

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



SKRIPSI

**PENGARUH KETERLAMBATAN PENERBITAN VISA
TERHADAP PRODUKTIVITAS PROSES REKRUTMEN KRU
KAPAL DI PT. TOS INDONESIA**

Oleh :

PIUS DARMAWAN
NRP. 4 63 20 0682/K

**PROGRAM PENDIDIKAN DIPLOMA IV
JAKARTA
2024**

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



SKRIPSI

**PENGARUH KETERLAMBATAN PENERBITAN VISA
TERHADAP PRODUKTIVITAS PROSES REKRUTMEN KRU
KAPAL DI PT. TOS INDONESIA**

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

Oleh :

**PIUS DARMAWAN
NRP. 4 63 20 0682/K**

**PROGRAM PENDIDIKAN DIPLOMA IV
JAKARTA
2024**

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



TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : PIUS DARMAWAN
NRP : 4 63 20 0682/K
PROGRAM PENDIDIKAN : KETATALAKSANAAN ANGKUTAN LAUT DAN
KEPELABUHANAN
JUDUL : PENGARUH KETERLAMBATAN PENERBITAN
VISA TERHADAP PRODUKTIVITAS PROSES
REKRUTMEN KRU KAPAL DI PT. TOS
INDONESIA

Jakarta, 18 Juli 2024

Pembimbing Utama

Dr. Arif Hidayat, S.Pel., MM
Penata Tk.1 (III/d)
NIP. 19740717 199803 1 001

Pembimbing Pendamping

Sari Kusumaningrum, S.S., M.Hum.
Penata (III/c)
NIP. 19810106 201503 2 001

**Mengetahui,
Ketua Jurusan KALK**

Dr. Vidya Selasдини., M.MTr.
Penata Tk. I (III/d)
NIP. 19831227 200812 2 002

KEMENT PERHUBUNGAN
BADAN PENGEMBANGAN SDM PERHUBUNGAN
SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN



TANDA TANGAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : PIUS DARMAWAN
NRP : 4 63 20 0682/K
PROGRAM PENDIDIKAN : KETATALAKSANAAN ANGKUTAN LAUT DAN
KEPELABUHANAN
JUDUL : PENGARUH KETERLAMBATAN PENERBITAN
VISA TERHADAP PRODUKTIVITAS PROSES
REKRUTMEN KRU KAPAL DI PT. TOS
INDONESIA

Ketua Penguji

Derma Watty Sihombing, S.E., M. M.
Penata (III/c)
NIP. 19840316 201012 2 002

Anggota Penguji

Ir. Beodojo Wiwoho S.J.M.T.
Pembina Tk.1 (IV/b)
NIP. 19641218 199103 1 003

Anggota Penguji

Dr. Arif Hidayat, S.Pel., MM
Penata Tk.1 (III/d)
NIP. 19740717 199803 1 001

Mengetahui,
Ketua Jurusan KALK

Dr. Vidya Selasдини., M.MTr.
Penata Tk. I (III/d)
NIP : 19831227 200812 2 002

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul "**PENGARUH KETERLAMBATAN PENERBITAN VISA TERHADAP PRODUKTIVITAS PROSES REKRUTMEN KRU KAPAL DI PT. TOS INDONESIA**". Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat kelulusan untuk meraih gelar Sarjana Ketatalaksanaan Angkutan Laut dan Kepelabuhanan di Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta.

