juga dari pihak perusahaan tersebut.

Menurut Eliana Sari (2008:31) rekrutmen adalah proses memperoleh sejumlah calon tenaga kerja yang *qualified* untuk jabatan atau pekerjaan sesuai dengan persyaratan perusahaan. Rekrutmen pada dasarnya adalah proses penentuan dan penarikan pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan (Rivai, 2008: 158). Proses ini dimulai dari pencarian pelamar dan berakhir ketika lamaran mereka diserahkan. Hasilnya adalah kumpulan pelamar calon karyawan baru untuk diseleksi dan dipilih.

Menurut Simamora (2006) rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang teridentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. kegiatan rekrutmen dimulai pada saat calon mulai dicari dan berakhir pada lamaran mereka diserahkan. Melalui rekrutmen individu yang mempunyai keahlian yang diperlukan didorong membuat lamaran untuk lowongan kerja yang tersedia di perusahaan. Hasil rekrutmen merupakan sekumpulan pelamar kerja yang hendak diseleksi untuk menjadi karyawan baru. Proses rekrutmen juga berhubungan dengan aktivitas sumber daya manusia lainnya, terutama evaluasi kinerja, kompensasi, pelatihan dan pengembangan dan hubungan karyawan.

b. Tujuan aktivitas rekrutmen

Program rekrutmen yang baik perlu melayani banyak tujuan yang kadang-kadang bertentangan. Tujuan utama rekrutmen ialah memastikan para pelamar sudah sesuai dengan persyaratan dan ketentuan yang sudah ditetapkan perusahaan, dan perusahaan bisa memilih mana yang terbaik dari para pelamar ini untuk dipekerjakan.

c. Proses rekrutmen

Rekrutmen dilakukan sebagai sebuah proses yang dilakukan perusahaan untuk mencari awak kapal. Strategi ini dapat juga dinamakan teori rekrutmen pencarian. Jadi dalam praktik ini calon karyawan dan manajer mencari pelamar seperti halnya organisasi mencari mereka.

Strategi ini disebut juga dengan teori rekrutmen pasangan, yang tampaknya lebih realistis. Kesuksesan rekrutmen dalam mencari pekerja tergantung pada standarisasi perusahaannya. Jika ada kecocokan antara upaya rekrutmen organisasi dengan upaya pencarian kerja pelamar, dapat diadakan pertemuan antara pihak rekrutmen dengan pihak pelamar kerja.

d. Sumber rekrutmen

Sumber eksternal dan sumber internal adalah dua jenis sumber rekrutmen yang bisa digunakan. Sumber internal (*internal sources*) mengacu pada karyawan yang ada, sedangkan sumber eksternal (*external sources*) mengacu pada orang yang sekarang tidak dipekerjakan oleh perusahaan seperti dari serikat tenaga kerja dan media. Perusahaan dapat merekrut orang dari dua sumber ini.

Berdasarkan hal tersebut bisa disimpulkan bahwa untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas, proses pembinaan tidak hanya harus dibatasi pada masa kerja, tetapi juga harus dimulai dengan proses rekrutmen. Perekrutan yang baik akan mempercepat proses perekrutan dan sebagai hasilnya, akan lebih efektif dalam memenuhi tujuan organisasi. Akibatnya, tantangan dan hambatan yang dihadapi selama proses rekrutmen harus diantisipasi dan dikelola dengan baik sambil tetap selaras dengan tujuan perusahaan.

5. Tata Cara Perekrutan dan Penempatan Awak Kapal

Berdasarkan Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM 84 Tahun 2013 Tentang Perekrutan dan Penempatan Awak Kapal pada BAB III Bagian Kesatu Tata Cara Perekrutan dan Penempatan Awak Kapal Pasal 13 Ayat 1 dan 2:

- a. Awak kapal yang dapat direkrut dan ditempatkan oleh perusahaan keagenan awak kapal adalah pelaut:
 - 1) Berusia minimum 18 (belas) tahun kecuali Praktek Laut (Prala);
 - 2) Yang mempunyai kualifikasi dan kompetensi sesuai dengan jabatan di atas kapal;

- 3) Yang ditempatkan di bagian *food and catering* wajib memiliki *ship's cook certificate* yang dikeluarkan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi di bidang Pendidikan pariwisata atau maritim;
 - 4) Yang memenuhi standar kesehatan untuk melakukan pekerjaan di atas kapal dan khusus wanita tidak diperkenankan dalam keadaan hamil;
 - 5) Yang memiliki buku pelaut dan dokumen kepelautan yang dipersyaratkan untuk bekerja di atas kapal.
- b. Perusahaan keagenan awak kapal yang melakukan perekrutan dan penempatan pelaut wajib:
- 1) Mengurus seluruh dokumen yang diperlukan di negara tujuan atau tempat kapal bersandar;
 - 2) Menjamin keamanan dokumen kepelautan, dokumen perjalanan, dan dokumen lainnya yang terkait dengan hubungan kerja kedua belah pihak;
 - 3) Memberikan kesempatan memperoleh pekerjaan sesuai dengan kualifikasi yang dimiliki;
 - 4) Membebaskan atas pungutan biaya kepada pelaut kecuali untuk biaya dokumen perjalanan, biaya pembuatan dokumen pelaut, dan biaya pemeriksaan untuk penerbitan sertifikat kesehatan;
 - 5) Menginformasikan hak-hak dan kewajiban pelaut berdasarkan Perjanjian Kerja Laut dan memberi kesempatan untuk membaca dan memahami isi perjanjian kerja laut sebelum ditandatangani.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dikatakan bahwa rekrutmen dan penempatan *crew* kapal harus mengikuti persyaratan dan peraturan yang telah diatur guna menjamin keamanan, keselamatan dan kualitas kerja *crew* kapal saat bekerja di kapal.

6. Pengertian *Crew Manning Agency*

Perusahaan *crew manning agency* adalah perusahaan yang telah ditunjuk oleh *ship owner* sebagai penyedia awak kapal yang akan dipekerjakan di atas kapal milik *ship owner*. Maka dari itu, perusahaan *crew manning agency* harus benar-benar bisa memberikan awak kapal sesuai dengan harapan dan kebutuhan dari *ship owner*. Menurut Undang-Undang RI No.17 Tahun 2008

tentang Pelayaran Bab III Bagian Pengawakan Kapal Pasal 135 yang berbunyi, “Setiap kapal wajib diawaki oleh awak kapal yang memenuhi persyaratan kualifikasi dan kompetensi sesuai dengan ketentuan nasional dan internasional”.

B. KERANGKA PEMIKIRAN

Kerangka pemikiran adalah penjelasan teoritis tentang keterkaitan antar variabel yang ingin diteliti (Sugiyono, 2004:47). Kerangka pemikiran adalah suatu konsepsi dari penelitian yang menyajikan hubungan antara variabel yang akan terjadi dan diperoleh dari penjabaran tujuan pustaka. Penelitian ini menjelaskan tentang apakah ada pengaruh dari mekanisme *replacement crew* terhadap kinerja *crewing departement* PT Jasindo Duta Segara. Untuk memahami alur pikir penelitian ini, diperlukan kerangka pemikiran yang jelas. Berdasarkan uraian di atas, dapat diketahui bahwa garis besar alur pemikiran adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1
Kerangka Pemikiran



Keterangan :

X : Mekanisme *Replacement Crew*

Y : Kinerja *Crewing Department*

Tabel 2.2
Alur Pemikiran

Sebab
Belum optimalnya kinerja <i>crewing department</i> dalam <i>replacement crew</i> yang tersedia. Kurangnya <i>crew</i> yang <i>stand by</i> untuk dicalonkan di atas kapal.
Akibat
Terhambatnya <i>replacement crew</i> kapal. Kinerja <i>crewing department</i> masih belum optimal.
Solusi
Mengoptimalkan kinerja <i>crewing department</i> pada saat <i>replacement crew</i> .
Tujuan
Lancarnya <i>replacement crew</i> pada perusahaan PT Jasindo Duta Segara.

C. HIPOTESIS

Pengertian hipotesis menurut Sugiyono (2013:64) adalah jawaban sementara terhadap rumusan penelitian dimana rumusan masalah peneliti telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Hipotesis merupakan dugaan sementara yang mungkin benar dan mungkin salah, sehingga dapat dianggap atau dipandang sebagai konklusi atau kesimpulan yang sifatnya sementara,

sedangkan penolakan atau penerimaan suatu hipotesis tersebut tergantung dari hasil penelitian terhadap faktor-faktor yang dikumpulkan, kemudian diambil suatu kesimpulan. Berdasarkan identifikasi masalah dan kerangka pemikiran di atas, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

ANALISIS MEKANISME *REPLACEMENT CREW* TERHADAP KINERJA *CREWING DEPARTMENT*

Ho : tidak ada pengaruh mekanisme *replacement crew* terhadap kinerja *crewing department*

Ha : terdapat pengaruh mekanisme *replacement crew* terhadap kinerja *crewing department*

BAB III

METODE PENELITIAN

A. WAKTU DAN TEMPAT PENELITIAN

1. Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menentukan waktu dan tempat penelitian. Penulis menentukan waktu penulisan saat penulis melaksanakan praktek darat (prada) di bagian perekrutan awak kapal (*cerwing department*) PT Jasindo Duta Segara selama 11 (sebelas belas) bulan terhitung mulai **Tanggal 10 Agustus 2020 sampai dengan 23 Juli 2021.**

2. Tempat Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada:

- a. Nama perusahaan : PT Jasindo Duta Segara
- b. Alamat : Plaza kelapa Gading Rukan Blok C No.55,
Jl. Raya Boulevard Barat, Kelapa Gading,
RT.2/RW.9, Kelapa gading Barat, Kelapa
Gading, Kota Jakarta Utara, Daerah Khusus
Ibukota Jakarta 14240
- c. Telepon : (62-21) 45851225
- d. Fax : (62-21) 45851225
- e. Email : info@jasindods.co.id
- f. Website : www.jasindods.com
- g. Jenis Usaha : Bidan Jasa Keagenan Awak Kapal
- h. Badan Usaha : PT Jasindo Duta Segara

B. METODE PENDEKATAN DATA

Menurut Sugiyono (2004:1) menyatakan bahwa metode penelitian yaitu cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan maksud dan kegunaan tertentu. Pada penelitian ini, penulis akan membahas tentang analisis mekanisme *replacement crew* terhadap kinerja *crewing department* di PT Jasindo Duta Segara. Sehingga penelitian ini penulis menggunakan pendekatan dalam penulisan penelitian ini adalah metode **deskriptif kuantitatif**. Metode kuantitatif adalah metode yang digunakan dengan sejumlah sampel dan data yang berupa angka (Sugiyono, 2014:7).

C. SUMBER DATA

1. Data primer

Menurut Sugiyono (2015) data primer merupakan data yang langsung diberikan kepada pengumpul data. Data primer dilakukan dengan menyebarkan kuesioner ke karyawan kantor pada PT Jasindo Duta Segara di Jakarta yang bersedia menjadi responden dan mengisi kuesioner.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2015) data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, seperti melalui orang lain atau lewat dokumen. Data sekunder penelitian ini adalah PT Jasindo Duta Segara di Jakarta yang diperoleh dari karyawan kantor.

D. TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Dalam membahas dan meneliti suatu permasalahan dibutuhkan data yang berhubungan dengan permasalahan yang hendak dibahas, setelah itu disusun dan dianalisa sehingga bisa diperoleh gambaran yang lebih jelas guna mempermudah penulis untuk menyelesaikan permasalahan tersebut. Guna mendapatkan informasi dan data dalam menyusun skripsi ini, penulis melaksanakan penelitian ini memakai teknik pengumpulan data sekunder yang di dapat melalui:

1. Penelitian Lapangan (field research)

Penelitian ini diperlukan untuk mendapatkan data yang diperlukan melalui:

a. Kuesioner atau Angket

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilaksanakan dengan mengajukan pertanyaan kepada responden dan meminta mereka

menjawab dengan mengisi formulir, ini efisien asalkan peneliti yakin tentang variabel yang diuji dan apa yang diharapkan responden (Sugiyono, 2015:199). Metode kuesioner yang akan digunakan dalam pembahasan ini diprioritaskan oleh penulis. Data primer penelitian ini akan dikumpulkan melalui kuesioner yang dikirimkan kepada responden, dan jawaban kualitatif akan diubah menjadi kuantitatif melalui teknik pembobotan berdasarkan skala Linkert, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.1
Pedoman Nilai Jawaban Kuesioner

Pilihan Jawaban	Bobot Nilai
SS = Sangat Setuju	5
S = Setuju	4
KS = Kurang Setuju	3
TS = Tidak Setuju	2
STS = Sangat Tidak Setuju	1

b. Observasi (pengamatan)

Menurut Sugiyono (2015: 203) observasi merupakan teknik pengumpulan data yang lebih spesifik bila dibandingkan dengan yang lain karena observasi tidak terbatas. Apabila dilihat pada proses pelaksanaan pengumpulan data, observasi dibedakan menjadi partisipan dan non-partisipan. Observasi yang digunakan pada penelitian ini adalah observasi non-partisipan. Dalam melakukan observasi, peneliti memilih hal-hal yang diamati serta mencatat hal yang berkaitan dengan penelitian. Observasi dalam penelitian ini dengan melakukan pengamatan langsung di lokasi penelitian yaitu di PT Jasindo Duta Segara.

c. Studi Pustaka

Membaca, melihat, meneliti, mengutip dari buku atau referensi yang ditawarkan, masukan atau pertimbangan, dan perbandingan dari apa yang dapat dilihat dari teori-teori yang sudah ada merupakan contoh dari studi pustaka. Studi pustaka ini memiliki tujuan untuk mendapatkan dasar-dasar teori dengan masalah yang akan dibahas.

d. Dokumentasi

Dokumentasi ialah teknik pengumpulan data dengan cara bukti foto atau data untuk mendukung data dan informasi yang telah disajikan oleh penulis untuk melengkapi skripsi ini, antara lain proses keberangkatan *crew* dan juga *list crew* yang di darat pada PT Jasindo Duta Segara.

E. SUBJEK PENELITIAN

1. Populasi

Sugiyono (2015:117) mengemukakan bahwa populasi merupakan suatu generalisasi yang terdiri dari berbagai hal objek dan subjek dengan memiliki karakteristik dan kualitas tertentu yang peneliti pilih untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Jadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan kantor PT Jasindo Duta Segara sebanyak 38 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2015:118) sampel merupakan bagian dari jumlah dan sifat yang dimiliki oleh populasi. Sedangkan menurut Suharsimi Arikunto (2010:112) jika subjek penelitian kurang dari 100, maka lebih baik diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari total populasinya.

Berdasarkan penelitian ini yang menjadi sampel yaitu karyawan kantor PT Jasindo Duta Segara. Dengan jumlah populasi yaitu sebanyak 38 orang responden selain *president*, *director*, dan *manager crewing department*. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian selaku unit observasi.

F. TEKNIK ANALISIS DATA

Setelah merumuskan persoalan dan tujuan penelitian dengan jelas serta menetapkan hipotesis, dilakukan pengumpulan data. Data yang masuk masih merupakan data mentah yang selanjutnya perlu diolah sebelum dilakukan analisis terhadap data tersebut. Oleh karena itu, penulis mengambil langkah teknik analisis statistik kuantitatif yaitu teknik menganalisis data dengan mengidentifikasi dua variabel yang saling berhubungan. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan

variabel bebas yaitu mekanisme *replacement crew* (X) dan variabel terikat kinerja *crewing department* (Y). Penelitian ini didasarkan pada kekuatan hubungan antara kedua variabel yang sedang dianalisis sehingga dapat diketahui besarnya hubungan antara kedua variabel tersebut, uraian teknik analisis statistik yang dilakukan penulis adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji kuesioner yang sesuai untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan tingkat kemahiran dan keaslian alat ukur yang digunakan. Instrumen dapat dinyatakan *valid*, artinya alat ukur yang digunakan untuk memperoleh data tersebut *valid* atau bisa digunakan untuk mengukur apa saja yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2013:121). Dengan begitu instrumen *valid* ialah instrumen yang benar-benar sesuai untuk mengukur apa yang sedang diukur.

Kuesioner atau angket digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini. Untuk mendapatkan validitas, skor setiap soal harus dikorelasikan dengan skor total semua pertanyaan. Penulis menggunakan rumus *pearson product moment* untuk menghitung nilai korelasinya, yaitu sebagai berikut:

Rumus Validitas = Rumus Koefisien Korelasi.

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \cdot \sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X)^2 - (\sum X)^2]} \cdot \sqrt{[n(\sum Y)^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah responden

$\sum X$ = Jumlah skor *item instrumen*

$\sum Y$ = Jumlah total skor jawaban

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor *item*

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat total skor jawaban

$\sum XY$ = Jumlah perkalian skor jawaban suatu *item* dengan total skor

Uji validitas dilakukan dengan cara menggunakan SPSS dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = n-2 dimana n adalah jumlah sampel. Data dikatakan *valid* jika r_{hitung} lebih dari r_{tabel} . Analisis butir digunakan untuk melakukan uji validitas dalam penelitian ini. Pengambilan keputusan:

- 1) Jika r_{hitung} positif dan $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan penelitian tersebut dinyatakan *valid*.
- 2) Jika r_{hitung} negatif dan $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan penelitian tersebut dikatakan tidak *valid*.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017:130) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pernyataan. Untuk menguji reliabilitas digunakan metode *split half*, hasilnya dapat dilihat dari nilai *Correlation Between Forms*. Hasil penelitian reliabel terjadi apabila adanya kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang reliabel merupakan instrumen yang dapat digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama.

$$r_{AB} = \frac{(n\sum AB) - (\sum A\sum B)}{\sqrt{[n(\sum A^2) - (\sum A)^2][n(\sum B^2) - (\sum B)^2]}}$$

Keterangan:

r_{AB} = Korelasi *Pearson Product Moment*

$\sum A$ = Jumlah total skor belahan ganjil

$\sum B$ = Jumlah total skor belahan genap

$\sum A^2$ = Jumlah kuadrat skor belahan ganjil

$\sum B^2$ = Jumlah kuadrat skor belahan genap

$\sum AB$ = Jumlah perkalian skor jawaban belahan ganjil dan genap

Jika korelasinya 0,7 atau lebih menunjukkan bahwa *item* tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup tinggi, tapi kebalikannya jika nilai korelasinya lebih kecil dari 0,7 menunjukkan bahwa *item* tersebut kurang reliabel. Sedangkan, reliabel merupakan kemampuan kuesioner

memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Triton (2006:248) mengatakan kategori koefisien alpha berikut ini:

Tabel 3.2
Kategori Koefisien Reliabilitas

Alpha	Tingkat Reliabilitas
0,00 – 0,20	Kurang Reliabel
0,20 – 0,40	Agar Reliabel
0,40 – 0,60	Cukup Reliabel
0,60 – 0,80	Reliabel
0,80 – 1,00	Sangat Reliabel

Koefisien alpha tersebut berasal dari hasil perhitungan menggunakan formula umum koefisien alpha.

$$a = \frac{K}{k - 1} \left(1 - \frac{\sum S_{yi}^2}{S_{total}} \right)$$

Keterangan :

a = koefisien alpha

K = jumlah belahan

S_{yi}^2 = total varian semua *item*

S_{xtotal} = varian skor total

2. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi r berdasarkan sekumpulan data (x dan y) berukuran n dapat digunakan rumus:

$$r = \frac{n (\sum X.Y) - (\sum X).(\sum Y)}{\sqrt{n\sum X^2 - (\sum X)^2 \cdot n\sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Dimana:

r : koefisien korelasi, besarnya hubungan antara variabel x dan y

X : variabel bebas yaitu mekanisme *replacement crew*

Y : variabel terikat yaitu kinerja *crewing departement*

Korelasi yaitu hubungan dimana ada dua kejadian yang berhubungan. Analisis ini digunakan untuk mencari korelasi antara variabel bebas dan

variabel terikat. Jika dua variabel ini berkorelasi maka variabel tersebut dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap variabel lainnya. Maka, jika variabel X berkorelasi dengan variabel Y, nilai variabel X dapat diketahui untuk memperkirakan atau memperhitungan nilai variabel Y, karena adanya perubahan variabel X akan mempengaruhi variabel Y. Kuat atau tidaknya hubungan antara variabel X dan Y dinyatakan dalam nilai yang besarnya berkisar antara $-1 < r < 1$:

- Bila $r = -1$ atau mendekati -1 , ada hubungan antara variabel X dan variabel Y, dimana hubungan sangat kuat dan negatif.
- Bila $r = +1$ atau mendekati 1 , ada hubungan antara variabel X dan variabel Y, dimana hubungan sangat kuat dan positif.
- Bila $r = 0$, tidak ada hubungan antara variabel X dan variabel Y dengan kata lain hubungan sangat lemah.