Penulisan skripsi ini merupakan perjalanan panjang yang penuh tantangan, namun juga memberikan banyak pembelajaran berharga. Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa dukungan, bimbingan, dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang tulus kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr. Capt Tri Cahyadi, M.H., M.Mar selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta.
2. Ibu Dr. Vidya Selasdini, S.SiT., M.M.Tr selaku Ketua Program Studi KALK Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta.
3. Bapak Titis Ari Wibowo, S.SiT., MMTR. selaku Sekertaris Jurusan Ketatalaksanaan Angkutan Laut dan Kepelabuhanan.
4. Bapak Dr. Arif Hidayat, S.Pel., MM selaku dosen pembimbing utama yang telah memberikan waktu untuk membimbing, mengarahkan, serta memberi arahan kepada penulis.
5. Ibu Sari Kusumaningrum, S.S., M.Hum. selaku dosen pembimbing pendamping yang telah memberikan waktu untuk memberi bimbingan guna kelancaran penulisan skripsi ini.
6. Bapak Drs. Roy Kasiono. M. Sc. selaku Dosen Pembimbing Akademik.
7. Seluruh civitas akademik, staf, dan dosen pengajar KALK di Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta.
8. Untuk seluruh keluargaku tercinta, Bapak Hartono, Ibu Dede Yayum, Pieter Darmawan, Tri Rizka Putri, dan Ghina Sabilla Lesmana yang telah memberikan bantuan kepada penulis guna menyelesaikan skripsi ini.

9. Untuk rekan kamar Muhammad Esa Ramadhani, Muhammad Ridho Syatradipa, dan Razin Kurnia Dinesaputra yang sudah menemani penulis dalam penyusunan skripsi.
10. Segenap dosen Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran yang telah membagikan ilmunya dan memberikan pelayanan terbaik bagi penulis.
11. Seluruh karyawan PT. TOS Indonesia, terimakasih atas semua bimbingan dan pelajaran yang telah diberikan kepada penulis ketika melaksanakan kegiatan praktek darat serta telah banyak membantu dan memberikan masukan, arahan serta bimbingan untuk penulisan skripsi ini.
12. Untuk rekan Nur Hafidz Rafly, Dora Londa Kabelen, Nesy Putria, dan Nabil Suherman yang sudah menemani sejak praktek darat hingga penyusunan skripsi ini selesai.
13. Teruntuk senior dan junior yang sudah memberi dukungan sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.
14. Kepada teman-teman Angkatan LXIII, terimakasih atas cerita indahinya selama menempuh pendidikan.
15. Dan kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah membantu penulis untuk dapat menyelesaikan skripsi

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki kekurangan dan jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari pembaca demi perbaikan dan pengembangan lebih lanjut. Semoga skripsi ini dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan.

Jakarta, 18 Juli 2024

Penulis

~~PIUS DARMAWAN~~
~~NRP. 463200682~~

DAFTAR ISI

SAMPUL DALAM	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. LATAR BELAKANG.....	1
B. IDENTIFIKASI MASALAH	4
C. BATASAN MASALAH	4
D. RUMUSAN MASALAH	5
E. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN.....	5
F. SISTEMATIKA PENELITIAN	7
BAB II LANDASAN TEORI.....	9
A. PENGERTIAN/DEFINISI OPERASIONAL	9
B. TEORI	10
C. PENELITIAN TERDAHULU	24
D. KERANGKA PEMIKIRAN	25
E. HIPOTESIS	26
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	27
A. WAKTU DAN TEMPAT PENELITIAN	27
B. METODE PENDEKATAN	27
C. SUMBER DATA	28
D. TEKNIK PENGUMPULAN DATA.....	29
E. POPULASI, SAMPEL, DAN TEKNIK SAMPLING	32
F. TEKNIK ANALISIS DATA.....	34

BAB IV	ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	40
	A. DESKRIPSI DATA.....	40
	B. ANALISIS DATA.....	53
	C. PEMECAHAN MASALAH	61
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN.....	65
	A. KESIMPULAN	65
	B. SARAN	66