Penafsirannya akan besarnya koefisien korelasi yang umum digunakan data dilihat dalam tabel interpretasi nilai r .

Tabel 3.3
Kategori Koefisien Korelasi

Internal Koefien	Tingkat Hubungan
Antara 0.00 – 1.99	Korelasi Sangat Rendah
Antara 0.20 – 0.399	Korelasi Rendah
Antara 0.40 – 0.599	Korelasi Sedang
Antara 0.60 – 0.799	Korelasi Kuat
Antara 0.80 – 1.00	Korelasi Sangat Kuat

3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui ada tidaknya kelinieran pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini menggunakan regresi linier (Riduwan, 2005:145) sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bX$$

Dimana:

\hat{Y} = Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan

a = Harga Y bila $X = 0$ (harga konstan)

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, dan bila b (-) maka terjadi penurunan.

X = Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

Selain itu harga a dan b dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \quad \text{dan} \quad a = \frac{(\sum Y) - b(\sum X)}{n}$$

4. Uji Koefisien Determinasi

Uji ini, dilakukan untuk mengetahui seberapa besar hubungan atau pengaruh yang diberikan antara dua variabel yang akan digunakan pada analisis koefisien determinasi. Rumus yang digunakan dalam uji koefisien determinasi yaitu:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

R^2 = Koefisien korelasi X dan Y

5. Uji Hipotesis

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel-variabel dependen (Ghozali, 2013:98). Uji ini dilakukan dengan membandingkan antara tingkat signifikansi t dari hasil pengujian dengan nilai alpha (α) yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5% (0,05). Adapun kriteria pengujiannya sebagai berikut:

a. Membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel}

jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

b. Berdasarkan probabilitas

Jika probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0.05 (α), maka variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.

BAB IV

ANALISA DAN PEMBAHASAN

A. DESKRIPSI DATA

Dalam bab ini penulis membahas tentang permasalahan–permasalahan atau fakta-fakta yang terjadi dan menguraikan sebagian dari peristiwa yang penulis alami pada saat melaksanakan praktek darat (prada). Adapun untuk memudahkan penelitian, penulis akan menyampaikan deskripsi data, dimana deskripsi tentang data-data terkait antara lain:

1. Profil Perusahaan

Perusahaan ini didirikan pada tahun 1992 dan baru diakuisisi perusahaan ini ditahun 2006 oleh pemilik Jasindo Duta Segara sampai sekarang. PT Jasindo Duta Segara adalah agen pengawakan untuk industri maritim, pengadaan, perekrutan dan pelatihan awak Indonesia dan perwira untuk kapal dagang. Perekrutan pelaut di Indonesia didukung oleh program pelatihan dan peningkatan yang berkelanjutan, memastikan awak sepenuhnya memenuhi syarat untuk standar maritim/perkapalan internasional terbaru dan seterusnya, serta memiliki banyak prospek untuk kemajuan karir.

PT Jasindo Duta Segara adalah salah satu agen awak kapal terbesar di Indonesia. Perusahaan menawarkan layanan manajemen kru lengkap untuk semua jenis kapal melalui pusat kompetensi kru yang berlokasi di sebagian besar negara pelayaran di seluruh dunia. Kita harus mampu merekrut Sumber Daya Manusia (SDM) pelaut yang unggul dalam hal keterampilan, sikap, dan kompetensi sebagai *crew manning agency* atau keagenan awak kapal yang bermintra dengan *ship owner* dari Jepang, Korea Selatan, Taiwan, dan Singapura.

Kru PT Jasindo Duta Segara menggunakan *International Safety Management* (ISM). Yang bertujuan untuk menjadi “Agen Penyedia Awak Terbaik di Dunia” untuk memenuhi harapan secara sempurna PT Jasindo Duta Segara. Ini bertujuan juga untuk menciptakan nilai bagi *owner* dan kru dengan integritas, kejujuran dan pertumbuhan yang adil. Perusahaan tidak akan membiarkan panggilan *owner* atau kru tidak dijawab. PT Jasindo Duta Segara *crew* melakukan *testing* di perusahaan menggunakan *test* berbagai macam seperti akademik, psikotes, *marlin test* guna untuk mengetahui kemampuan kru kapal yang ingin bergabung di PT Jasindo Duta Segara.

Tabel 4.1

Daftar *ship owner* dan kapal yang ditangani perusahaan

<i>Owner</i>	Nama Kapal	Jenis Kapal
<i>H LINE SHIPPING</i>	Mv Hl Balikpapan	<i>Bulk Carrier</i>
	Mv Hl Brazil	<i>Bulk Carrier</i>
	Mv Hl Boryeong	<i>Bulk Carrier</i>
	Mv Hl Dalrymple Bay	<i>Bulk Carrier</i>
	Mv Hl Harmony	<i>Bulk Carrier</i>
	Mv Hl Passion	<i>Bulk Carrier</i>
	Mv Hl Port Hedland	<i>Bulk Carrier</i>
	Mv Hl Port Walcott	<i>Bulk Carrier</i>
	Mv Hl Tubarao	<i>Bulk Carrier</i>
	Mv Keoyang Orient	<i>Bulk Carrier</i>
	Mv Hl Samcheonpo	<i>Bulk Carrier</i>
	Mv Hl Success	<i>Bulk Carrier</i>
	Mv Hl Komipo	<i>Bulk Carrier</i>
	Mv Hl Vision	<i>Bulk Carrier</i>
	Mv Hl Baltimore	<i>Bulk Carrier</i>
	Mv Hl Dangjin	<i>Bulk Carrier</i>
	Mv Hl Sines	<i>Bulk Carrier</i>
	Mv Hl Pioneer	<i>Bulk Carrier</i>
<i>POS SHIPPING MANAGEMENT</i>	Mv Pan Clover	<i>Bulk Carrier</i>
	Mv Pan Mutiara	<i>Bulk Carrier</i>

	Mv Pan Poseidon Mv Pan Energen Mv Pan Global Mv Pan Amber Mv Pan Falcon Mv Pan Epic Mv Pan Ivy Mv Pan Bonita Mv Pan Daisy Mv Pan Begonia Mv Pan Kristine Mt Cs Crane Mt Cs Summer	<i>Bulk Carrier</i> <i>Bulk Carrier</i> <i>Bulk Carrier</i> <i>Bulk Carrier</i> <i>Bulk Carrier</i> <i>Bulk Carrier</i> <i>Bulk Carrier</i> <i>Bulk Carrier</i> <i>Bulk Carrier</i> <i>Bulk Carrier</i> <i>Tanker</i> <i>Tanker</i>
<i>STX MARINE SERVICE</i>	Mv Ultra Omega Mv Bk Alice Mv Sm Aurora Mv Promise 2 Mv Promise 3 Mv Mineral Cina Mv Mineral Noble	<i>Bulk Carrier</i> <i>Bulk Carrier</i> <i>Bulk Carrier</i> <i>Bulk Carrier</i> <i>Bulk Carrier</i> <i>Bulk Carrier</i> <i>Bulk Carrier</i>
<i>SK SHIPPING</i>	Mv K Hope Mv K Phoenix Mv K Ruby Mv K Taeann Mv K Younghung Mv K Spinel Mv K Iron Mountain	<i>Bulk Carrier</i> <i>Bulk Carrier</i> <i>Bulk Carrier</i> <i>Bulk Carrier</i> <i>Bulk Carrier</i> <i>Bulk Carrier</i> <i>Bulk Carrier</i>
<i>APEX SHIP MANAGEMENT</i>	Mv Sinar Bandung Mv Sinar Bima	<i>Container</i> <i>Container</i>
<i>SAS (SAMUDERA SHIPPING ASAHI SHIPPING)</i>	Mv Sinar Pomalaa Mv Sinar Penida	<i>Container</i> <i>Container</i>
<i>EVERGREEN</i>	Mv Ever Power	<i>Container</i>

	Mv Ever Bonus Mv Uni Premier	<i>General Cargo Container</i>
<i>OSAKA ASAHI KAIUN (SHINYO)</i>	Mv Sinar Sunda Mv Vinca Mv Cape Trust Mv Vega Rose Mv Federal Kibune Mv Sky Sunshine Mv Federal Oak Mv Federal Osaka Mv Kmtc Xiamen Mv Kmtc Shimizu	<i>Container Bulk Carrier Bulk Carrier Bulk Carrier Bulk Carrier Container Bulk Carrier Bulk Carrier Container Container</i>
<i>WORLD MARINE</i>	Mv Ultra Cory Mv Pewee Mv Taikoo Brilliance Mv Santa Ines Mv Navios Coral Mv Dream Team Mv Aquabeauty	<i>Bulk Carrier Bulk Carrier Bulk Carrier Bulk Carrier Bulk Carrier Bulk Carrier Bulk Carrier</i>
<i>COSMO SEALAND</i>	Mv Crystal Jade Mv Geopark Venus Mv Permata	<i>Bulk Carrier Bulk Carrier Cargo</i>
<i>HAYAMA</i>	Mv Bl Cosmos	<i>Bulk Carrier</i>

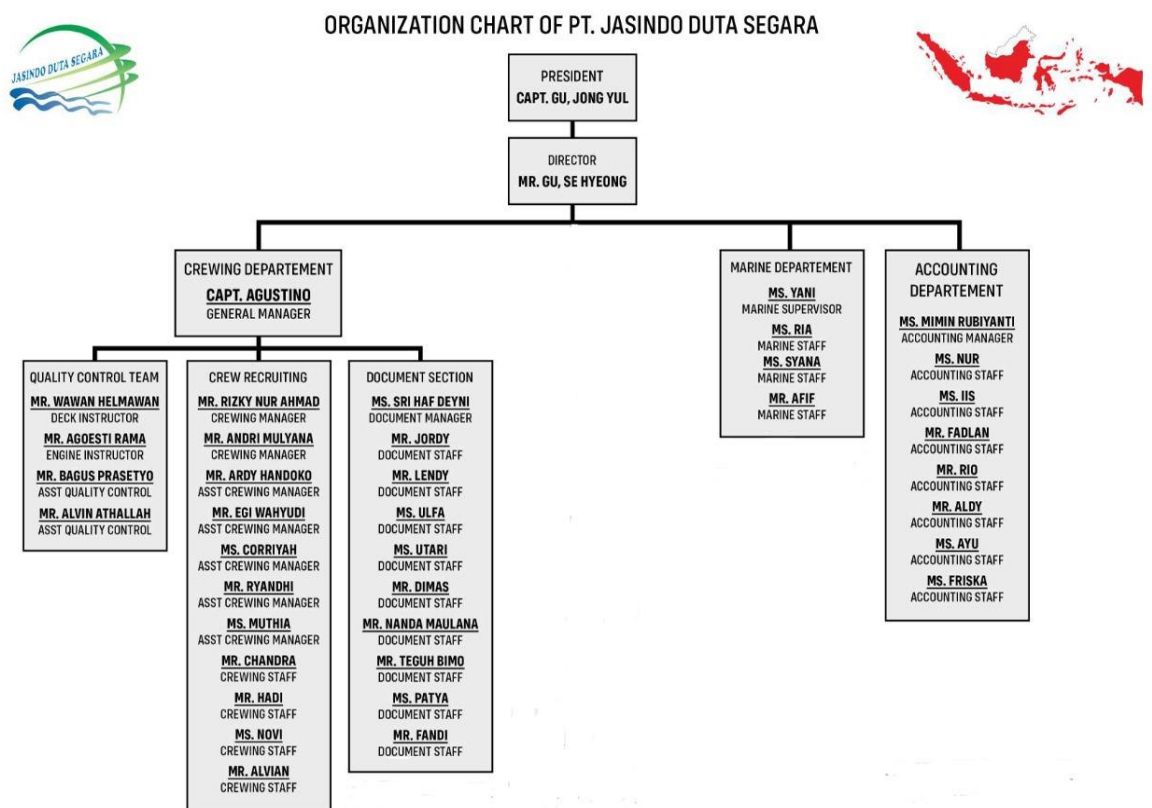
a. Visi dan Misi Perusahaan

Dalam rangka mewujudkan pelayanan terbaik terhadap klien maka PT Jasindo Duta Segara memiliki visi dan misi sebagai berikut:

- 1) Visi Perusahaan adalah menjadi penyedia utama pelaut Indonesia kelas dunia. Ini bertujuan untuk menjadi pemimpin global dalam menyediakan layanan awak kru profesional dan etis.
- 2) Misi perusahaan antara lain:
 - a) Bekerja untuk menjadi salah satu perusahaan manajemen kru terkemuka yang memasok pelaut berkualitas ke armada laut niaga dunia.

- b) Memastikan bahwa pelaut kami berkomitmen untuk operasi kapal yang aman dan perlindungan lingkungan laut.
- c) Melatih dan menyelaraskan pelaut kami untuk menjadi profesional maritim.
- d) Mendorong loyalitas pelaut kami dengan memastikan bahwa mereka merasa dihargai seperti klien kami yang lain.
- e) Memperkuat organisasi kami dengan meningkatkan kinerja karyawan kami.

b. Struktur Organisasi Perusahaan



Gambar 4.1

Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi merupakan struktur yang mendeskripsikan wewenang, tugas dan tanggung jawab masing-masing divisi atau bidang dalam kaitannya dengan kegiatan operasional wewenangnyanya. PT Jasindo Duta Segara menjadi beberapa bagian, masing-masing dengan tugas dan tanggung jawab sendiri.

- c. Data Surat Surat Yang Dimiliki Perusahaan
- 1) Surat izin usaha perusahaan angkutan laut.
 - 2) Surat keterangan terdaftar dari departemen keuangan republik indonesia direktorat jendral pajak, berupa NPWP.
 - 3) Surat keterangan domisili perusahaan.
 - 4) Tanda terdaftar perusahaan perseroan terbatas.

2. Analisis Profil Responden

a. Jenis kelamin

Berikut ini adalah data jenis kelamin dari karyawan pada PT Jasindo Duta Segara dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.2
Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Pria	23	60,5%
Wanita	15	39,5%
Total	38	100%

Sumber : Hasil Kuesioner diolah penulis Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.2, dari hasil kuesioner sebanyak 38 responden, yang mengisi kuesioner jenis kelamin pria sebanyak 23 orang dengan presentase sebesar 60,5% , sedangkan jenis kelamin wanita sebanyak 15 orang dengan presentase 39,5%. Dapat disimpulkan bahwa sampel berdasarkan jenis kelamin lebih banyak pria.

b. Pendidikan terakhir

Berdasarkan data yang diperoleh di bawah ini, bisa diketahui bahwa latar belakang pendidikan responden adalah dari Sekolah Menengah Atas (SMA) sampai dengan Sarjana (S3). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut ini:

Tabel 4.3
Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase (%)
SMA	6	15,8%
SMK	10	26,3%
DIPLOMA	13	34,2%
S1	9	23,7%
S2	0	0%
Total	38	100%

Sumber : Hasil Kuesioner diolah penulis Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.3 Pendidikan terakhir responden terbesar yaitu Diploma dengan jumlah responden 13 orang dan dengan persentase 34,2%, sedangkan pendidikan terakhir lainnya yaitu SMK sebanyak 10 orang dengan persentase 26,3%, S1 sebanyak 9 orang dengan persentase 23,7%, dan SMA sebanyak 6 orang dengan persentase 15,8%. Dapat ditarik kesimpulan bahwa sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir yaitu Diploma.

c. Umur responden

Berdasarkan data yang diperoleh, dapat diketahui bahwa umur yang dimiliki oleh responden. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.4 Berikut ini:

Tabel 4.4
Data Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah Responden	Persentase (%)
20-30 Tahun	28	73,7%
30-40 Tahun	8	21,1%
40-50 Tahun	2	5,3%
Total	38	100%

Sumber : Hasil Kuesioner diolah penulis Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.4 umur responden terbesar yaitu 20-30 tahun dengan jumlah responden 28 orang dan dengan persentase 73,7%, sedangkan

umur 30-40 tahun sebanyak 8 orang dengan presentase 21,1% dan umur 40-50 tahun sebanyak 2 orang dengan presentase 5,3%. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden memiliki umur 20-30 tahun.

3. Pengaruh *Replacement Crew*

Pada variabel mekanisme *replacement crew* terdiri dari 10 butir pertanyaan yang digunakan oleh penulis dalam penelitian. Setelah itu, hasil jawaban responden mengenai variabel kinerja *crewing departement* dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.5
Penilaian Responden Mengenai Pertanyaan X.1

Pendapat	Jumlah Responden	Persentase (%)	Total Bobot
SS (5)	4	10,5	20
S (4)	22	57,9	88
KS (3)	10	26,3	30
TS (2)	2	5,3	4
STS (1)	0	0	0
Jumlah	38	100	142

Sumber : Hasil Kuesioner diolah penulis Tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat kita lihat bahwa responden menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 10,5%, Setuju (S) sebanyak 57,9%, Kurang Setuju (KS) sebanyak 26,3%, dan Tidak Setuju (TS) sebanyak 5,3% dengan total bobot adalah 142. Dapat disimpulkan bahwa responden paling banyak yaitu Setuju (S) 57,9%, maka artinya bahwa mayoritas responden setuju bahwa *replacement crew* sudah berjalan dengan baik.

Tabel 4.6
Penilaian Responden Mengenai Pernyataan X.2

Pendapat	Jumlah Responden	Persentase (%)	Total Bobot
SS (5)	8	21	40
S (4)	17	44,7	68
KS (3)	12	31,6	36
TS (2)	1	2,6	2
STS (1)	0	0	0
Jumlah	38	100	146

Sumber : Hasil Kuesioner diolah penulis Tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat kita lihat bahwa responden menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 21%, Setuju (S) sebanyak 44,7%, Kurang Setuju (KS) sebanyak 31,6%, dan Tidak Setuju (TS) sebanyak 2,6% dengan total bobot adalah 146. Dapat disimpulkan bahwa responden paling banyak yaitu Setuju (S) 44,7%, maka artinya bahwa mayoritas responden setuju bahwa *replacement crew* sudah sesuai dengan jadwal keberangkatan yang telah ditentukan.

Tabel 4.7
Penilaian Responden Mengenai Pernyataan X.3

Pendapat	Jumlah Responden	Persentase (%)	Total Bobot
SS (5)	10	26,3	50
S (4)	14	36,8	56
KS (3)	13	34,2	39
TS (2)	1	2,6	2
STS (1)	0	0	0
Jumlah	38	100	147

Sumber : Hasil Kuesioner diolah penulis Tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat kita lihat bahwa responden menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 26,3%, Setuju (S) sebanyak 36,8%, Kurang Setuju (KS) sebanyak 34,2%, dan Tidak Setuju (TS) sebanyak 2,6% dengan total bobot adalah 147. Dapat disimpulkan bahwa responden paling banyak yaitu Setuju

(S) 36,8%, maka artinya bahwa mayoritas responden setuju bahwa *replacement crew* terjadi karena kontrak kerja di atas kapal habis/sakit.

Tabel 4.8
Penilaian responden mengenai pernyataan X.4

Pendapat	Jumlah Responden	Persentase (%)	Total Bobot
SS (5)	13	34,2	65
S (4)	15	39,5	60
KS (3)	10	26,3	30
TS (2)	0	0	0
STS (1)	0	0	0
Jumlah	38	100	155

Sumber : Hasil Kuesioner diolah penulis Tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat kita lihat bahwa responden menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 34,2%, Setuju (S) sebanyak 39,5%, dan Kurang Setuju (KS) sebanyak 26,3% dengan total bobot adalah 155. Dapat disimpulkan bahwa responden paling banyak yaitu Setuju (S) 39,5%, maka artinya bahwa mayoritas responden setuju *crew* istirahat siap dicalonkan kapan saja.

Tabel 4.9
Penilaian Responden Mengenai Pernyataan X.5

Pendapat	Jumlah Responden	Persentase (%)	Total Bobot
SS (5)	6	15,8	30
S (4)	13	34,2	52
KS (3)	18	47,4	54
TS (2)	1	2,6	2
STS (1)	0	0	0
Jumlah	38	100	138

Sumber : Hasil Kuesioner diolah penulis Tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat kita lihat bahwa responden menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 15,8%, Setuju (S) sebanyak 34,2%, Kurang Setuju (KS) sebanyak 47,4%, dan Tidak Setuju (TS) sebanyak 2,6% dengan total bobot adalah 138. Dapat disimpulkan bahwa responden paling banyak yaitu Kurang

Setuju (KS) 47,4%, maka artinya bahwa mayoritas responden kurang setuju bahwa pengurusan sertifikat dokumen awak kapal sudah sangat efisien.

Tabel 4.10
Penilaian Responden Mengenai Pernyataan X.6

Pendapat	Jumlah Responden	Persentase (%)	Total Bobot
SS (5)	5	13,2	25
S (4)	16	42,1	64
KS (3)	17	44,7	51
TS (2)	0	0	0
STS (1)	0	0	0
Jumlah	38	100	140

Sumber : Hasil Kuesioner diolah penulis Tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat kita lihat bahwa responden menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 13,2%, Setuju (S) sebanyak 42,1%, dan Kurang Setuju (KS) sebanyak 44,7% dengan total bobot adalah 140. Dapat disimpulkan bahwa responden paling banyak yaitu Kurang Setuju (KS) 44,7%, maka artinya bahwa mayoritas responden kurang setuju bahwa *list crew* kapal sudah lengkap di semua jabatan.

Tabel 4.11
Penilaian Responden Mengenai Pernyataan X.7

Pendapat	Jumlah Responden	Persentase (%)	Total Bobot
SS (5)	24	63,2	120
S (4)	9	23,7	36
KS (3)	5	13,2	15
TS (2)	0	0	0
STS (1)	0	0	0
Jumlah	38	100	171

Sumber : Hasil Kuesioner diolah penulis Tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat kita lihat bahwa responden menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 63,2%, Setuju (S) sebanyak 23,7%, dan Kurang Setuju (KS) sebanyak 13,2% dengan total bobot adalah 171. Dapat disimpulkan

bahwa responden paling banyak yaitu Sangat Setuju (SS) 63,2%, maka artinya bahwa mayoritas responden sangat setuju bahwa *crew* baru atau *new applicant* sudah berpengalaman join di kapal asing.

Tabel 4.12
Penilaian Responden Mengenai Pernyataan X.8

Pendapat	Jumlah Responden	Persentase (%)	Total Bobot
SS (5)	11	28,9	55
S (4)	13	34,2	53
KS (3)	12	31,6	36
TS (2)	2	5,3	4
STS (1)	0	0	0
Jumlah	38	100	148

Sumber : Hasil Kuesioner diolah penulis Tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat kita lihat bahwa responden menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 28,9%, Setuju (S) sebanyak 34,2%, Kurang Setuju (KS) sebanyak 31,6%, dan Tidak Setuju (TS) sebanyak 5,3% dengan total bobot adalah 148. Dapat disimpulkan bahwa responden paling banyak yaitu Setuju (S) 34,2%, maka artinya bahwa mayoritas responden setuju bahwa dokumen sertifikat pelaut tidak mengalami *expired* pada saat pencalonan.

Tabel 4.13
Penilaian Responden Mengenai Pernyataan X.9

Pendapat	Jumlah Responden	Persentase (%)	Total Bobot
SS (5)	22	57,9	110
S (4)	9	23,7	36
KS (3)	7	18,4	21
TS (2)	0	0	0
STS (1)	0	0	0
Jumlah	38	100	167

Sumber : Hasil Kuesioner diolah penulis Tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat kita lihat bahwa responden menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 57,9%, Setuju (S) sebanyak 23,7%, dan Kurang Setuju

(KS) sebanyak 18,4% dengan total bobot adalah 167. Dapat disimpulkan bahwa responden paling banyak yaitu Sangat Setuju (SS) 57,9%, maka artinya bahwa mayoritas responden sangat setuju bahwa peralatan sarana dan prasarana sudah lengkap.

Tabel 4.14
Penilaian responden mengenai X.10

Pendapat	Jumlah Responden	Persentase (%)	Total Bobot
SS (5)	12	31,6	60
S (4)	14	36,8	56
KS (3)	10	26,3	30
TS (2)	2	5,3	4
STS (1)	0	0	0
Jumlah	38	100	150

Sumber : Hasil Kuesioner diolah penulis Tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat kita lihat bahwa responden menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 31,6%, Setuju (S) sebanyak 36,8%, Kurang Setuju (KS) sebanyak 26,3%, dan Tidak Setuju (TS) sebanyak 5,3% dengan total bobot adalah 150. Dapat disimpulkan bahwa responden paling banyak yaitu Setuju (S) 36,8%, maka artinya bahwa mayoritas responden setuju bahwa proses pencalonan *crew* sudah sesuai standar yang diberikan oleh *ship owner* dan perusahaan.

Tabel 4.15
Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Mekanisme Replacement Crew (X)

No	Variabel Pengaruh in <i>house training</i>	Jawaban Responden					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
1.	<i>Replacement crew</i> sudah berjalan dengan baik	4	22	10	2	0	38

2.	<i>Replacement crew</i> sudah sesuai dengan jadwal keberangkatan yang ditentukan	8	17	12	1	0	38
3.	<i>Replacement</i> terjadi karena <i>crew</i> kontrak kerja di atas kapal habis/sakit	10	14	13	1	0	38
4.	<i>Crew</i> yang istirahat siap dicalonkan kapan saja	13	15	20	0	0	38
5.	Pengurusan sertifikat dokumen sudah sangat efisien	6	13	18	2	0	38
6.	<i>List crew</i> kapal sudah lengkap disemua jabatan	5	16	17	0	0	38
7.	<i>Crew</i> baru atau <i>new applicant</i> sudah sangat berpengalaman join di kapal asing	24	9	5	0	0	38
8.	Dokumen sertifikat pelaut tidak mengalami <i>expired</i> pada saat pencalonan	11	13	12	2	0	38
9.	Peralatan sarana dan prasarana di PT Jasindo sudah lengkap	22	9	7	0	0	38
10.	Proses pencalonan <i>crew</i> sudah sesuai standar yang diberikan <i>ship owner</i> dan perusahaan	12	14	10	2	0	38
Total		115	142	114	9	0	380
Persentase		30,3	37,4	30	2,4	0	100

Sumber : Hasil Kuesioner diolah penulis Tahun 2022

4. Kinerja Crewing Departement

Pada variabel kinerja terdiri dari 10 butir pernyataan yang digunakan oleh penulis dalam penelitian. Kemudian hasil jawaban responden mengenai variabel kinerja awak kapal bisa dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.16
Penilaian Responden Mengenai Pernyataan Y.1

Pendapat	Jumlah Responden	Persentase (%)	Total Bobot
SS (5)	11	28,9	55
S (4)	17	44,7	68
KS (3)	9	23,7	27
TS (2)	1	2,6	2
STS (1)	0	0	0
Jumlah	38	100	152

Sumber : Hasil Kuesioner diolah penulis Tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat kita lihat bahwa responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 28,9%, Setuju (S) sebanyak 44,7%, Kurang Setuju (KS) sebanyak 23,7%, dan Tidak Setuju (TS) sebanyak 2,6% dengan total bobot adalah 152. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jawaban 44,7%, maka artinya bahwa responden setuju terhadap selalu berhati-hati dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

Tabel 4.17
Penilaian Responden Mengenai Pernyataan Y.2

Pendapat	Jumlah Responden	Persentase (%)	Total Bobot
SS (5)	16	42,1	80
S (4)	10	26,3	40
KS (3)	11	28,9	33
TS (2)	1	2,6	2
STS (1)	0	0	0
Jumlah	38	100	155

Sumber : Hasil Kuesioner diolah penulis Tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat kita lihat bahwa responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 42,1%, Setuju (S) sebanyak 26,3%, Kurang Setuju (KS)

sebanyak 28,9%, dan Tidak Setuju (TS) sebanyak 2,6% dengan total bobot adalah 155. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Sangat Setuju (SS) dengan jawaban 42,1%, maka artinya bahwa responden sangat setuju terhadap mempererat hubungan dengan rekan kerja saya.

Tabel 4.18
Penilaian Responden Mengenai Pernyataan Y.3

Pendapat	Jumlah Responden	Persentase (%)	Total Bobot
SS (5)	20	52,6	110
S (4)	13	34,2	52
KS (3)	5	13,2	15
TS (2)	0	0	0
STS (1)	0	0	0
Jumlah	38	100	177

Sumber : Hasil Kuesioner diolah penulis Tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat kita lihat bahwa responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 52,6%, Setuju (S) sebanyak 34,2%, dan Kurang Setuju (KS) sebanyak 13,2% dengan total bobot adalah 177. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Sangat Setuju (SS) dengan jawaban 52,6%, maka artinya bahwa responden sangat setuju terhadap menerapkan adab sopan santun saat berbicara dengan sesama karyawan dan pelaut.

Tabel 4.19
Penilaian Responden Mengenai Pernyataan Y.4

Pendapat	Jumlah Responden	Persentase (%)	Total Bobot
SS (5)	12	31,6	60
S (4)	16	42,1	56
KS (3)	10	26,3	30
TS (2)	0	0	0
STS (1)	0	0	0
Jumlah	38	100	146

Sumber : Hasil Kuesioner diolah penulis Tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat kita lihat bahwa responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 31,6%, Setuju (S) sebanyak 42,1%, dan Kurang Setuju (KS) sebanyak 26,3% dengan total bobot adalah 146. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jawaban 42,1%, maka artinya bahwa responden setuju terhadap dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien.

Tabel 4.20

Penilaian Responden Mengenai Pernyataan Y.5

Pendapat	Jumlah Responden	Persentase (%)	Total Bobot
SS (5)	12	31,6	60
S (4)	16	42,1	56
KS (3)	10	26,3	30
TS (2)	0	0	0
STS (1)	0	0	0
Jumlah	38	100	146

Sumber : Hasil Kuesioner diolah penulis Tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat kita lihat bahwa responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 31,6%, Setuju (S) sebanyak 42,1%, dan Kurang Setuju (KS) sebanyak 26,3% dengan total bobot adalah 146. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab terdapat dua yaitu Setuju (S) dengan jawaban 42,1% maka artinya bahwa responden setuju terhadap mampu menganalisis data/informasi yang telah tersedia di perusahaan.

Tabel 4.21

Penilaian Responden Mengenai Pernyataan Y.6

Pendapat	Jumlah Responden	Persentase (%)	Total Bobot
SS (5)	17	44,7	85
S (4)	15	39,5	60
KS (3)	5	13,2	15
TS (2)	1	2,6	2
STS (1)	0	0	0
Jumlah	38	100	147

Sumber : Hasil Kuesioner diolah penulis Tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat kita lihat bahwa responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 44,7%, Setuju (S) sebanyak 39,5%, Kurang Setuju (KS) sebanyak 13,2%, dan Tidak Setuju (TS) sebanyak 2,6% dengan total bobot adalah 147. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Sangat Setuju (SS) dengan jawaban 44,7%, maka artinya bahwa responden sangat setuju terhadap selalu berusaha melakukan tugas pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya.

Tabel 4.22
Penilaian Responden Mengenai Pernyataan Y.7

Pendapat	Jumlah Responden	Persentase (%)	Total Bobot
SS (5)	10	26,3	50
S (4)	23	60,5	92
KS (3)	5	13,2	15
TS (2)	0	0	0
STS (1)	0	0	0
Jumlah	40	100	157

Sumber : Hasil Kuesioner diolah penulis Tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat kita lihat bahwa responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 26,3%, Setuju (S) sebanyak 60,5%, dan Kurang Setuju (KS) sebanyak 13,2% dengan total bobot adalah 157. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jawaban 60,5%, maka artinya bahwa responden setuju terhadap dapat bekerja sama dengan semua karyawan yang berada di perusahaan.

Tabel 4.23
Penilaian Responden Mengenai Pernyataan Y.8

Pendapat	Jumlah Responden	Persentase (%)	Total Bobot
SS (5)	11	28,9	55
S (4)	14	36,8	56
KS (3)	11	28,9	33
TS (2)	2	5,3	4
STS (1)	0	0	0
Jumlah	38	100	148

Sumber : Hasil Kuesioner diolah penulis Tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat kita lihat bahwa responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 28,9%, Setuju (S) sebanyak 36,8%, Kurang Setuju (KS) sebanyak 28,9%, dan Tidak Setuju (TS) sebanyak 5,3% dengan total bobot adalah 148. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jawaban 36,8%, maka artinya bahwa responden setuju terhadap lebih menekan pekerjaan sesuai dengan jabatannya.

Tabel 4.24
Penilaian Responden Mengenai Pernyataan Y.9

Pendapat	Jumlah Responden	Persentase (%)	Total Bobot
SS (5)	11	28,9	55
S (4)	14	36,8	56
KS (3)	11	28,9	33
TS (2)	2	5,3	4
STS (1)	0	0	0
Jumlah	38	100	148

Sumber : Hasil Kuesioner diolah penulis Tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat kita lihat bahwa responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 28,9%, Setuju (S) sebanyak 36,8%, Kurang Setuju (KS) sebanyak 28,9% dan Tidak Setuju (TS) sebanyak 5,3% dengan total bobot adalah 148. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jawaban 36,8% maka artinya bahwa responden setuju terhadap dapat melaksanakan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan.

Tabel 4.25
Penilaian Responden Mengenai Pernyataan Y.10

Pendapat	Jumlah Responden	Persentase (%)	Total Bobot
SS (5)	9	23,7	45
S (4)	14	36,8	56
KS (3)	10	26,3	30
TS (2)	5	13,2	10
STS (1)	0	0	0
Jumlah	38	100	141

Sumber : Hasil Kuesioner diolah penulis Tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat kita lihat bahwa responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 23,7%, Setuju (S) sebanyak 36,8%, Kurang Setuju (KS) sebanyak 26,3%, dan Tidak Setuju (TS) sebanyak 13,2% dengan total bobot adalah 141. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jawaban 36,8%, maka artinya bahwa responden setuju terhadap selalu melakukan tugas tanpa menunggu perintah dari atasan.

Tabel 4.26
Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Kinerja *Crewing Departement* (Y)

No	Variabel Kinerja <i>Crewing Departement</i>	Jawaban Responden					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
1.	Saya selalu berhati-hati dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan atasan	11	17	9	1	0	38
2.	Saya cenderung memperat hubungan dengan rekan kerja saya	16	10	11	1	0	38
3.	Menerapkan adab sopan santun saat berbicara dengan sesama karyawan dan pelaut	20	13	5	0	0	38

4.	Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien	12	16	10	0	0	38
5.	Saya mampu menganalisis data/informasi yang telah tersedia di perusahaan	2	19	15	2	0	38
6.	Saya selalu berusaha melakukan tugas pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab saya	17	15	5	1	0	38
7.	Saya dapat bekerja sama dengan semua karyawan yang berada di perusahaan	10	23	5	0	0	38
8.	Saya lebih menekan pekerjaan saya sesuai dengan jabatan saya	11	14	11	2	0	38
9.	Saya dapat melaksanakan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan	11	14	11	2	0	38
10.	Saya selalu melakukan tugas tanpa menunggu perintah atasan	9	14	10	5	0	38
Total		119	155	92	14	0	380
Persentase		31,3	40,8	24,2	3,7	0	100

Sumber : Hasil Kuesioner diolah penulis Tahun 2022

B. ANALISIS DATA

Menurut Sugiyono (2014:206), analisis data adalah kegiatan setelah mendapatkan data dari seluruh responden dan sudah terkumpul. Kegiatan analisis data meliputi mengelompokkan data sesuai dengan variabel-variabel dan jenis responden, melakukan tabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data dari setiap variabel yang diteliti. Kemudian melakukan perhitungan dengan maksud menjawab rumusan masalah dan melakukan

perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Teknik analisis data yang dipakai yaitu teknik analisis regresi linear sederhana. Hasil analisis ini akan menunjukkan apakah mekanisme *replacement crew* mempengaruhi kinerja *crewing departement*.