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Perbedaan Visa Diplomatik dengan Visa Dinas	17
Tabel 2.2 Perbedaan Visa Tinggal Terbatas dengan Visa Kunjungan	18
Tabel 2.3 Kategori Visa Schengen	23
Tabel 2.4 Penelitian terdahulu penulis.....	24
Tabel 3.1 Skala Likert.....	30
Tabel 3.2 Kisi-kisi Instrumen	31
Tabel 3.3 Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi.....	37
Tabel 4.1 Data Pengajuan Visa Schengen Kru	45
Tabel 4.2 Jumlah Keberangkatan Kru kapal yang menggunakan Visa Schengen.....	46
Tabel 4.3 Data Responden berdasarkan jenis kelamin	47
Tabel 4.4 Data Responden berdasarkan Usia	48
Tabel 4.5 Skor penilaian berdasarkan skala likert	50
Tabel 4.6 kriteria penilaian	50
Tabel 4.7 hasil distribusi frekuensi keterlambatan penerbitan visa	51
Tabel 4.8 hasil distribusi frekuensi produktivitas proses rekrutmen	52
Tabel 4.9 hasil analisis statistik deskriptif keterlambatan penerbitan visa	53
Tabel 4.10 hasil analisis statistik deskriptif produktivitas proses rekrutmen	54
Tabel 4.11 hasil uji validitas variabel keterlambatan penerbitan visa	55
Tabel 4.12 hasil uji validitas produktivitas proses rekrutmen	55
Tabel 4.13 hasil uji reliabilitas variabel x dan y	57
Tabel 4.14 hasil analisis koefisien korelasi	58
Tabel 4.15 hasil analisis koefisien determinasi	59
Tabel 4.16 hasil analisis regresi linear sederhana.....	60
Tabel 4.17 hasil uji hipotesis	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran (hubungan antar variabel X dan Y).....	26
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT.TOS Indonesia.....	41
Gambar 4.2 Diagram Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Gambar 4.3 Diagram Responden Berdasarkan Usia	49

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Survey Pelayanan
Lampiran 2	Hasil Uji Validitas Sebelum Penyebaran Kuesioner
Lampiran 3	Rekapitulasi Penghapusan Butir Soal Kuesioner
Lampiran 4	Tabulasi Variabel (X)
Lampiran 5	Output SPSS uji validitas variabel keterlambatan penerbitan (X)
Lampiran 6	Surat tanda pengajuan visa ditolak
Lampiran 7	Kontrak kerja
Lampiran 8	Letter of Guarantee
Lampiran 9	Nilai-Nilai <i>r Product Moment</i>
Lampiran 10	Dokumentasi Proses Pengajuan Visa
Lampiran 11	Dokumentasi Praktek Darat

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Globalisasi modern dan pembangunan ekonomi tentu saja memfasilitasi mobilitas tenaga kerja melintasi batas negara. Sebagai perusahaan perekrutan tenaga kerja PT. TOS Indonesia juga merasakan dampak dari fenomena ini. Visa merupakan faktor penting untuk menjamin kelancaran proses rekrutmen kru kapal yang berlayar ke luar negeri. Menurut Peraturan Pemerintah No. 20 Tahun 2010 Pasal 1 ayat 25 tentang Angkutan diperairan, usaha jasa Keagenan Awak Kapal (*Ship Manning Agency*) adalah usaha keagenan awak kapal yang meliputi rekrutmen dan penempatan dikapal sesuai kualifikasi. Rekrutmen adalah tentang mencari, menemukan, mengundang dan menunjuk banyak orang dari dalam dan luar perusahaan. Perusahaan sebagai tenaga kerja potensial dengan karakteristik tertentu Hal ini ditentukan dalam rencana sumber daya manusia. PT. TOS Indonesia memiliki berbagai macam *client* dari berbagai macam negara, salah satu yang terbesar adalah dari negara Belanda. PT. TOS Indonesia banyak merekrut pelaut Indonesia ke berbagai perusahaan pelayaran, contohnya perusahaan pelayaran *KOTUG* dan *Jan De Nul*. Sebagai syarat untuk merekrut para pelaut Indonesia yang akan berlayar ke negara Belanda, dibutuhkan visa *Schengen*. *Schengen* merupakan kawasan yang terdiri dari 27 negara Eropa dengan luas 4.369 juta dengan negara. Dengan banyaknya permintaan pelaut yang berasal dari Indonesia, PT. TOS Indonesia membuka peluang untuk para pelaut agar dapat bekerja ke negara tersebut. Namun, untuk penerbitan suatu visa ini tentu saja berhubungan dengan diplomasi antar negara. Keterlambatan penerbitan suatu visa tentu saja dapat menghambat suatu kelancaran dari produktivitas dari proses rekrutmen kru kapal itu sendiri, dengan terhambatnya proses suatu rekrutmen, tentunya akan menimbulkan beberapa dampak yang akan dirasakan oleh PT. TOS Indonesia. Proses rekrutmen yang efektif akan