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji validitas

Uji validitas merupakan tingkat kemahiran dan keaslian alat ukur yang digunakan. Instrumen dapat dinyatakan *valid*, artinya alat ukur yang digunakan untuk memperoleh data tersebut *valid* atau bisa digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2013:121). Dengan begitu instrumen yang *valid* ialah instrumen yang benar-benar sesuai untuk mengukur apa yang sedang diukur.

Pengukuran validasi yaitu dengan mengkorelasikan setiap skor setiap *item* dengan total skor yang adalah jumlah skor *item*. Skor *item* nilai tersebut bisa dilihat pada hasil pengolahan menggunakan program SPSS 25.0 pada statisitik total *item* di kolom *corrected item-total correlation* lebih besar daripada r_{tabel} . *Item-item* pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan total skor menunjukkan bahwa *item* soal tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkapkan. Pada nilai signifikansi 5% pada distribusi nilai r_{tabel} statistik, maka diperoleh **nilai r_{tabel} sebesar 0,320**.

Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.27
Validitas Item

No	Variabel	Jumlah Item	Valid Item	Keterangan
1	Mekanisme <i>Replacement Crew</i> (X)	10	10	<i>Valid</i>
2	Kinerja <i>Crewing Management</i> (Y)	10	10	<i>Valid</i>

Sumber: Hasil dari pengolahan data SPSS 25.0

Berdasarkan hasil ringkasan validitas *item* di atas, *item* pertanyaan yang *valid* bisa dilihat pada hasil pengolahan SPSS 25.0 di tabel *item total statistics* pada kolom *corrected item-total correlation* untuk masing-masing *item* pernyataan ialah sebagai berikut:

Tabel 4.28
Hasil Uji Validitas

No	Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
A.	Mekanisme <i>Replacement Crew</i> (X)			
1	<i>Replacement crew</i> sudah berjalan dengan baik	0,603	0,320	Valid
2	<i>Replacement crew</i> sudah sesuai dengan jadwal keberangkatan yang telah ditentukan	0,519	0,320	Valid
3	<i>Replacement crew</i> terjadi karena kontrak kerja diatas kapal habis/sakit	0,541	0,320	Valid
4	<i>Crew</i> yang istirahat siap dicalonkan kapan saja	0,538	0,320	Valid
5	Pengurusan sertifikat dokumen sudah sangat efisien	0,373	0,320	Valid
6	<i>List crew</i> kapal sudah lengkap di semua jabatan	0,488	0,320	Valid
7	<i>Crew</i> baru atau <i>new applicant</i> sudah sangat berpengalaman dikapal asing	0,436	0,320	Valid
8	Dokumen sertifikat pelaut tidak mengalami <i>expired</i> pada saat pencalonan	0,393	0,320	Valid
9	Perlitan sarana dan prasarana di PT Jasindo sudah lengkap	0,784	0,320	Valid
10	Proses pencalonan sudah sesuai standar yang diberikan <i>ship owner</i> dan perusahaan	0,733	0,320	Valid
B.	Kinerja <i>Crewing Department</i> (Y)			
1	Saya selalu berhati-hati dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan oleh atasan	0,670	0,320	Valid
2	Saya cenderung mempererat hubungan dengan rekan kerja saya	0,579	0,320	Valid
3	Menerapkan adab sopan santun saat berbicara dengan sesama karyawan dan pelaut	0,472	0,320	Valid

4	Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien	0,611	0,320	<i>Valid</i>
5	Saya mampu menganalisis data/informasi yang telah tersedia diperusahaan	0,495	0,320	<i>Valid</i>
6	Saya selalu berusaha melakukan tugas pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab saya	0,608	0,320	<i>Valid</i>
7	Saya dapat bekerja sama dengan semua karyawan yang berada diperusahaan	0,532	0,320	<i>Valid</i>
8	Saya lebih menekan pekerjaan saya sesuai dengan jabatan saya	0,538	0,320	<i>Valid</i>
9	Saya dapat melaksanakan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan	0,661	0,320	<i>Valid</i>
10	Saya selalu melakukan tugas tanpa menunggu perintah dari atasan	0,564	0,320	<i>Valid</i>

Sumber: Hasil dari pengolahan data SPSS 25.00

Berdasarkan tabel di atas, bisa dilihat bahwa semua pertanyaan variabel mekanisme *replacement crew* (X) semuanya dinyatakan *valid*. Dan untuk pernyataan variabel kinerja *crewing departement* (Y) dinyatakan *valid* karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ **0,320** dan *item* kuesioner yang *valid* dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Tujuan dari uji reliabilitas adalah untuk melihat apakah alat pengumpul data benar menampilkan keakuratan stabilitas, atau konsistensi instrumen dalam mengungkapkan gejala tertentu dari sekelompok orang meskipun dilakukan pada periode berbeda. Untuk menentukan tingkat reliabilitas suatu instrumen penelitian, reliabilitas dalam rentang $>0,60$ hingga $0,80$ dianggap baik, dan reliabilitas pada rentang $>0,80$ hingga $1,00$ dianggap sangat baik (Santoso, 2001:227). Rumus *Cronbach alpha* digunakan untuk menguji reliabilitas *item* pertanyaan variabel dengan menggunakan program komputer yaitu SPSS 25.0.

Berdasarkan tingkat reliabilitas terhadap kedua variabel instrumen yang diuji bisa dirangkum dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.29
Hasil Uji Reliabilitas X

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.731	10

Sumber: Hasil dari pengolahan data SPSS 25.0

Berdasarkan tabel ringkasan hasil uji reliabilitas di atas, dapat diperoleh nilai *cronbach alpha* untuk mekanisme *replacement crew (X)* **adalah 0,731** dengan keandalan baik. Artinya pertanyaan untuk semua *item* pertanyaan adalah reliabel/tinggi untuk variabel mekanisme *replacement crew (X)*.

Tabel 4.30
Hasil Uji Reliabilitas Y

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.771	10

Sumber: Hasil dari pengolahan data SPSS 25.0

Berdasarkan tabel rangkuman hasil uji reliabilitas di atas, nilai *cronbach alpha* kinerja *crewing departement (Y)* **adalah 0,771** dengan keandalan baik. Artinya pertanyaan untuk semua *item* pertanyaan adalah reliabel/tinggi untuk variabel kinerja *crewing departement (Y)*.

2. Analisis Koefisiensi Korelasi

Agar mengetahui hubungan kinerja terhadap *replacement crew* maka dilakukan uji analisis korelasi. Berdasarkan data yang didapatkan dari penelitian yang diperoleh dari responden, maka diterapkan dalam rumus akan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.31
Analisa Uji Korelasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.882 ^a	.779	.772	2.222

a. Predictors: (Constant), mekanisme replacement

b. Dependent Variable: kinerja crewing

Sumber: Hasil dari pengolahan data SPSS 25.0

Dari hasil hitungan di atas yang menggunakan SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) dari *output* bisa diketahui bahwa koefisien korelasi di atas dapat menjelaskan berapa besarnya nilai korelasi/hubungan (**R**) yaitu **0,882** artinya korelasi kuat. Kualitas pergantian awak kapal mempunyai hubungan yang tinggi dengan kinerja karyawan dan bersifat positif, artinya jika kualitas *replacement crew* semakin baik maka kinerja karyawan akan semakin tinggi atau sebaliknya.

3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Untuk mengetahui hubungan antara mekanisme *replacement crew* (variabel x) dengan kinerja *crewing departement* (variabel y) maka dilakukan analisa regresi linear sederhana dengan menggunakan rumus:

$$Y = a + bX$$

Tabel 4.32
Hasil Uji Regresi (Coefficient)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.253	3.372		.668	.508
mekanisme replacement	.954	.085	.882	11.251	.000

a. Dependent Variable: kinerja crewing

Sumber: Hasil dari pengolahan data SPSS 25.0

Dari tabel tersebut diketahui nilai *constant* (a) sebesar 2,253 sedangkan nilai jumlah kinerja *crewing departement* (b/koeffisien regresi) sebesar 0,954. sehingga persamaan regresinya dapat ditulis:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 2,253 + 0,954 X$$

Persamaan tersebut dapat diterjemahkan:

- Koeffisien konstanta sebesar **2,253** Mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel kinerja *crewing departement* sebesar **0,954**.
- Koeffisien mekanisme *replacement crew* maka kinerja *crewing departement* sebesar **0,954**. Koeffisien regresinya positif, sehingga bisa disimpulkan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif.

Jadi, antara koeffisien X dan Y berbanding lurus, yaitu apabila kualitas mekanisme *replacement crew* meningkat, maka proses kinerja *crewing departement* akan meningkat.

4. Analisis Koeffisien Determinasi

Untuk mengukur besarnya kontribusi variabel X terhadap naik turunnya variabel Y bisa dicari dengan menggunakan rumus:

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Tabel 4.33

Hasil Uji Koeffisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.882 ^a	.779	.772	2.222

a. Predictors: (Constant), mekanisme replacement

b. Dependent Variable: kinerja crewing

Sumber: Hasil dari pengolahan data SPSS 25.0

$$KP = r^2 \times 100\%$$

$$KP = 0,882 \times 100\%$$

$$KP = 0,779 \times 100\%$$

$$KP = 77,9 \%$$

Hasil perhitungan di atas bisa menjelaskan berapa besarnya nilai **korelasi (r) yaitu sebesar 0,882** dan dapat dijelaskan besarnya persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang disebut dengan koefisien determinasi. Koefisien determinasi merupakan hasil pengkuadratan r. Dari hasil perhitungan di atas bisa didapatkan hasil koefisien determinasi sebesar **0,779** yang berarti bahwa pengaruh variabel bebas (mekanisme *replacement crew*) terhadap variabel terikat (kinerja *crewing departement*) sebesar **77,9%** sedangkan sisanya **22,1%** dipengaruhi oleh variabel yang lain.

5. Uji hipotesis

Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan uji t parsial atau sendiri antara variabel bebas terhadap variabel terikat untuk mengetahui apakah hipotesis diterima atau ditolak dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Penulis menggunakan SPSS untuk membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} berikut ini hasil analisis tersebut:

Tabel 4.34

Hasil Uji t

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.253	3.372		.668	.508
mekanisme replacement	.954	.085	.882	11.251	.000

a. Dependent Variable: kinerja crewing

Sumber : Hasil dari pengolahan data SPSS 25.0

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai t_{hitung} sebesar **11,251**.

Sedangkan hasil dari t_{tabel} :

$$t_{tabel} = t(\alpha/2 ; n-k-1)$$

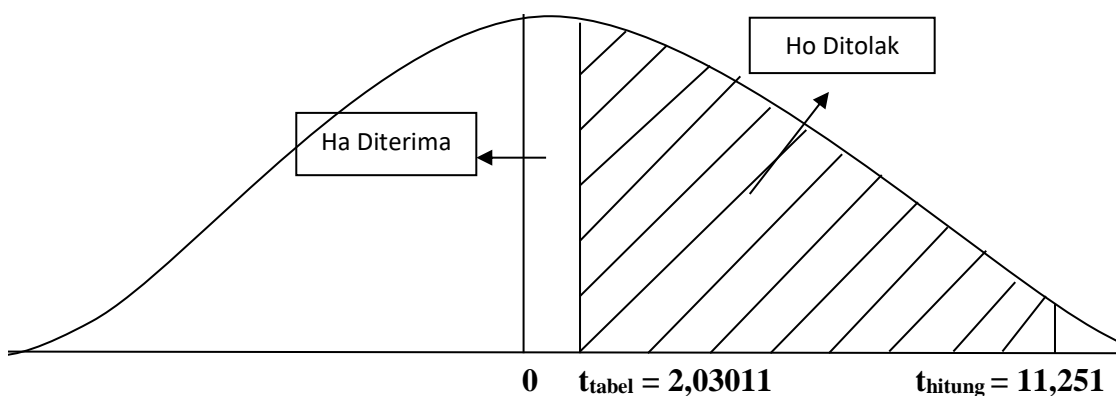
$$t_{tabel} = t(0,025 ; 35)$$

$$t_{tabel} = 2,03011$$

- 1) Jika nilai signifikan $< 0,05$, atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

- 2) Jika nilai signifikan $> 0,05$, atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Hasil koefisien melalui pengolahan data pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikan pengaruh kompetensi *replacement crew* (X) terhadap kinerja *crewing department* (Y) yaitu $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ $11,251 > 2,03011$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga terdapat hubungan yang kuat antara *replacement crew* (variabel X) terhadap kinerja *crewing department* (variabel Y).



Gambar 4.2

Kurva Normal Uji Hipotesis

Dari gambar kurva diatas hasil hipotesis statistik sebagai berikut:

H_0 : $\mu = 0$ (tidak ada hubungan)

H_a : $\mu = 0$ (ada hubungan)

Dari hasil pengujian hipotesis di atas ternyata bisa disimpulkan bahwa t_{hitung} berada pada daerah penolakan maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga terdapat hubungan antara mekanisme *replacement crew* terhadap kinerja *crewing department*. Maka bisa diambil kesimpulan bahwa mekanisme *replacement crew* yang ada di PT Jasindo Duta Segara memiliki hubungan yang signifikan dan positif terhadap kinerja para karyawan *crewing department*.

C. PEMECAHAN MASALAH

Pemecahan masalah merupakan solusi yang digunakan untuk memecahkan suatu masalah. Dalam hal ini bisa juga dilakukannya uji coba dengan melakukan pemecahan masalah yang terbaik dengan mencoba suatu alternatif yang efektif untuk bisa mengimplementasikan mekanisme *replacement crew* sehingga dapat meningkatkan kinerja *crewing departement* pada PT Jasindo Duta Segara. Pada umumnya pengambilan keputusan tersebut menggunakan pertimbangan, pengetahuan dan pengalaman untuk memutuskan mana alternatif yang efektif untuk digunakan sebagai pemecahan masalah, tetapi peneliti akan menyampaikan masalah terlebih dahulu yaitu sebagai berikut:

1. Belum optimalnya kinerja *crewing departement* dalam *replacement crew* yang tersedia.
2. Kurangnya *crew* yang *stand by* untuk dicalonkan di atas kapal.

kemudian penulis mengambilkan keputusan alternatif pemecahan masalah antara lain:

1. Mengoptimalkan mekanisme *replacement crew* terhadap kinerja *crewing departement*.

Untuk mengoptimalkan mekanisme *replacement crew* dapat dilakukan dengan peningkatan dalam hal pergantian awak kapal yang lebih efisien. Dalam hasil uji t yaitu nilai signifikan adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 11,251 > t_{tabel} 2,03011$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil H_a dapat diterima dengan baik yang berarti pengaruh mekanisme *replacement crew* (X) terhadap kinerja *crewing departement* (Y). Kegiatan ini harus terus berkembang dan selalu melakukan evaluasi pada setiap aktivitas pelaksanaannya juga harus sesuai dengan mekanisme *replacement crew* yang telah ditetapkan standar yang diberikan oleh perusahaan itu sendiri.

2. Untuk meningkatkan kualitas kinerja *crewing departement* sendiri. Perusahaan harus memberikan informasi tentang evaluasi keterampilan yang harus dikuasai oleh para karyawan kantor bahwa pentingnya evaluasi kinerja terhadap bagaimana performa mereka pada saat bekerja di kantor. Ini bisa sebagai acuan untuk kenaikan gaji karyawan, diberikan bonus untuk pekerjaannya dan memungkinkan untuk menaikkan jabatan para karyawan itu sendiri.