mempermudah proses penempatan kru di kapal. Dalam penempatan awak kapal, ada dokumen dokumen yang harus dilengkapi seperti sertifikat-sertifikat pelaut *Basic Safety Training* (BST), *Advance Fire Fighting* (AFF), dan sebagainya, buku pelaut, Paspor dan Visa jika diperlukan. Visa adalah keterangan tertulis, baik secara manual maupun elektronik yang diberikan oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan perjalanan ke negara tertentu dan menjadi dasar untuk pemberian izin tinggal.

Keterlambatan dalam proses penerbitan visa merupakan tantangan serius yang dihadapi oleh perusahaan, karena dapat berdampak langsung pada kelancaran operasional Divisi Rekrutmen. Setiap keterlambatan visa berpotensi menyebabkan penundaan pengiriman tenaga kerja asing yang telah direkrut, sehingga menghambat penyelesaian proyek atau tugas pekerjaan yang tengah berjalan. Dengan terlambatnya proses penerbitan visa tersebut, Perusahaan dapat mengalami kerugian. Dalam konteks inilah, pentingnya pemahaman mendalam terkait pengaruh keterlambatan visa terhadap kelancaran Divisi Rekrutmen di PT. TOS Indonesia menjadi pokok perhatian. Dokumen pendukung kru kapal juga memiliki peran penting guna menunjang kelancaran pengajuan Visa Schengen ini karena regulasi pemerintah negara Belanda, dengan kurangnya kelengkapan dari dokumen kru kapal tersebut tentu saja dapat menyebabkan keterlambatan dalam pengajuan visa dan keterlambatan dalam penerbitan visa. Upaya memahami dampak keterlambatan visa ini tidak hanya relevan secara internal bagi perusahaan, tetapi juga memiliki signifikansi dalam konteks kebijakan ketenagakerjaan dan pelayanan jasa rekrutmen tenaga kerja di tingkat nasional. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara sistematis dan ilmiah dampak keterlambatan visa terhadap kelancaran Divisi Rekrutmen di PT. TOS Indonesia. Dengan pemahaman yang lebih baik mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kelancaran proses rekrutmen, diharapkan dapat memberikan kontribusi positif dalam pengembangan strategi perusahaan dan perbaikan kebijakan terkait manajemen visa.

Dengan menggali lebih dalam mengenai permasalahan ini, penelitian ini diharapkan mampu memberikan solusi konkret bagi perusahaan dan menjadi sumber referensi bagi perusahaan sejenis serta pemangku kepentingan terkait. Selain itu, diharapkan pula dapat memberikan kontribusi dalam pemahaman lebih lanjut terkait peran visa dalam mendukung kelancaran proses rekrutmen tenaga kerja asing di Indonesia. Sejalan dengan konteks global dan dinamika industri, penelitian ini menjadi relevan sebagai upaya mendukung efisiensi dan kelancaran proses bisnis,

sekaligus meningkatkan daya saing perusahaan di tengah tantangan pasar yang kompetitif.

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas maka penulis memilih judul:
“PENGARUH KETERLAMBATAN PENERBITAN VISA TERHADAP PRODUKTIVITAS PROSES REKRUTMEN KRU KAPAL DI PT. TOS INDONESIA.”.

B. IDENTIFIKASI MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis mengidentifikasi beberapa masalah yang dapat dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terjadinya keterlambatan penerbitan visa *Schengen* terhadap kelancaran divisi rekrutmen kru kapal.
2. Ketidaksesuaian persyaratan antara dokumen yang dibutuhkan oleh kedutaan besar negara yang ada di Indonesia dan dokumen yang dimiliki oleh pelaut.
3. Terjadinya kerugian yang dialami oleh perusahaan karena terlambatnya rekrutmen kru kapal.
4. Terdapatnya ketidaksesuaian waktu antara *issued process* visa dengan jadwal kru kapal yang akan *on board*.

C. BATASAN MASALAH

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, penulis memilih 2 fokus permasalahan, yaitu:

1. Terjadinya keterlambatan penerbitan visa *Schengen* terhadap kelancaran divisi rekrutmen kru kapal.
2. Ketidaksesuaian persyaratan antara dokumen yang dibutuhkan oleh kedutaan besar negara yang ada di Indonesia dan dokumen yang dimiliki oleh pelaut.

D. RUMUSAN MASALAH

Dalam konteks pengurusan visa *Schengen* yang dilayani oleh PT. TOS INDONESIA, terdapat beberapa permasalahan yang perlu diteliti lebih lanjut. Oleh

karena itu, rumusan masalah yang akan dijawab dalam skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh keterlambatan dalam penerbitan visa terhadap kelancaran proses rekrutmen kru kapal?
2. Apa faktor penyebab keterlambatan pembuatan visa *Schengen*?

Dengan menjawab pertanyaan-pertanyaan tersebut, diharapkan skripsi ini dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai kualitas pelayanan dalam pembuatan visa *Schengen*, serta memberikan rekomendasi yang bermanfaat untuk perbaikan dan peningkatan layanan yang diberikan oleh PT. TOS INDONESIA dalam proses tersebut.

E. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1. Skripsi ini bertujuan untuk mencapai beberapa tujuan penelitian yang akan membantu memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai kualitas pelayanan dalam proses pembuatan visa *Schengen* yang dilayani oleh PT. TOS INDONESIA. Adapun tujuan-tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut:
 - a. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh keterlambatan dalam proses penerbitan visa terhadap proses rekrutmen kru. Dengan mencapai tujuan-tujuan tersebut, skripsi ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang bagaimana kualitas pelayanan dalam proses pembuatan visa *Schengen* dan menjadikan referensi pada penelitian selanjutnya untuk taruna Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta.
 - b. Untuk mengetahui faktor penghambat dalam proses pembuatan visa guna meningkatkan kualitas pelayanan PT. TOS INDONESIA dalam proses pembuatan visa *Schengen* untuk kru kapal.
2. Skripsi ini diharapkan akan memberikan sejumlah manfaat yang relevan dan berdampak dalam pemahaman serta pengembangan layanan pembuatan visa *Schengen* yang dilakukan oleh PT. TOS INDONESIA. Adapun manfaat-manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Hasil analisis dan rekomendasi yang dihasilkan dari penelitian ini dapat memberikan panduan praktis bagi PT. TOS INDONESIA dalam meningkatkan kualitas pelayanan dalam proses pembuatan visa *Schengen*. Dengan memahami kekurangan dan potensi perbaikan, perusahaan dapat melakukan langkah-langkah konkret untuk meningkatkan efisiensi dan kepuasan pelanggan.
- b. Dengan menilai respon terhadap kebutuhan kru kapal, PT. TOS INDONESIA dapat memahami secara lebih baik apa yang diinginkan dan dibutuhkan oleh para pelanggan mereka. Hal ini dapat membantu perusahaan dalam mengoptimalkan pengalaman kru kapal selama proses pembuatan visa *Schengen*.
- c. Manfaat lainnya adalah memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang proses pembuatan visa *Schengen*. Informasi ini dapat menjadi referensi berharga bagi pihak terkait, termasuk perusahaan lain yang bergerak dalam layanan serupa.
- d. Skripsi ini juga dapat memberikan manfaat akademis bagi penulis serta pihak-pihak yang tertarik dengan topik ini. Dengan menggali lebih dalam tentang pembuatan visa, penulis dan pembaca skripsi akan mendapatkan pengetahuan yang lebih luas tentang industri perkapalan dan layanan perizinan terkait.
- e. Skripsi ini juga dapat menjadi sumber informasi yang bermanfaat bagi taruna Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta yang ingin memahami lebih lanjut tentang pembuatan visa *Schengen* bagi kru kapal. Ini termasuk pihak otoritas regulasi, akademisi, praktisi bisnis, dan peneliti lainnya yang tertarik dengan industri perkapalan dan layanan terkait.