3. Untuk mengantisipasi kurangnya *crew* yang *stand by* untuk bekerja di atas kapal, pihak *ship owner* bisa memberitahukan minimal 1 bulan atau 2 bulan sebelum proses pergantian *crew*. Proses ini agar pada saat proses *replacement crew*, pihak perusahaan bisa mempersiapkan awak kapal menjadi lebih maksimal dan juga bisa meningkatkan kualitas terhadap pencarian *crew* kapal yang dicalonkan. Karena, pada saat proses pencalonan bisa dipersiapkan dengan sebaik mungkin.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Analisis yang dilakukan penulis tentang bagaimana pengaruh mekanisme *replacement crew* (X) terhadap kinerja *crewing department* (Y) pada PT Jasindo Duta Segara, maka pada bagian ini penulis akan mencoba memberikan kesimpulan yang akan diuraikan sebagai berikut:

1. Hasil analisis mengenai pengaruh mekanisme *replacement crew* (X) terhadap kinerja *crewing department* (Y) pada PT Jasindo Duta Segara dengan analisis korelasi menunjukkan nilai $r = 0,882$. Dalam hal ini dapat dibuktikan bahwa pengaruh mekanisme *replacement crew* memiliki hubungan yang kuat dan positif terhadap kinerja *crewing department* pada PT Jasindo Duta Segara. Dan untuk hasil menggunakan koefisien regresi diperoleh persamaan regresi linear sederhana yaitu $Y = 2,253 + 0,954 X$ dimana jika terjadi peningkatan kualitas terhadap mekanisme *replacement crew* maka akan terjadi juga peningkatan kinerja *crewing department* di PT Jasindo Duta Segara.
2. Dari pengujian hipotesis dengan tingkat kesalahan 5% untuk semua data sampel yang diambil, mekanisme *replacement crew* terbukti positif dan signifikan terhadap kinerja *crewing department* diperoleh angka $t_{hitung} 11,251 > t_{tabel} 2,03011$ artinya ada hubungan signifikan antara mekanisme *replacement crew* terhadap kinerja *crewing department*.
3. Dari hasil analisis koefisien determinasi diperoleh angka sebesar 77,9% artinya kontribusi atau pengaruh mekanisme *replacement crew* terhadap kinerja *crewing department* adalah sebesar 77,9% dan sisanya 22,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

B. SARAN

Pada bab terakhir ini, penulis akan memberikan saran berdasarkan hasil penelitian yang telah disampaikan sebagai berikut:

1. Sebaiknya mekanisme *replacement crew* harus terus diperhatikan lebih lanjut dikarenakan ini sangat menjadi objek vital dalam proses pergantian awak kapal dan harus selalu dievaluasi setiap pelaksanaannya. Beberapa hal penting dalam kegiatan ini juga harus disesuaikan dengan kondisi pengalaman *crew* sendiri dan juga dari jenis kapal. Maka dari itu peningkatan kinerja *crewing department* sangat diperlukan agar bisa lebih optimal dalam proses pergantian awak kapal.
2. Untuk *stand by crew list* sendiri, harus diperhatikan karena jika terjadi tidak adanya *crew* dalam proses pergantian awak kapal nantinya bisa menghambat proses *replacement*. Oleh karena itu, perusahaan wajib mencari *crew-crew* yang bersedia *join* minimal 1 bulan sebelum berlayar di kapal milik perusahaan agar dalam pencalonan bisa mengalami peningkatan kinerja yang lebih baik lagi dan lebih efektif lagi.
3. Penulis menyarankan tidak hanya memperhatikan faktor dominan yaitu mekanisme *replacement crew* sebesar **77,9%** tetapi juga diperhatikan faktor **22,1%** seperti motivasi, disiplin, dan lain-lain yang mempengaruhi produktivitas *crewing department* selama bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S.(2010). *Prosedur penelitian : suatu pendekatan praktik* . Jakarta: Rineka Cipta.
- Dahlan, A.(2018, 02 22). *Eureka Pendidikan*. Retrieved from Analisis Reliabilitas Menggunakan SPSS: <https://eurekapedidikan.com/analisis-reliabilitas-menggunakan-spss>
- Fahmi, Irham.2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan.2008. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S.2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S.(2017). *Manajemen sumber daya manusia: edisi revisi / Malayu S.P. Hasibuan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.(2005). *Organisasi dan Motivasi : Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hubeis, S. M.(2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia* . Bogor: Ghalia Indonesia.
- Jelata, R.(2019, 10 27). *Teknikarea*. Retrieved from 25 Jenis-Jenis Kapal Laut di Indonesia dan Fungsinya: <https://www.teknikarea.com/jenis-jenis-kapal-laut-di-indonesia-dan-fungsinya/>
- Kosasih, Engkos; Soewodo, Hananto.(2009). *Manajemen Perusahaan Pelayaran (R. 13/I) : Suatu Pendekatan Praktis Dalam Bidang Usaha Pelayaran / Engkos Kosasih*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Made.(2022, 03 16). *Insight Talenta*. Retrieved from Mengenal Rekrutmen Internal dan Eksternal, Perbedaan dan Contohnya: <https://www.talenta.co/blog/insight-talenta/perbedaan-rekrutmen-internal-dan-eksternal/>
- Madjowa, V.(2020, 11 9). *Darilaut.id*. Retrieved from Cara Pergantian dan Pemulangan Awak Kapal: <https://darilaut.id/berita/cara-pergantian-dan-pemulangan-awak-kapal>
- Mangkunegara, A. A.(2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A.(2015). *Sumber Daya Manusia* (Cetakan kedua belas ed.). Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S.(2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Edisi Kedua*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Masram., dan Mu'ah.(2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.

- Meithiana, I.(2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan.
- Mudiyanto, M.(2020). *Manajemen Kapal*.Jember: CV. Pustaka Abadi.
- Republik Indonesia. Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 70 Tahun 2013 Pendidikan dan Pelatihan, Sertifikasi serta Dinas Jaga Pelaut. Jakarta
- Republik Indonesia. Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 84 Tahun 2013 Tentang perekrutan dan Penempatan Awak Kapal. Jakarta.
- Republik Indonesia. Undang-Undang No. 17 Tahun 2008 Pelayaran.
- Rivai, V.(2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Coulter, M.(2016). *Manajemen*, Jilid 1 Edisi 13, Jakarta: Erlangga.
- Sari, Eliana.(2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Aplikasi)*. Jakarta: Jayabaya University Press.
- Sinamo, Jansen H. 7 Mentalitas Profesional. <http://djodiismanto.blogspot.com/2007/06/7-mentalitas-profesional.html>.
- Sugiyono.(2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono.(2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono.(2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, P. D.(2010). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Susanto, B.(2021, 07 01). *seputar pengetahuan*. Retrieved from Mekanisme: <https://www.seputarpengetahuan.co.id/2021/07/mekanisme-adalah.html>
- Widodo, Eko Suparno.2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR



**KANTOR PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
KOTA ADMINISTRASI JAKARTA UTARA**

**SURAT IZIN USAHA PERDAGANGAN (SIUP) MENENGAH
Nomor : 93/24.1PM.1/31.72/-1.824.27/e/2016**

- | | | |
|--|---|---|
| 1. Nama Perusahaan | : | PT. JASINDO DUTA SEGARA |
| 2. Nama Penanggung Jawab / Jabatan | : | AGUSTINUS SUHANDOYO / DIREKTUR |
| 3. Alamat Perusahaan | : | PLAZA KELAPA GADING BLOK C NO.55
JL. BOULEVARD BARAT RAYA, KEL. KELAPA GADING
BARAT, KEC. KELAPA GADING, KOTA ADMINISTRASI
JAKARTA UTARA |
| 4. Nomor Telepon Perusahaan | : | 02145851225 |
| 5. Nilai Kekayaan Bersih Perusahaan
(Tidak Termasuk Nilai Tanah dan Bangunan) | : | Rp. 600.000.000,00 |
| 6. Kelembagaan | : | PERDAGANGAN MENENGAH |
| 7. Zonasi | : | K.2 SUB ZONA PERDAGANGAN DAN JASA (Sesuai) |
| 8. Kegiatan Usaha (KBLI)
7020 KEGIATAN KONSULTASI MANAJEMEN | : | JASA KONSULTAN MANAJEMEN BIDANG SDM /
PEMASARAN |

SURAT IZIN USAHA PERDAGANGAN INI BERLAKU DI SELURUH WILAYAH REPUBLIK INDONESIA, SELAMA PERUSAHAAN MENJALANKAN USAHANYA SESUAI IZIN INI DAN WAJIB DIDAFTR ULANG SETIAP 5 (LIMA) TAHUN SEKALI, ATAU SESUAI MASA BERLAKU BAGI YANG TIDAK SESUAI PERDA RDTR.

SIUP ini diberikan dengan ketentuan :

1. Pemilik SIUP wajib menyampaikan laporan kegiatan usahanya setiap 6 (enam) bulan kepada Pejabat Penerbit SIUP.
2. SIUP akan dicabut apabila tidak mengikuti ketentuan/peraturan perizinan yang berlaku di bidang usaha perdagangan.

SIUP ini dilarang digunakan untuk melakukan :

- a. Kegiatan usaha perdagangan yang tidak sesuai dengan kelembagaan dan/atau kegiatan usaha, sebagaimana yang tercantum di dalam SIUP;
- b. Kegiatan usaha yang mengaku kegiatan perdagangan, untuk menghimpun dana dari masyarakat dengan menawarkan janji keuntungan yang tidak wajar (money game); atau
- c. Kegiatan usaha perdagangan lainnya (selain butir a dan b) yang telah diatur melalui ketentuan peraturan perundang-undangan tersendiri.

Dikeluarkan di : Jakarta
Pada tanggal : 11 Februari 2016
Daftar ulang/ Masa Berlaku : 07 Oktober 2020
tanggal



KEPALA KANTOR
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
KOTA ADMINISTRASI JAKARTA UTARA



NIP. 195906171992081001



KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
Ministry of Transportation

DIREKTORAT JENDERAL PERHUBUNGAN LAUT
Directorate General of Sea Transportation

SURAT IJIN USAHA PEREKRUTAN DAN PENEMPATAN AWAK KAPAL
Recruitment and Placement Seafarers Agency's License

No. : SIUPPAK 13.13 TAHUN 2014

diberikan kepada : **PT. JASINDO DUTA SEGARA**
issued to

Alamat Perusahaan : Plaza Kelapa Gading Rukan Blok C/55, Jl. Raya Boulevard Barat
Address Jakarta 14240

No Telp / Fax /alamat email : (62-21)4585 1225, Fax : (62-21) 4585 1228
No telp/fax/email Address www.jasindods.com/ info@jasindods.co.id

Nama Pemilik : Agustinus Suhandoyo
The Owner

Alamat Pemilik Usaha : Jl. P. Bangka No. 16 Rt/Rw. 014/003 Kelapa Gading BRI,
Owner's address Kec. Kelapa Gading, Jakarta Utara

NPWP : 02.504.540.2-043.000 tgl. 03-08-2006

telah memenuhi persyaratan sesuai Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM. 84 Tahun 2013 Tentang Perekrutan dan penemppatan Awak Kapal dan ketentuan sebagaimana diatur dalam *Maritime Labour Convention (MLC), 2006* beserta amandemennya.

Has complied the requirement based on Ministerial Regulation Number PM. 84 Year 2013 Concerning Recruitment and Placement of Seafarers on Board Vessel and comply to the provision under the Maritime Labour Convention (MLC), 2006 and its Amendments.

Diterbitkan di Jakarta pada tanggal 26-NOVEMBER 2014
Issued at on

A.n. MENTERI PERHUBUNGAN

O.b. Minister for Transportation

DIREKTUR JENDERAL PERHUBUNGAN LAUT

Director General for Sea Transportation



Capt. BOBBY R. MAMAHIT

Pembina Utama (IV/e)

NIP: 19560912 198503 1 002

Catatan :
note

Surat Ijin berlaku selama tidak ada pencabutan oleh Pemerintah dan akan diverifikasi setiap tahun pada tanggal SIUPPAK diterbitkan sesuai ketentuan yang berlaku.

This license is valid and will be verified annually in accordance with the regulations. For any violations of the law incurred, therefore this license is subject to be revoked.



JUANITA LESTIA RINI, S.H., M.Kn.

Notaris di Kota Bogor - Provinsi Jawa Barat

SK. MENKUM & HAM RI

Nomor : AHU-00063.AH.02.02.TAHUN 2018

Tanggal : 05 September 2018

SALINAN

AKTA PERNYATAAN KEPUTUSAN RAPAT

PT. JASINDO DUTA SEGARA

NOMOR : 92.-

Hari Kamis, tanggal 26 Maret 2020

K a n t o r :

Kp. Muara, RT. 001 RW. 001, Kel. Sindangrasa - Kec. Bogor Timur,

Kota Bogor - Prov. Jawa Barat, 16145

e-mail : notaris.juanitalr@gmail.com, Hp. : +628111095535 / +628129992718

AKTA PERNYATAAN KEPUTUSAN RAPAT

PT. JASINDO DUTA SEGARA

Nomor : 92.-

- Pada hari ini, Kamis, tanggal dua puluh enam Maret dua ribu dua puluh -----
(26-03-2020); -----

- Pukul 14:00 WIB (empat belas Waktu Indonesia Barat);-----

- Berhadapan dengan saya,-----

----- **Juanita Lestia Rini, Sarjana Hukum, Magister Kenotariatan,** -----

Notaris dengan Wilayah jabatan meliputi seluruh Wilayah Provinsi Jawa Barat, ---
berkedudukan di Kota Bogor, dengan dihadiri oleh saksi-saksi yang saya, Notaris--
kenal dan nama-namanya akan disebut pada akhir akta ini: -----

- **Nyonya Sri Rohayati**, lahir di Metro, pada tanggal tiga belas Juli seribu-----
sembilan ratus tujuh puluh lima (13-07-1975), Swasta, Warga Negara Indonesia,---
bertempat tinggal di Kota Bekasi Jalan Gondangdia Baru, Rukun Tetangga 002,---
Rukun Warga 009, Kelurahan Jaticempaka, Kecamatan Pondok Gede, pemegang --
Nomor Induk Kependudukan (NIK) : 3275085307750024; -----

- menurut keterangannya dalam hal ini bertindak selaku kuasa berdasarkan -----
Notulen Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa (RUPSLB) Perseroan -----
Terbatas **PT. JASINDO DUTA SEGARA**, yang dibuat dibawah tangan,-----
bermaterai cukup, pada tanggal tujuh belas Maret dua ribu dua puluh -----
(17-03-2020), yang dilekatkan pada minuta akta ini dan akan disebutkan dibawah--
ini; -----

- Penghadap telah dikenal oleh saya, Notaris.-----

- bahwa pada hari Selasa, tanggal tujuh belas Maret dua ribu dua puluh -----
(17-03-2020), pukul 09:00 WIB (sembilan Waktu Indonesia Barat), bertempat di --
Kantor Perseroan, telah dilangsungkan Rapat Umum Pemegang saham Luar Biasa-
(RUPSLB) Perseroan Terbatas -----

----- **"PT. JASINDO DUTA SEGARA"**, -----

berkedudukan di Kota Administrasi Jakarta Utara - Provinsi Daerah Khusus -----
Ibukota Jakarta, yang Anggaran Dasarnya didirikan dengan akta tertanggal dua----



puluh tiga Januari dua ribu enam (23-01-2006), Nomor : 16, yang dibuat -----
dihadapan **Nyonya Diah Anggraini, Sarjana Hukum, Magister Humaniora**,-----
Notaris di Jakarta, yang Anggaran Dasarnya telah mendapat pengesahan dari-----
Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia, dengan Surat-----
Keputusannya tertanggal enam belas Februari dua ribu enam (16-02-2006),-----
Nomor : C-04519 HT.01.01.TH.2006, dan telah beberapa kali mengalami-----
perubahan yaitu dengan :

1. Akta tertanggal sembilan belas Juli dua ribu enam (19-07-2006), Nomor : 06, -
yang dibuat dihadapan **Nilda, Sarjana Hukum**, Notaris di Jakarta, dan telah--
mendapat persetujuan dari Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia -----
Republik Indonesia, dengan Surat Keputusannya tertanggal tiga puluh satu ----
Juli dua ribu enam (31-07-2006), Nomor : C-22396 HT.01.04.TH.2006;-----
2. Akta tertanggal enam Agustus dua ribu delapan (06-08-2008), Nomor : 06, ---
dan telah mendapat persetujuan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia -
Republik Indonesia, dengan Surat Keputusannya tertanggal tiga belas -----
Oktober dua ribu delapan (13-10-2008), Nomor :-----
AHU-72589.AH.01.02.Tahun 2008;
3. Akta tertanggal tujuh April dua ribu sepuluh (07-04-2010), Nomor : 07, dan---
juga telah dilaporkan sebagaimana dimuat dalam Penerimaan Pemberitahuan -
Perubahan Data Perseroan dan telah mendapat pengesahan dari Menteri -----
Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia dengan Surat-----
Keputusannya tertanggal empat belas Mei dua ribu sepuluh (14-05-2010), ----
Nomor : AHU-AH.01.10-11795;

- yang keduanya dibuat dihadapan **Yulida Desmartiny, Sarjana Hukum**, Notaris- di
Jakarta;

4. Akta tertanggal dua puluh enam November dua ribu lima belas (26-11-
2015),-Nomor : 35, dan telah dilaporkan sebagaimana dimuat dalam
Penerimaan -----
Pemberitahuan Perubahan Data Perseroan dan telah mendapat pengesahan-----
dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia dengan-----
Surat Keputusannya tertanggal enam November dua ribu lima belas -----

- (26-11-2015), Nomor : AHU-AH.01.03-0983376;-----
5. Akta tertanggal tiga Januari dua ribu tujuh belas (03-01-2017), Nomor : 01, ---
dan telah dilaporkan sebagaimana dimuat dalam Penerimaan Pemberitahuan --
Perubahan Data Perseroan dan telah mendapat pengesahan dari Menteri -----
Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia dengan Surat-----
Keputusannya tertanggal tiga Januari dua ribu tujuh belas (03-01-2017),-----
Nomor : AHU-AH.01.03-0000563;-----
6. Akta tertanggal sebelas Januari dua ribu tujuh belas (11-01-2017), Nomor :---
17, dan telah dilaporkan sebagaimana dimuat dalam Penerimaan -----
Pemberitahuan Perubahan Data Perseroan dan telah mendapat pengesahan-----
dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia dengan-----
Surat Keputusannya tertanggal sebelas dua ribu tujuh belas (11-01-2017),-----
Nomor : AHU-AH.01.03-0009498;-----
- yang ketiganya dibuat oleh saya, Notaris pada saat itu menjabat sebagai Notaris --
di Kabupaten Cianjur; -----
7. Akta tertanggal lima September dua ribu delapan belas (05-09-2018),-----
Nomor : 12, yang dibuat dihadapan **Zainuddin, Sarjana Hukum**, Notaris di -
Jakarta, dan telah mendapat Persetujuan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi --
Manusia Republik Indonesia Nomor :-----
AHU-0018330.AH.01.02.TAHUN 2018, dan juga mendapat Penerimaan -----
Pemberitahuan Perubahan Anggaran Dasar Perseroan dari Menteri Hukum ---
dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor :-----
AHU-AH.01.03-0239745 serta mendapat Penerimaan Pemberitahuan -----
Perubahan Data Perseroan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia-----
Republik Indonesia Nomor : AHU-AH.01.03-0239746, yang kesemuanya -----
dengan Surat Keputusannya tertanggal lima September dua ribu delapan -----
belas (05-09-2018);-----
8. Akta tertanggal empat September dua ribu sembilan belas (04-09-2019), -----
Nomor : 19, yang dibuat oleh saya, Notaris, dan telah mendapat Persetujuan---
dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor : ----

AHU-0067347.AH.01.02.TAHUN 2019, dan juga mendapat Penerimaan -----

Pemberitahuan Perubahan Data Perseroan dari Menteri Hukum dan Hak -----

Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor : AHU-AH.01.03-0329051, yang --
keduanya dengan Surat Keputusannya tertanggal sepuluh September dua ribu-
sembilan belas (10-09-2019);.....

- untuk selanjutnya disebut : **“Perseroan”**; -----

- Rapat tersebut dihadiri oleh :

1. **Nyonya Ka Jong Hee**, lahir di Seoul, pada tanggal delapan belas Desember --
seribu sembilan ratus empat puluh delapan (18-12-1948), Swasta, Warga-----

-
Negara Indonesia, bertempat tinggal di The Pakubuwono Residence, -----

Ironwood 15 F, Rukun Tetangga 003, Rukun Warga 001, Kelurahan Gunung,-
Kecamatan Kebayoran Baru, Kota Administrasi Jakarta Selatan, Provinsi -----
Daerah Khusus Ibukota Jakarta, pemegang Nomor Induk Kependudukan-----

(NIK) : 3172065812481002, dengan Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP) : ----

26.118.906.2-043.000;.....

- dalam hal ini bertindak :

a. selaku Presiden Direktur dalam Perseroan; -----

b. selaku pemegang/pemilik 7.425 (tujuh ribu empat ratus dua puluh lima) --
lembar saham atau seluruhnya berjumlah nominal Rp. 742.500.000, -----
(tujuh ratus empat puluh dua juta lima ratus ribu Rupiah) dalam -----

Perseroan;

2. **Tuan Gu Jong Yul**, lahir di Seoul, pada tanggal dua puluh sembilan-----

Desember seribu sembilan ratus tiga puluh sembilan (29-12-1939), Swasta,----

Warga Negara Indonesia, bertempat tinggal di The Pakubuwono Residence, ---

Ironwood 15F, Jalan Pakubuwono VI Nomor 68, Rukun Tetangga 003,-----

Rukun Warga 001, Kelurahan Gunung, Kecamatan Kebayoran Baru, Kota-----

Administrasi Jakarta Selatan, Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta, -----

pemegang Nomor Induk Kependudukan (NIK) : 3172062912395001, dengan -
Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP) : 09.136.471.1-043.000;-----

- dalam hal ini bertindak berdasarkan Akta Kuasa Nomor : 36, yang dibuat ----

oleh saya, Notaris, pada saat itu menjabat sebagai Notaris di Kabupaten -----
Cianjur, tertanggal dua puluh enam November dua ribu enam belas -----
(26-11-2016), untuk dan atas nama, serta sah mewakili :-----

- **Tuan Hermanto Rusli**, lahir di Seoul, pada tanggal sembilan Mei seribu ----
sembilan ratus empat puluh lima (09-05-1945), Swasta, Warga Negara-----
Indonesia, bertempat tinggal di Warung Jati Barat I, Rukun Tetangga 011, ----
Rukun Warga 009, Kelurahan Kalibata, Kecamatan Pancoran, Kota -----
Administrasi Jakarta Selatan, Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta, -----
pemegang Nomor Induk Kependudukan (NIK) : 3174080905450003, -----
dengan Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP) : 07.166.989.9-061.000;-----
- dalam hal ini bertindak selaku pemegang/pemilik 75 (tujuh puluh lima)-----
lembar saham atau seluruhnya berjumlah nominal Rp. 7.500.000,- (tujuh juta -
lima ratus ribu Rupiah) dalam Perseroan;-----

3. **Nyonya Sri Rohayati** tersebut;-----

- dalam hal ini bertindak :-----

a. hadir atas undangan Rapat Direksi dalam Perseroan;-----

b. selaku Kuasa dari Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa-----

(RUPSLB) Perseroan Terbatas **PT. JASINDO DUTA SEGARA**, -----

berkedudukan di Kota Administrasi Jakarta Utara - Provinsi Daerah -----

Khusus Ibukota Jakarta; -----

- bahwa Rapat dipimpin oleh **Nyonya Ka Jong Hee** tersebut, dalam-----
wewenangannya selaku Presiden Direktur dalam Perseroan sebagaimana ketentuan---
pasal 9 (sembilan) ayat 5 (lima) Anggaran Dasar perseroan dan dalam Rapat -----
tersebut telah hadir/diwakili oleh 7.500 (tujuh ribu lima ratus) lembar saham -----
dengan nilai nominal sebesar Rp. 750.000.000,- (tujuh ratus lima puluh juta -----
Rupiah), atas keseluruhan saham yang telah dikeluarkan oleh Perseroan hingga-----
saat ini. Oleh dan karenanya sesuai pasal 9 (sembilan) ayat 2 (dua) dan pasal 10 ----
(sepuluh) ayat 1 (satu) Anggaran Dasar Perseroan maka Rapat dinyatakan sah dan -
berhak untuk mengambil keputusan yang mengikat, walaupun tidak dilakukan-----
pemanggilan melalui iklan dalam surat kabar terlebih dahulu. -----

- bahwa acara dalam Rapat tersebut adalah : -----

PERSETUJUAN

I. Mengetahui perubahan Kewarganegaraan dan dan merubah Passport menjadi -Nomor Induk Kependudukan (NIK) atas nama **Tuan Gu Jong Yul** tersebut; --

II. Perubahan susunan anggota Direksi dalam Perseroan;-----

- Selanjutnya penghadap dalam kedudukannya seperti tersebut diatas,-----

menerangkan bahwa sebagaimana hal-hal yang telah dibicarakan dan diputuskan--

dalam Rapat tersebut telah diketahui oleh Peserta Rapat, maka Rapat Umum -----

Pemegang Saham Luar Biasa tersebut yang disetujui oleh 100 % (seratus persen) -- dari keseluruhan saham yang hadir dalam Rapat tersebut dengan suara bulat----- memutuskan : -----

MENYETUJUI

I. Mengetahui perubahan Kewarganegaraan dan merubah Passport menjadi-----

Nomor Induk Kependudukan (NIK) atas nama **Tuan Gu Jong Yul** tersebut,---

yang semula berkewarganegaraan Korea berubah menjadi Kewarganegaraan -- Indonesia, dengan pemegang Nomor Passport : DJ0019374 dan berubah----- menjadi Nomor Induk Kependudukan (NIK) : 3172062912395001, -----

berdasarkan Petikan Keputusan Presiden Republik Indonesia tertanggal-----

empat belas Oktober dua ribu sembilan belas (14-10-2019), Nomor : -----

15/PWI Tahun 2019; -----

II. Persetujuan pemberhentian dengan hormat atas permintaan sendiri yaitu -----

-

Tuan Agustinus Suhandoyo, lahir di Solo, pada tanggal enam Agustus -----

seribu sembilan ratus empat puluh empat (06-08-1944), Pensiunan, Warga -----

Negara Indonesia, bertempat tinggal di Jalan Pulau Bangka Nomor 16,-----

Rukun Tetangga 014, Rukun Warga 003, Kelurahan Kelapa Gading Barat, -----

Kecamatan Kelapa Gading, Kota Administrasi Jakarta Utara, Provinsi Daerah-Khusus Ibukota Jakarta, pemegang Nomor Induk Kependudukan (NIK) : ----- 3172060608440003, selaku Direktur dalam Perseroan. Dengan rapat -----

memberikan tanda pelunasan dan pembebasan (acquit et decharge)-----

sepenuhnya atas pengurusan dan pengawasannya didalam Perseroan tersebut. -

Dan persetujuan masuknya **Tuan Gu Jong Yul** tersebut, sebagai Direktur-----
dalam Perseroan. Perubahan anggota Direksi Perseroan, berlaku efektif sejak--
ditutupnya Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa (RUPSLB) tanggal ----
tujuh belas Maret dua ribu dua puluh (17-03-2020) dan berakhir masa jabatan -
sampai dengan tanggal enam belas Maret dua ribu dua puluh lima -----
(16-03-2025), sehingga setelah Rapat tersebut ditutup, maka susunan anggota -
Direksi dan Dewan Komisaris Perseroan yang baru adalah :-----

DIREKSI

- | | |
|----------------------------|--|
| - Presiden Direktur | : Nyonya Ka Jong Hee tersebut, dengan Nomor ----
Pokok Wajib Pajak (NPWP) : -----
26.118.906.2-043.000; ----- |
| - Direktur | : Tuan Gu Jong Yul tersebut, dengan Nomor -----
Pokok Wajib Pajak (NPWP) : -----
09.136.471.1-043.000; ----- |

DEWAN KOMISARIS

- | | |
|--------------------|--|
| - Komisaris | : Tuan Agustino , lahir di Jakarta, pada tanggal-----
enam Agustus seribu sembilan ratus enam puluh --
lima (06-08-1965), Swasta, Warga Negara -----
Indonesia, bertempat tinggal di Komplek -----
Perumahan Pulo Gerbang Permai Blok G.7/22, ----
Rukun Tetangga 002, Rukun Warga 012,-----
Kelurahan Pulo Gebang, Kecamatan Cakung, -----
Kota Administrasi Jakarta Timur, Provinsi -----
Daerah Khusus Ibukota Jakarta, pemegang-----
Nomor Induk Kependudukan (NIK) :-----
3175060608650019, dengan Nomor Pokok -----
Wajib Pajak (NPWP) : 24.081.762.7-045.000; ----- |
|--------------------|--|

- Pengangkatan anggota Direksi dan Dewan Komisaris tersebut telah
diterima-oleh masing-masing yang bersangkutan. -----

- Pasal-pasal atau hal-hal yang tidak dirubah dalam Akta ini tetap berlaku dalam ---
Anggaran Dasar Perseroan Terbatas tersebut;-----

- Akhirnya penghadap bertindak sebagaimana tersebut diatas menyatakan :-----
- Bahwa dengan ini menjamin akan kebenaran data, informasi, dan identitas -----
penghadap sesuai surat, dokumen, bukti, dan tanda pengenal yang disampaikan --
kepada saya, Notaris, dan bertanggung jawab sepenuhnya atas hal tersebut dan ---
selanjutnya penghadap juga menyatakan telah mengerti dan memahami isi akta---
ini;.....
- Bahwa apabila dikemudian hari ternyata terjadi perselisihan dan atau sengketa --
dan atau pelaporan mengenai akta ini yang dibuat antara dan atau oleh -----
penghadap maupun pihak lain dari segala sesuatu yang berhubungan dengan -----
akta ini dan atau tindak lanjut dengan akta ini maka membebaskan Notaris-----
selaku Pejabat Umum maupun Pejabat yang terkait dan saksi-saksi dari segala ----
tuntutan dan atau gugatan hukum dan atau laporan, baik perdata, Tata Usaha -----
Negara, maupun pidana termasuk akan tetapi tidak terbatas pada tuntutan yang ---
dilakukan melalui kuasanya atau pengacara; -----
- Bahwa apabila ternyata penghadap lalai dan tidak memenuhi maksud tersebut---
didas dan tetap melakukan penuntutan dan atau pelaporan terhadap Notaris dan --
atau Pejabat yang terkait maka penghadap dengan ini memberi kuasa kepada -----
Notaris dan atau Pejabat yang terkait dan saksi-saksi, untuk dan atas nama -----
penghadap melakukan pencabutan terhadap tuntutan dan atau gugatan dan atau ---
laporan tersebut diatas pada instansi yang berwenang maupun kuasanya atau -----
pengacara, tidak ada yang dikecualikan;
- Bahwa apabila dalam pengeluaran salinan/kutipan/petikan dari minuta akta -----
(Akta Otentik) ini terdapat kekeliruan atau kesalahan ketik maka Notaris akan ----
melakukan pembetulan kesalahan ketik yang disesuaikan pada minuta akta (akta -
otentiknya).....
- Oleh karena tidak ada hal-hal lainnya yang dibicarakan maka Ketua Rapat -----
menutup Rapat pada pukul 10:00 WIB (sepuluh Waktu Indonesia Barat); -----
- Dari apa yang dimaksud diatas, maka dibuatlah Akta Pernyataan Keputusan -----
Rapat ini;
- Akta ini diselesaikan pukul 15:00 WIB (lima belas Waktu Indonesia Barat);-----

DEMikian AKTA INI

- Dibuat sebagai salinan dan diresmikan di Bekasi, pada hari, tanggal dan pukul ----
tersebut dalam kepala akta ini dengan dihadiri oleh saksi-saksi : -----

1. **Nona Mutia Febriani**, lahir di Jakarta, pada tanggal dua puluh enam -----
Februari dua ribu (26-02-2000), Warga Negara Indonesia, pemegang Nomor --
Induk Kependudukan (NIK) : 3172026602001001; -----
2. **Nyonya Sofiyah, Sarjana Hukum**, lahir di Jakarta, pada tanggal satu Januari-
seribu sembilan ratus delapan puluh delapan (01-01-1988), Warga Negara ----
Indonesia, pemegang Nomor Induk Kependudukan (NIK) : -----
3171054101880002; -----

- Keduanya bertindak sebagai saksi-saksi. -----

- Segera setelah akta ini dibacakan saya, Notaris kepada penghadap dan saksi -----
saksi, maka seketika ditanda tangani akta ini oleh penghadap, saksi-saksi dan ---
saya, Notaris. -----

- Selanjutnya penghadap dan para saksi, membubuhkan sidik jari jempol -----
kanan/kiri, pada lembar tambahan yang disediakan untuk keperluan akta ini, -----
demikian sesuai dengan Undang-Undang Jabatan Notaris atau peraturan -----
perundang-undangan yang berlaku. -----

- Dibuat dengan tanpa perubahan. -----

- Minuta akta ini telah ditanda tangani dengan semestinya. -----

- **DIBERIKAN SEBAGAI SALINAN YANG SAMA BUNYINYA.** -----

Notaris di Kota Bogor,



26 MAR 2020

(Juanita Lestia Rini, S.H., M.Kn.)



**KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA
DIREKTORAT JENDERAL ADMINISTRASI HUKUM UMUM**
Jl. H.R. Rasuna Said Kav. 6-7 Kuningan, Jakarta Selatan
Telp. (021) 5202387 - Hunting

Nomor : AHU-AH.01.03-0163539
Lampiran :
Perihal : Penerimaan Pemberitahuan
Perubahan Data Perseroan
PT JASINDO DUTA SEGARA

Kepada Yth.
Notaris JUANITA LESTIA RINI, S.H., M.KN.
Kp. Muara
KOTA BOGOR

Sesuai dengan data dalam format Isian Perubahan yang disimpan di dalam sistem Administrasi Badan Hukum berdasarkan Akta Notaris Nomor 92 Tanggal 26 Maret 2020 yang dibuat oleh Notaris JUANITA LESTIA RINI, S.H., M.KN., berkedudukan di KOTA BOGOR, mengenai perubahan Direksi Dan Komisaris, **PT JASINDO DUTA SEGARA**, berkedudukan di JAKARTA UTARA, telah diterima dan dicatat di dalam Sistem Administrasi Badan Hukum.



Diterbitkan di Jakarta, Tanggal 26 Maret 2020.

a.n. MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA
DIREKTUR JENDERAL ADMINISTRASI HUKUM UMUM,

Cahyo Rahadian Muzhar, S.H., LL.M.
19690918 199403 1 001

DICETAK PADA TANGGAL 26 Maret 2020

DAFTAR PERSEROAN NOMOR AHU-0059680.AH.01.11.TAHUN 2020 TANGGAL 26 Maret 2020

Pemberitahuan ini hanya merupakan keterangan, bukan produk Tata Usaha Negara



Juanita Lestia Rini, S.H., M.KN.
Kota Bogor



PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA

NOMOR INDUK BERUSAHA (NIB)

9120008941937

Pemerintah Republik Indonesia c.q. Lembaga Pengelola dan Penyelenggara OSS berdasarkan ketentuan Pasal 24 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2018 tentang Pelayanan Perizinan Berusaha Terintegrasi Secara Elektronik, menerbitkan NIB kepada:

Nama Perusahaan	: PT JASINDO DUTA SEGARA
Alamat Perusahaan	: Jalan Boulevard Barat Raya Plaza Kelapa Gading Blok C/55, Kel. Kelapa Gading Barat, Kec. Kelapa Gading, Kota Adm. Jakarta Utara, Prop. DKI Jakarta
NPWP	: 02.504.540.2-043.000
Nomor Telepon	: 02145851225
Nomor Fax	: -
Email	: info@jasindods.co.id
Nama KBLI	: Aktivitas Penyeleksian Dan Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri
Kode KBLI	: 78102
Status Penanaman Modal	: PMDN

NIB merupakan identitas Pelaku Usaha dalam rangka pelaksanaan kegiatan berusaha dan berlaku selama menjalankan kegiatan usaha sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

NIB adalah bukti Pendaftaran Penanaman Modal/Berusaha yang sekaligus merupakan pengesahan Tanda Daftar Perusahaan dan bukti pemenuhan laporan pertama kewajiban Laporan Ketenagakerjaan di Perusahaan (WLKP).

OSS berwenang untuk melakukan evaluasi dan/atau perubahan atas izin usaha (izin komersial/operasional) sesuai ketentuan perundang-undangan.

NIB atas Perseroan Terbatas dibekukan apabila dalam kurun waktu paling lama 1 (satu) tahun tidak menyesuaikan maksud dan tujuan serta kegiatan usahanya sesuai KBLI 2017 melalui SABH Direktorat Jenderal Administrasi Hukum Umum. Penyesuaian tersebut dilakukan melalui perubahan anggaran dasar perseroan sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 21 ayat (2) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, yang harus mendapat persetujuan Menteri (Menteri Hukum dan HAM).

Seluruh data yang tercantum dalam NIB dapat berubah sesuai dengan perkembangan kegiatan berusaha. Ditetapkan tanggal : 13 September 2019

Perubahan ke-1



PT JASINDO DUTA SEGARA



JL. Raya Boulevard Barat Plaza Kelapa Gading Rukan Blok C/55 Jakarta 14240, Indonesia
e-mail: info@jasindods.co.id / TEL: +62-21-4585-1225 / FAX: +62-21-4585-1228

Date: 13 April 2020
Dokumen ini dikeluarkan dari Sistem OSS atas dasar data dari pelaku usaha. Kebenaran dan keabsahan atas data yang ditampilkan dalam dokumen ini dan data yang tersimpan dalam Sistem OSS menjadi tanggung jawab pelaku usaha sepenuhnya.

To: To Whom It May Concern
From: President of PT. Jasindo Duta Segara
Subject: Representative Change

We always appreciate your kind concern and consideration.

We would like to report you that our Representative is changed on 13th April 2020 as below;

Item	Before Change	After Change
Representative	A. Suhandoyo	Gu Jong Yul

Thank you very much.