Dengan manfaat-manfaat yang dihasilkan, diharapkan skripsi ini dapat memberikan kontribusi positif dalam pengembangan layanan pembuatan visa *Schengen* serta memperkaya pemahaman mengenai kualitas pelayanan dalam konteks industri perkapalan.

F. SISTEMATIKA PENELITIAN

Tujuan dari sistematika penulisan skripsi ini adalah untuk memudahkan

penyusunan secara menyeluruh dan pemahaman isi skripsi. Oleh karena itu, skripsi ini dibagi menjadi lima bab yang saling terkait satu sama lain. Berikut ini adalah sistematika penulisan yang digunakan oleh penulis:

BAB I PENDAHULUAN

Bab pendahuluan berisi penjelasan tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan. Latar belakang masalah menjelaskan alasan pemilihan judul penelitian. Identifikasi masalah menjelaskan masalah apa yang akan diteliti. Batasan masalah membatasi masalah agar penelitian lebih terfokus. Rumusan masalah menjelaskan pertanyaan yang akan dijawab dalam penelitian. Tujuan penelitian menjelaskan apa yang ingin dicapai dalam penelitian. Manfaat penelitian menjelaskan manfaat yang akan diperoleh dari hasil penelitian. Sistematika penulisan menjelaskan cara penulisan penelitian

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang ilmu pengetahuan yang terdapat dalam kepustakaan yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti. Ilmu pengetahuan tersebut meliputi pengertian dan hal-hal yang berkaitan dengan permasalahan, serta keterkaitan variabel yang diteliti dan hipotesis yang digunakan untuk menguji hubungan tersebut.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang hal-hal teknis yang berkaitan dengan penelitian, yaitu kapan dan di mana penelitian dilakukan, metode penelitian dan teknik pengumpulan data yang digunakan, subjek penelitian, dan teknik analisis data yang akan dilakukan.

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini, penulis akan menjelaskan metode penelitian yang digunakan, teknik pengumpulan data yang dilakukan, subjek penelitian yang dipilih, dan teknik analisis data yang akan diterapkan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab penutup yang merangkum hasil penelitian. Kesimpulan merupakan ringkasan hasil analisis data yang menjawab pertanyaan penelitian. Saran merupakan rekomendasi untuk perbaikan berdasarkan hasil pembahasan

BAB II

LANDASAN TEORI

A. PENGERTIAN/DEFINISI OPERASIONAL

Dalam bab ini, penulis menyajikan berbagai pengertian dari berbagai sumber, termasuk buku, situs web, keputusan pemerintah, undang-undang, dan pendapat ahli. Pengertian-pengertian tersebut bertujuan untuk memudahkan pemahaman pembaca terhadap penulisan skripsi.