PT. Jasindo Duta Segara

Director, Gu Jong Yul

Lampiran 2

Data Replacement Crew per Agustus 2020-Juli 2021

data replacement crew jasindo			
no	bulan	crew	jumlah pergantian kapal
1	agustus	111	41
2	september	161	37
3	oktober	200	27
4	november	130	27
5	desember	160	30
6	januari	127	32
7	februari	80	28
8	maret	66	25
9	april	84	29
10	mei	83	29
11	juni	158	31
12	juli	93	27
Total Crew Pergantian pertahun			1453
Rata-rata crew Perbulan			121
Rata-Rata kapal perbulan			30.25

Sumber : PT Jasindo Duta Segara diolah penulis Tahun 2022

Lampiran 3

Crew Waiting List

STAND BY CREW LIST

RANK	YES	NO	Total
MSTR	0	1	1
C/O	0	1	1
2/O	5	7	12
3/O	4	4	8
C/E	1	0	1
1/E	2	0	2
2/E	6	4	10
3/E	3	3	6
BSN	2	5	7
A/B	4	18	22
O/S	2	7	9
OLR.1	4	0	4
OLR	5	10	15
WPR	0	0	0
CCK	2	2	4
M/M	3	6	9
ETO	0	0	0
Total	43	68	111

Sumber : PT Jasindo Duta Segara diolah penulis Tahun 2022

Lampiran 4

CREW PERSONAL DATA

			Crew No.
Name (in full)	Rank	Vessel	P H O T O 3 x 4
Place & Date of Birth : _____ / _____		Height : _____ cm	
Province : _____		Weight : _____ kgs	
Marital Status : _____		Blood Type : _____	
Children : _____		Clothe's Size : _____	
Religion : _____		Shoes Size : _____ mm	
Address : _____			
			Pos Code : _____ - _____
Contact Person : _____	Telp. / HP : _____		

Education

	Formal	Place	Year	Remark
1	Senior High School			
2	Maritime Education			

Certificate of Competency:

	Grade STCW '95	Place and Date of Issued	Expire Date	Number of Certificate
1	A.N.T I / II / III			
2	A.T.T I / II / III			
3	WATCHKEEPING			

Certificate of Proficiency

	Type	Y / N	Place and Date of Issued	Expire Date	Number of Certificate
1	Endorsment				
2	BST				
3	AFF				
4	SCRB				
5	Medical First Aid				
6	Medical Care				
7	ARPA				
8	RADAR				
9	ECDIS				
10	ERM / BRM				
11	GOC				
12	GMDSS				
13	SSO				
14	SSAT				
15	SDSD				
16	Food Handling				

Documents

Type	Number	Date of Issued	Expire Date	Place of Issued
Passport				
Seaman Book				
Panama Rank Certificate				
Panama GOC/GMDSS Cert				
Yellow Book				
USA Visa				
MCV Australia				

RECAPITULATION CREW ON BOARD (as of 2020.12.14)

No	Owner	Vessel	Gross Tonnage	Dead-weight	Horse Power	Vessel Type	Detail	SHIP BUILT	Flag	Route	MASTER	C/O	2/O	3/O	BSN	PUMP MAN	A/B	O/S	D/B	C/E	1/E	2/E	3/E	ETO	ELECT	QIR.1	QIR	FTR	WPR	CH/COOK	COOK	N/M	D/COT	E/COT	TOTAL																											
1	OSAKA ASAH KALUN (SHINYO)	1 MV VINCA	30,053	52,447	7,800	B	Supramax	2006	P	OCEAN GOING	1	1	1	1	1	1	3	2			1	1	1	1			3	1	1	1	1	1	1	1	1	22																										
		2 MV CAPE TRUST	89,728	176,925	16,090	B	Capesize	2006	P	OCEAN GOING		1	1	1	1	1	3	3	3			1	1	1	1			2	2	1	1	1	1	1	1	19																										
		3 MV VEGA ROSE	30,847	55,711	8,200	B	Supramax	2007	P	OCEAN GOING		1	1	1	1	1	2	2	1			1	1	1	1			3	1	1	1	1	1	1	1	17																										
		4 MV FEDERAL KIRINE	22,866	36,824	7,470	B	Handymax	2012	P	OCEAN GOING	1	1	1	1	1	1	3	2	1			1	1	1	1	1			3	1	1	1	1	1	1	20																										
		5 MV SKV SUNSHINE	17,853	22,507	11,960	C	1,800 TEU	2019	L	ASIA		1	1	1	1	1	3	2	1			1	1	1	1	1			2	1	1	1	1	1	1	19																										
		6 MV FEDERAL OSAKA	34,582	60,190	7,800	B	Supramax	2020	L	OCEAN GOING	1	1	1	1	1	1	3	2	1			1	1	1	1	1			3	1	1	1	1	1	1	20																										
		7 MV FEDERAL OAK	34,582	60,190	7,800	B	Supramax	2020	L	OCEAN GOING	1	1	1	1	1	1	3	2	1			1	1	1	1	1			3	1	1	1	1	1	1	19																										
		8 MV SINAR SUNDI	20,441	23,950	14,280	C	1,874 TEU	2020	S	ASIA		1	1	1	1	1	3	2	1			1	1	1	1	1			2	1	1	1	1	1	1	20																										
		9 MV KMTC XIAMEN	27,997	37,200	16,700	C	2,500 TEU	2020	L	ASIA	1	1	1	1	1	1	3	2	1			1	1	1	1	1			2	1	1	1	1	1	1	20																										
		10 MV KMTC SHIMITSU	27,997	37,200	16,700	C	2,500 TEU	2020	L	ASIA	8	10	10	9	10	0	29	21	0	8	9	10	10	3	1	0	25	0	11	9	0	10	1	1	1	195																										
2	WORLD MARINE (SHOBI KISEN) (SMT TECH) (NORIT-HSTAR)	12 MV TAIKOO BRILLIANCE	23,281	37,786	6,820	B	Handymax	2015	P	OCEAN GOING	1	1	1	1	1	1	3	2	1			1	1	1	1	20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20																										
		13 MV NAVIOS CORAL	45,500	83,955	9,000	B	Panamax	2016	P	OCEAN GOING	1	1	1	1	1	1	3	2	1			1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	19																										
		14 MV DREAM TEAM	45,223	-	9,000	B	Panamax	2020	P	OCEAN GOING	1	1	1	1	1	1	3	2	1			1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	20																											
		16 MV ULTRA CORY	34,794	61,442	8,450	B	Panamax	2014	P	OCEAN GOING	1	1	1	1	1	1	3	2	1			1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	20																											
		17 MV PEMEE	23,300	37,000	6,820	B	Handymax	2014	P	OCEAN GOING	1	1	1	1	1	1	3	2	1			1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	20																											
		18 MV SANTA INES	35,834	63,449	7,560	B	Panamax	2019	P	OCEAN GOING	1	1	1	1	1	1	3	2	1			1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	20																											
		19 MV AQUABEAUTY	43,376	-	-	B	Panamax	-	S	OCEAN GOING	1	1	1	1	1	1	3	2	1			1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	20																											
		SUB TOTAL																														7	7	7	7	7	0	21	14	0	7	7	7	0	21	0	0	0	21	0	0	7	0	7	3	3	139					
		3	COSMO SEALAND MCL(MQK)	21 MV CRYSTAL JADE	11,877	19,001	5,180	B	Handysize	2013	P	ASIA	1	1	1	1	1	1	3	1	1			1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	19																								
				22 MV GEOPARK VENUS	11,877	19,002	5,180	B	Handysize	2013	P	ASIA	1	1	1	1	1	1	3	1	1			1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	19																								
23 MV PERIMATA	8,714			12,555	3,900	G	-	2012	P	ASIA	3	3	3	3	3	0	9	2	0	3	3	3	3	3	0	0	0	0	0	0	3	0	2	1	1	1	54																									
SUB TOTAL																														1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18			
24 MV BL COSMOS	11,703			18,976	5,180	B	Handysize	2004	P	OCEAN GOING	1	1	1	1	1	1	3	1	1			1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	14																									
SUB TOTAL																														1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14		
25 MV HL BALIKPAPAN	63,993			114,531	13,560	B	Capesize	2012	P	OCEAN GOING		1	1	1	1	1	1	3	2	1			1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14																								
26 MV HL BALTIMORE	88,451			177,489	22,600	B	Capesize	2006	P	OCEAN GOING		1	1	1	1	1	1	3	2	1			1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14																								
27 MV HL BRAZIL	152,457			299,688	32,720	B	VLOC	2011	P	OCEAN GOING		1	1	1	1	1	1	3	2	1			1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12																								
28 MV HL BORYEOING	79,340			151,061	11,550	B	Capesize	2016	P	OCEAN GOING		1	1	1	1	1	1	3	2	1			1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1																								
5	H-LINE (DINTEC)	29 MV HL DALRYMPLE BAY	93,152	179,147	18,660	B	Capesize	2010	P	OCEAN GOING		1	1	1	1	1	3	2	1			1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1																								
		30 MV HL DANGJUN	93,152	179,185	18,660	B	Capesize	2010	P	OCEAN GOING		1	1	1	1	1	3	2	1			1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1																								
		31 MV HL HARMONY	94,879	179,655	15,360	B	Capesize	2015	P	OCEAN GOING		1	1	1	1	1	3	2	1			1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1																								
		32 MV HL KOMIPO	79,560	149,680	11,335	B	Capesize	2015	P	OCEAN GOING		1	1	1	1	1	3	2	1			1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1																								
		33 MV HL PASSION	94,879	179,655	15,360	B	Capesize	2015	P	OCEAN GOING		1	1	1	1	1	3	2	1			1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1																								
		34 MV HL PIONEER	94,879	179,655	15,360	B	Capesize	2016	P	OCEAN GOING		1	1	1	1	1	3	1	1			1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1																								
		35 MV HL PORT HEDLAND	93,152	179,283	25,388	B	Capesize	2010	P	OCEAN GOING		1	1	1	1	1	3	1	1			1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1																								
		36 MV HL PORT WALCOTT	107,448	208,864	15,131	B	Capesize	2017	M	OCEAN GOING		1	1	1	1	1	3	2	1			1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1																								
		37 MV HL SUCCESS	93,153	179,156	18,660	B	Capesize	2011	P	OCEAN GOING		1	1	1	1	1	3	2	1			1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1																							
		38 MV HL TUBARAO	152,219	299,688	32,720	B	VLOC	2011	P	OCEAN GOING		1	1	1	1	1	1	3	2	1			1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1																							
6	POS SM	39 MV HL VISION	93,432	179,135	18,660	B	Capesize	2011	P	OCEAN GOING		1	1	1	1	1	3	2	1			1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1																								
		42 MV HUNDAI SAMCHEONPO	79,560	144,737	11,335	B	Capesize	2016	P	OCEAN GOING		1	1	1	1	1	3	2	1			1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1																								
		43 MV REDDANG ORIENT	75,752	149,322	16,000	B	Capesize	1997	K	OCEAN GOING		1	1	1	1	1	3	2	1			1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1																								
		51 MV HL SINES	93,455	179,147	25,377	B	Capesize	2009	P	OCEAN GOING		1	1	1	1	1	1	3	2	1			1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1																							
		SUB TOTAL																														0	5	11	9	16	0	48	31	0	0	5	7	9	0	0	14	13	1	5	14	5	11	0	0	0	0	0	204			
		52 MV PAN AMBER	24,504	38,220	7,560	B	Handymax	2012	K	OCEAN GOING		1	1	1	1	1	1	2	1	1			1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6																							
		53 MV PAN BEGONIA	33,115	57,307		B	Supramax	2009	P	OCEAN GOING</																																																				

Lampiran 6

Email Dari Pihak Kapal Untuk Replacement Crew

Inbox - marine-dept@jasindods.co.id

Search

Inbox All

한형도[Hyeongdo Han[STX마린서비스/ < > MV. STEEL GRACE - BIODATA CANDI 14:47

한형도[Hyeongdo Han[STX마린서비스/ < > TO : JASINDO/ Ms. Muthia FM : STX MAF 14:47

CREWING-DEPARTMENT < > TO : STX MARINE SERVICE/Mr. Hyeongdo 11:43

CREWING-DEPARTMENT < > TO : STX MARINE SERVICE/Mr. Hyeongdo 17:29

EMTCO Lee,Dong-Hyun, marine-dept < > > MV. HL PORT HEDLAND - CREW R 14:46
To : PT. JASINDO DSAttn : Ms. RiaCc :

Kim, Miye, Dammers Operations, 김성진 < > > PRISM AGILITY | Willemstad, CURACAO 14:45
Dear Roberto and Shaunsca In order to g

CREWING-DEPARTMENT < > SEC EXTENDED – MV. SKY SUNSHINE 14:40
Dear Marine,Tolong kirim ke kapal yaa ...

marine-dept, Australia Operations < > > MV. PAN DAISY - CONFIRM DISEMBA 14:38
TO : Wave Shipping Pty Ltd (as agents o

Reply Reply all Forward Archive Delete

No	Rank	Name	APPROVAL REMARK	EX CREW OR NEW JOINER REMARK	Remark
1	2/O	REVERTING			
2	3/O	MUHAMMAD FADEL SATRIA	CANDIDATE	EX CREW MV. SM AURORA	Approved
3	3/E	ASWAN HUSAIN	CANDIDATE	NEW JOINER	Approved
4	A/B	HARI MUJIONO		EX CREW MV. PROMISE 3	Approved
5	A/B	ABDUL HANAN	CANDIDATE	NEW JOINER	Approved
6	A/B	AGUS SASONGKO	CANDIDATE	EX CREW MV. PROMISE 3	Approved
7	O/S	ENGGAR SATRIA WINJAYA	CANDIDATE	NEW JOINER	Approved
8	OLR	FACHRI SATRIA	CANDIDATE	EX CREW MV. SM AURORA	Approved
9	WPR	MUHAMMAD YAZID		NEW JOINER	Approved
10	CCK	REVERTING			
11	MM	REVERTING			

We are waiting for your good news soon
Thanks and Best Regards
Muthia (Ms)

On Tue, Aug 3, 2021 at 5:29 PM CREWING-DEPARTMENT <crewing@jasindods.co.id> wrote:

Sumber : PT Jasindo Duta Segara diolah penulis Tahun 2022

KUESIONER PENELITIAN
“PENGARUH MEKANISME *REPLACEMENT CREW* TERHADAP KINERJA
***CREWING DEPARTMENT* PADA PT JASINDO DUTA SEGARA.”**

Kepada Yth.

Bpk/Ibu PT JASINDO DUTA SEGARA

di

Tempat

Assalamu’alaikum Wr.Wb., Salam sejahtera semoga kesehatan, keselamatan dan keberhasilan selalu menyertai Bapak dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Saya ingin meminta izin untuk bapak mengisi kuesioner yang telah saya buat . Perkenankanlah saya untuk menyampaikan permohonan kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner dalam rangka penelitian tentang:

“PENGARUH MEKANISME *REPLACEMENT CREW* TERHADAP KINERJA
***CREWING DEPARTMENT* PADA PT JASINDO DUTA SEGARA.”**

Saya menyadari kehadiran kuesioner ini akan mengganggu kesibukan Bapak/Ibu,oleh karena itu dengan kerendahan hati saya sampaikan permohonan maaf yang sedalam-dalamnya. Informasi yang Bapak/Ibu berikan sangat membantu dalam penyusunan skripsi ini sebagai salah satu syarat menyelesaikan program D-4 jurusan Ketataaksanaan Angkutan Laut dan Kepelabuhanan di STIP Jakarta. Kami menjamin kerahasiaan informasi yang Bapak/Ibu berikan melalui pengisian kuesioner ini. Atas bantuan yang Bapak/Ibu berikan, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Ardy Nugraha

a. Petunjuk Pengisian

1. Berilah tanda $\sqrt{}$ pada nomor jawaban untuk menjawab kolom jenis kelamin, usia, dan pendidikan sesuai dengan data diri pribadi anda.
2. Berilah tanda $\sqrt{}$ untuk setiap pernyataan sesuai dengan jawaban sejujurnya.
3. Setiap pernyataan hanya menjawab 1 jawaban saja.

b. Identitas Responden

1. Jenis Kelamin:

Pria ()

Wanita ()

2. Usia

20-30 Tahun ()

30-40 Tahun ()

40-50 Tahun ()

3. Pendidikan

SMA ()

SMK ()

Diploma ()

S1 ()

S2 ()

c. Berilah tanda *checklist* ($\sqrt{}$) pada salah satu pernyataan yang tersedia ,

kuesioner ini disajikan dalam bentuk pernyataan, yang di dalamnya tidak ada jawaban yang benar atau salah, sehingga memungkinkan Anda untuk secara bebas memilih alternatif jawaban sesuai dengan pendapat atau pengalaman Anda. Pilihan jawaban yang disediakan adalah sebagai berikut :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

MEKANISME <i>REPLACEMENT CREW</i>						
No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	<i>Replacement crew</i> sudah berjalan dengan baik					
2	<i>Replacement crew</i> sudah sesuai dengan jadwal keberangkatan yang ditentukan					
3	<i>Replacement</i> terjadi karena <i>crew</i> kontrak kerja di atas kapal habis/sakit					
4	<i>Crew</i> yang istirahat siap dicalonkan kapan saja					
5	Pengurusan sertifikat dokumen sudah sangat efisien					
6	<i>List crew</i> kapal sudah lengkap disemua jabatan					
7	<i>Crew</i> baru atau <i>new applicant</i> sudah sangat berpengalaman join di kapal asing					
8	Dokumen sertifikat pelaut tidak mengalami <i>expired</i> pada saat pencalonan					
9	Peralatan sarana dan prasarana di PT Jasindo sudah lengkap					
10	Proses pencalonan <i>crew</i> sudah sesuai standar yang diberikan <i>ship owner</i> dan perusahaan					

KINERJA <i>CREWING DEPARTMENT</i>						
No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Saya selalu berhati-hati dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan oleh atasan					
2	Saya cenderung mempererat hubungan dengan rekan kerja saya					
3	Menerapkan adab sopan santun saat berbicara dengan sesama karyawan dan pelaut					
4	Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien					
5	Saya mampu menganalisis data/informasi yang telah tersedia diperusahaan					
6	Saya selalu berusaha melakukan tugas pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab saya					
7	Saya dapat bekerja sama dengan semua karyawan yang berada diperusahaan					

8	Saya lebih menekan pekerjaan saya sesuai dengan jabatan saya					
9	Saya dapat melaksanakan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan					
10	Saya selalu melakukan tugas tanpa menunggu perintah dari atasan					

Lampiran 8

Data Instrumen Variabel Mekanisme *Replacement Crew* (X)

No. Responden	Nomor Item										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	3	3	4	4	5	4	4	3	3	4	37
2	4	4	4	5	3	5	4	4	5	4	42
3	4	3	5	5	3	3	5	3	4	4	39
4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	44
5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	40
6	4	3	4	4	5	3	4	5	4	3	39
7	4	4	4	5	4	3	5	4	5	3	42
8	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	47
9	4	4	4	3	3	3	5	3	5	4	38
10	4	4	5	3	3	3	5	5	5	5	42
11	4	4	5	4	4	3	5	3	5	4	41
12	3	3	3	5	4	5	5	5	5	5	43
13	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	46
14	2	4	4	5	3	5	5	3	5	5	41
15	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
16	5	5	3	4	3	4	5	2	5	5	41
17	4	3	4	4	4	3	5	5	5	4	41
18	4	4	4	3	5	4	5	4	5	5	43
19	3	3	4	5	3	4	5	2	5	4	38
20	4	4	5	5	3	4	5	4	5	5	43
21	3	4	4	5	4	4	4	5	5	2	40
22	4	4	5	4	3	4	5	3	5	4	41
23	4	4	5	5	5	3	5	4	5	5	45
24	3	3	5	5	3	3	5	3	5	2	37
25	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	45
26	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	37
27	4	5	3	4	3	4	3	3	4	4	37
28	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	32
29	3	3	3	4	3	3	4	5	4	3	35
30	4	4	5	5	3	5	5	4	5	5	45
31	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	44
32	4	2	3	3	4	3	3	4	3	3	32
33	2	4	3	3	3	3	5	3	3	3	32
34	4	4	3	3	3	4	5	3	5	3	37
35	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	32
36	3	3	2	4	2	3	5	3	3	3	31
37	4	5	3	3	3	4	4	5	4	4	39
38	3	5	3	3	4	3	3	4	3	3	34
TOTAL	142	146	147	155	138	140	171	147	167	150	1503

Lampiran 9

Data Instrumen Variabel Kinerja *Crewing Department* (Y)

No. Responden	Nomor Item										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2	35
2	3	5	5	5	4	5	4	4	4	4	43
3	3	5	5	4	5	5	5	4	4	2	42
4	4	5	5	5	3	5	4	4	5	4	44
5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	44
6	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
7	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	45
8	4	5	5	5	3	5	5	4	5	4	45
9	3	4	5	5	4	4	4	2	4	3	38
10	5	4	4	3	4	5	5	5	4	5	44
11	4	4	4	5	3	5	4	5	4	4	42
12	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	45
13	5	3	5	5	3	5	4	5	5	4	44
14	5	5	5	4	2	5	5	2	3	3	39
15	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
16	5	5	3	5	4	5	5	3	5	5	45
17	5	4	4	4	3	4	4	3	4	3	38
18	5	3	5	4	4	4	5	5	5	5	45
19	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	39
20	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	46
21	4	3	5	3	4	4	4	3	5	5	40
22	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	43
23	5	3	5	4	4	5	4	5	3	5	43
24	2	2	5	3	3	2	4	3	5	4	33
25	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	47
26	4	5	5	4	3	4	4	4	3	2	38
27	4	4	4	4	3	5	5	3	3	2	37
28	3	3	4	4	2	3	3	4	3	3	32
29	4	5	5	4	4	4	4	3	2	2	37
30	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	44
31	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	43
32	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	34
33	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	32
34	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	34
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
36	3	3	5	3	4	3	3	5	2	5	36
37	4	3	3	4	4	5	4	4	3	3	37
38	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	34
TOTAL	152	155	167	154	135	162	157	148	148	141	1519

Lampiran 10

Output SPSS

X terhadap Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.882 ^a	.779	.772	2.222

a. Predictors: (Constant), mekanisme replacement

b. Dependent Variable: kinerja crewing

Anova Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.253	3.372		.668	.508
	mekanisme replacement	.954	.085	.882	11.251	.000

a. Dependent Variable: kinerja crewing

Reliabilitas

1. Mekanisme Replacement Crew (X)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	38	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	38	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.731	10

2. Kinerja Crewing Department (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	38	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	38	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.771	10

Hasil Uji Validitas Mekanisme *Repalcement Crew* (X)

Correlations

		mekani sme 1	mekani sme 2	mekani sme 3	mekani sme 4	mekani sme 5	mekani sme 6	mekani sme 7	mekani sme 8	mekani sme 9	mekani sme 10	mekanisme replacement
mekani sme 1	Pearson	1	.446**	.207	.085	.253	.098	.103	.234	.423**	.435**	.603**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)		.005	.212	.611	.126	.558	.539	.156	.008	.006	.000
mekani sme 2	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
	Pearson	.446**	1	.049	.021	.034	.347*	.094	.121	.319	.407*	.519**
	Correlation											
mekani sme 3	Sig. (2-tailed)	.005		.770	.902	.838	.033	.573	.468	.051	.011	.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
	Pearson	.207	.049	1	.384*	.088	.065	.331*	.012	.486**	.276	.541**
mekani sme 4	Sig. (2-tailed)	.212	.770		.017	.599	.699	.042	.943	.002	.094	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
	Pearson	.085	.021	.384*	1	.048	.390*	.309	.015	.516**	.198	.538**
mekani sme 5	Sig. (2-tailed)	.611	.902	.017		.773	.015	.059	.929	.001	.234	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
	Pearson	.253	.034	.088	.048	1	-.070	-.142	.462**	.066	.201	.373*
mekani sme 6	Sig. (2-tailed)	.126	.838	.599	.773		.678	.395	.004	.692	.225	.021
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
	Pearson	.098	.347*	.065	.390*	-.070	1	.000	.060	.329*	.487**	.488**
mekani sme 7	Sig. (2-tailed)	.558	.033	.699	.015	.678		1.000	.718	.044	.002	.002
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
	Pearson	.098	.347*	.065	.390*	-.070	1	.000	.060	.329*	.487**	.488**
mekani sme 8	Sig. (2-tailed)	.558	.033	.699	.015	.678		1.000	.718	.044	.002	.002
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
	Pearson	.098	.347*	.065	.390*	-.070	1	.000	.060	.329*	.487**	.488**
mekani sme 9	Sig. (2-tailed)	.558	.033	.699	.015	.678		1.000	.718	.044	.002	.002
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
	Pearson	.098	.347*	.065	.390*	-.070	1	.000	.060	.329*	.487**	.488**
mekani sme 10	Sig. (2-tailed)	.558	.033	.699	.015	.678		1.000	.718	.044	.002	.002
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
	Pearson	.098	.347*	.065	.390*	-.070	1	.000	.060	.329*	.487**	.488**

	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
mekani sme 7	Pearson	.103	.094	.331*	.309	-.142	.000	1	-.185	.589**	.331*	.436**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.539	.573	.042	.059	.395	1.000		.266	.000	.042	.006
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
mekani sme 8	Pearson	.234	.121	.012	.015	.462**	.060	-.185	1	.112	.157	.393*
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.156	.468	.943	.929	.004	.718	.266		.502	.346	.015
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
mekani sme 9	Pearson	.423**	.319	.486**	.516**	.066	.329*	.589**	.112	1	.449**	.784**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.008	.051	.002	.001	.692	.044	.000	.502		.005	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
mekani sme 10	Pearson	.435**	.407*	.276	.198	.201	.487**	.331*	.157	.449**	1	.733**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.006	.011	.094	.234	.225	.002	.042	.346	.005		.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
mekani sme replace ment	Pearson	.603**	.519**	.541**	.538**	.373*	.488**	.436**	.393*	.784**	.733**	1
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.021	.002	.006	.015	.000	.000	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Uji Validitas Kinerja *Crewing Department* (Y)

		Correlations										
		kinerja 1	kinerja 2	kinerja 3	kinerja 4	kinerja 5	kinerja 6	kinerja 7	kinerja 8	kinerja 9	kinerja 10	kinerja crewing
kinerja 1	Pearson Correlation	1	.405*	.140	.349*	.098	.464**	.377*	.300	.338*	.341*	.670**
	Sig. (2-tailed)		.012	.401	.032	.559	.003	.020	.067	.038	.036	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
kinerja 2	Pearson Correlation	.405*	1	.240	.572**	.231	.418**	.362*	.010	.243	-.094	.579**
	Sig. (2-tailed)	.012		.147	.000	.163	.009	.025	.950	.142	.573	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
kinerja 3	Pearson Correlation	.140	.240	1	.304	.204	.050	.122	.235	.277	.204	.472**
	Sig. (2-tailed)	.401	.147		.064	.220	.766	.464	.156	.092	.218	.003
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
kinerja 4	Pearson Correlation	.349*	.572**	.304	1	.097	.419**	.154	.126	.441**	.056	.611**
	Sig. (2-tailed)	.032	.000	.064		.562	.009	.355	.450	.006	.737	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
kinerja 5	Pearson Correlation	.098	.231	.204	.097	1	.222	.268	.362*	.186	.284	.495**
	Sig. (2-tailed)	.559	.163	.220	.562		.181	.103	.026	.265	.084	.002
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
kinerja 6	Pearson Correlation	.464**	.418**	.050	.419**	.222	1	.584**	.154	.192	.100	.608**
	Sig. (2-tailed)	.003	.009	.766	.009	.181		.000	.355	.248	.550	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
kinerja 7	Pearson Correlation	.377*	.362*	.122	.154	.268	.584**	1	-.023	.317	.108	.532**
	Sig. (2-tailed)	.020	.025	.464	.355	.103	.000		.891	.053	.519	.001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
kinerja 8	Pearson Correlation	.300	.010	.235	.126	.362*	.154	-.023	1	.222	.548**	.538**
	Sig. (2-tailed)	.067	.950	.156	.450	.026	.355	.891		.180	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
kinerja 9	Pearson Correlation	.338*	.243	.277	.441**	.186	.192	.317	.222	1	.487**	.661**
	Sig. (2-tailed)	.038	.142	.092	.006	.265	.248	.053	.180		.002	.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
kinerja 10	Pearson Correlation	.341*	-.094	.204	.056	.284	.100	.108	.548**	.487**	1	.564**

	Sig. (2-tailed)	.036	.573	.218	.737	.084	.550	.519	.000	.002		.000
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
kinerja crewing	Pearson	.670**	.579**	.472**	.611**	.495**	.608**	.532**	.538**	.661**	.564**	1
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.000	.002	.000	.001	.000	.000	.000	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 11

Hasil Data umur, Kode Pendidikan, Jenis Kelamin

KODE UMUR	UMUR	FREKUENSI
1	20-30	28
2	31-40	8
3	41-50	2
TOTAL		38

KODE PENDIDIKAN	PENDIDIKAN	FREKUENSI
1	SMA	6
2	SMK	10
3	DIPLOMA	13
4	S1	9
5	S2	0
TOTAL		38

KODE	JENIS KELAMIN	FREKUENSI
1	PRIA	23
2	WANITA	15
TOTAL		38

LAMPIRAN 12

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

LAMPIRAN 13

DISTRIBUSI NILAI r_{tabel} SIGNIFIKANSI 5% dan 1%

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

LAMPIRAN 14

DOKUMENTASI

Kegiatan proses pembagian dokumen *crew kapal*



Proses keberangkatan *crew* di bandara



Pemakaian APD untuk keberangkatan crew



Proses Tanda Tangan Kontrak *Crew Kapal*

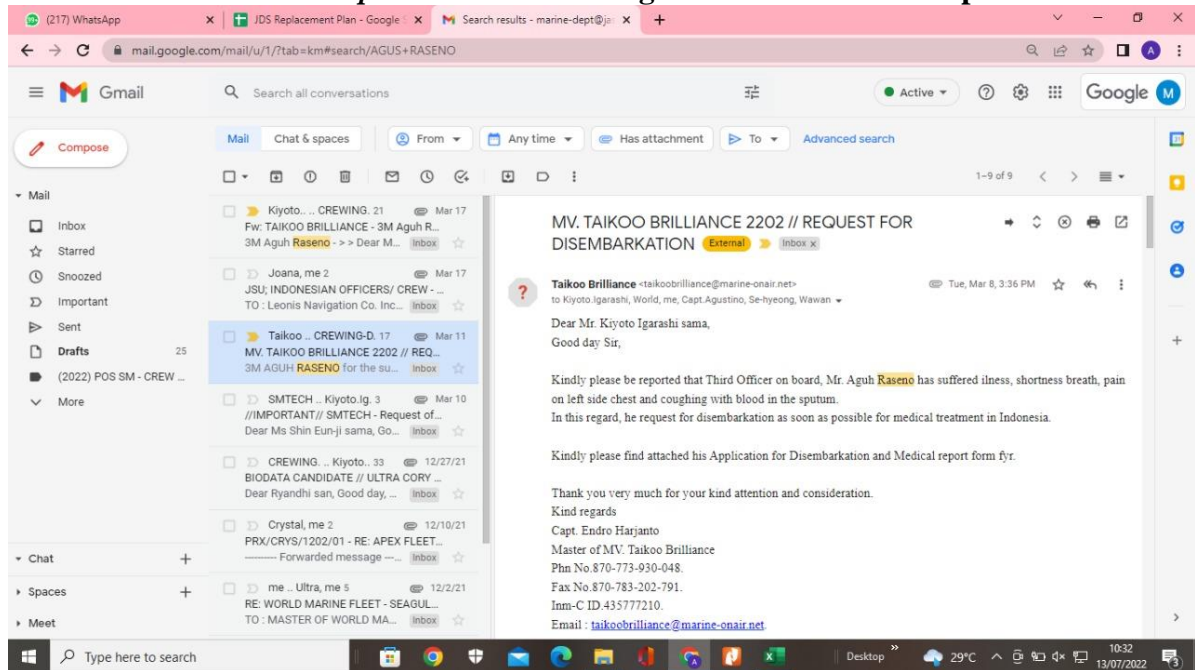


Pembagian Dokumen *Crew*



LAMPIRAN 15

Studi Kasus *Replacement Crew* Yang Sakit Saat Di Atas Kapal



Sumber : PT Jasindo Duta Segara diolah penulis Tahun 2022



Jl. Tawes 18-20 Tanjung Priuk
Telp. 021-4301269, FAX : 021-4301272
Email : sukmul@indosat.net.id
Jakarta Utara

SURAT KETERANGAN DOKTER NO: 71/SKD/PMU/RSS/08/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa :

Nama : Tn. Aguh Raseno
Umur : 28 th
Pekerjaan : Pelaut
Alamat : Jl. Perumahan Cemara Hijau
Medan

Telah diperiksa dan yang bersangkutan :

☐ Perlu istirahat selama (.....) hari, mulai s/d

☒ Perlu / telah dirawat di RS. Sukmul Sisma Medika, mulai s/d

☒ Lain-lain : Gejala demam, nyeri dada, sesak napas
Reaksi alergi terhadap obat-obatan yang diberikan
dan memerlukan penanganan medis segera

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya.

Jakarta, 26 AUG 2021 20

dr. Katarina Maimunah, Sp.P
(di: Sipp: 448350/2019-1779.3/0/2019)
UM.36

Catatan :
- Tulis dengan jelas.
- Beri tanda (✓) pada salah satu pilihan di atas.
- Coret / beri tanda (-) jika tidak diperlukan

Sumber : PT Jasindo Duta Segara diolah penulis Tahun 2022

Medical Report Form
(For seafarers)

For completion by master and hospital or doctor ashore, in case of illness or injury affecting seafarers.

Note: Copies of this form should be provided for seafarer's medical records, ship's master (or his representative), and hospital/doctor ashore.

For completion by ship's master:

1. Date	: 08-MAR-2022
2. Name of seafarers	: AGUH RASENO
3. Date of birth	: 10/NOV/1993
4. Rank	: 3 RD OFFICER
5. Nationality	: INDONESIA
6. S/B or Passport numbers	: Passport: C 1471535
7. Ship's name	: MV. TAIKOO BRILLIANCE
8. Name of address of ship's agent	: CHINA MARINE SHIPPING AGENCY SHANDONG CO., LTD. (SINOAGENT QINGDAO)

Address : 10th Floor, Sinotrans Plaza, No.5 Henan Road, Qingdao China 266001.

Tel : +86 532 82897858

Fax : +86 532 82897816 / 7

M.P. : +86 15553235680

Email : huangying@sinotrans.com

Public: sinoagent-qingdao@sinotrans.com

9. Name of address of : World Marine
employer

:

:

10. Details of illness or injury, Treatment received on board ship (enclose attachments if necessary)

He was Illness Since December 2021. The first symptom experienced the fever went up and down and deep coughing. Give medicine for fever and coughing. After a few weeks of the fever had come down but coughing was not cured. He feels coughing and shortness of breath and chest pain left. When sleeping the left side experiences shortness of breath and chest pain. When doing heavy work, going up and down the stairs experience severe hard breath and strong cough. Until a few months felt pain in the end experiencing a lot of blood coughing and still being covered with shortness of breath and coughing.

Now his Condition become risk, even going up little stairs, he direct cough and shortness breath till deep cough with a lot of blood (old red blood)

During illness treatment medicine taken: Dextromethorphan 15mg =35TAB, AMOCILIN 500mg=10TAB



11. Date of onset of illness : October 2021

12. Date injury occurred : February and Mar 2022 (Blood Cough)

13. Date work cased on :

board

Signed

Capt. Endro Harjanto

Master of Mv. TAIKOO BRILLIANCE



PT. JASINDO DUTA SEGARA



JL. Raya Boulevard Barat Plaza Kelapa Gading Rukan Blok C/55 Jakarta 14240, Indonesia
E-mail: info@jasindods.co.id / TEL: +62-21-4585-1225 / FAX: +62-21-4585-1228

11-Mar-22

TO: WORLD MARINE CO., LTD / Mr. IGARASHI sama

FM: Jasindo D.S. / S.H. Gu, Ryandhi

We always appreciate your kind concern and consideration.

First of all, we would like to apologize regarding the recent sickness in MV.TAIKOO BRILLIANCE.

Please, kindly our preventive action plans of similar cases.

1. Previously sick/injured crew management

(We are doing this procedure but sometimes we missed it but we will never miss this procedure again.)

- Before recommending the candidate to the Owner, we get the Doctor's statement to be cured because some sickness or injury cases may not be clearly screened by PEME.

2. New applicant with sick/injury history

- During our interview, we clearly check whether he has any health issue, sickness repatriation or injury case in the previous joining.
- We request related doctor's statement before we propose to the Owner.
- We request doctor statement to the new applicant related with sickness and injury.

3. PEME result with remark or any item with out-of-standard which requires additional detailed checking by specialist doctor

- Some specialist doctor may not understand the crew will work on a vessel. The working condition on-board and shore is different but if the PEME clinic doesn't mention it to the specialist doctor, the doctor may not know it.
- To avoid this, we make a letter to the specialist doctor as attached file, file name with "Letter to Specialist Doctor".

4. To strengthen supplier evaluation

- Every year we check on-board sickness cases for each PEME clinic and evaluate PEME clinics and apply it to supplier management.

Thank you always, Sir.

SHOEI KISEN KAISHA, LTD.

1-4-52, KOURA CHO IMABARI CITY, EHIME PREF., JAPAN
TEL: 81-898-41-9908 FAX: 81-898-41-9744

TO: SHOEI KISEN KAISHA LTD

DATE: 08th March 2022

WORLD MARINE CO. LTD

PT. JASINDO DUTA SEGARA

FROM: MV. TAIKOO BRILLIANCE

APPLICATION FOR DISEMBARKATION

DEAR SIRS,

I AM AGUH RASENO AS 3RD OFFICER OF MV. TAIKOO BRILLIANCE PROPOSE FOR DISEMBARKATION AT Okinawa, Japan As per ship passing Okinawa around 25 March 2022 DUE TO I HAVE PROBLEM with My healthy worsen and I can't work anymore.

YOUR KIND APPROVAL AND UNDERSTRANDING IN THIS REGARD WOULD BE HIGHLY APPRECIATED.

VERY TRULY YOURS



AGUH RASENO

3rd Officer

NOTED BY,



PANGALA JEFRI RONTING

CHIEF OFFICER

APPROVED BY



ENDRO HARJANTO

MASTER OF MV. TAIKOO BRILLIANCE