Keterlambatan penerbitan visa mengacu pada situasi ketika proses pengajuan dan penerbitan visa melebihi jangka waktu standar. Situasi ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Dampak keterlambatan penerbitan visa dapat signifikan, termasuk gangguan rencana perjalanan, kerugian finansial, dan hilangnya peluang bisnis. Bagi bisnis, keterlambatan dapat menghambat partisipasi dalam kegiatan penting seperti konferensi atau pertemuan bisnis. Untuk mengurangi risiko keterlambatan, pemohon visa disarankan untuk mengajukan permohonan jauh-jauh hari, memastikan kelengkapan dan keakuratan dokumen, serta memantau status permohonan secara berkala. Jika terjadi keterlambatan, menghubungi kedutaan atau konsulat yang relevan dapat memberikan informasi dan bantuan lebih lanjut.

Produktivitas proses rekrutmen kru kapal adalah ukuran seberapa efisien dan efektif perusahaan pelayaran dalam menemukan dan merekrut kandidat yang tepat untuk mengisi posisi di kapal. Proses yang produktif ditandai dengan waktu rekrutmen yang singkat, kualitas kandidat yang tinggi, biaya rekrutmen yang terkendali, tingkat retensi kru yang baik, dan kepuasan pemberi kerja yang tinggi. Faktor-faktor seperti ketersediaan kandidat, proses seleksi yang terstruktur, pemanfaatan teknologi, dan reputasi perusahaan turut mempengaruhi produktivitas rekrutmen. Dengan meningkatkan produktivitas rekrutmen, perusahaan pelayaran

dapat menghemat biaya operasional, meningkatkan kinerja kapal, memastikan keselamatan pelayaran, dan membangun reputasi yang baik di industri maritim.

B. TEORI

Menurut Sugiyono (2018) Teori merupakan alur logika atau penalaran yang merupakan seperangkat konsep, definisi, dan proporsisi yang disusun secara sistematis. Teori memiliki bukti empiris yang kuat dan berlaku dalam konteks ruang dan waktu tertentu. Teori terdiri dari berbagai elemen yang saling berkaitan dan terhubung, serta memberikan penjelasan yang terstruktur dan logis tentang suatu fenomena. Teori menjelaskan bagaimana berbagai elemen dalam teori saling terkait dan memengaruhi satu sama lain.

1. Pengaruh

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) VI daring, pengaruh merupakan daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang. Menurut para ahli pengaruh memiliki definisi sebagai berikut:

- a. Menurut Baron & Byrne (2019): Pengaruh adalah proses di mana satu pihak mengubah perilaku, emosi, atau kognisi pihak lain.
- b. Menurut Cialdini (2021): Pengaruh adalah proses di mana satu pihak secara halus membujuk pihak lain untuk mengubah pikiran, perasaan, atau perilakunya.
- c. Menurut Petty & Cacioppo (2017) - Pengaruh merupakan proses Dimana seorang (agen) secara sengaja mengubah pikiran, perasaan, atau perilaku orang lain.
- d. Menurut Norman Barry (2014), pengaruh adalah suatu tipe kekuasaan agar bertindak dengan cara tertentu, terdorong untuk bertindak demikian, sekalipun ancaman sanksi yang terbuka tidak merupakan motivasi yang mendorongnya.

Pengaruh sering diartikan hanya sebagai efek negatif, seperti efek merugikan terhadap lingkungan. Ini merupakan pandangan yang tidak seimbang

dan mengaburkan salah satu alasan mengapa keputusan penggunaan lahan seringkali begitu kompleks dan sulit. Perlu ditekankan bahwa pembangunan juga dapat memiliki dampak positif seperti peningkatan lapangan kerja, rumah baru, penghilangan pemandangan yang tidak enak, pertumbuhan industri, dan sebagainya.

Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli di atas, penulis dapat menyimpulkan definisi dari pengaruh yaitu suatu konsep yang merujuk pada kekuatan atau daya yang dimiliki oleh sesuatu untuk mempengaruhi atau merubah sesuatu yang lain. Pengaruh dapat mencakup berbagai hal, seperti kekuatan atau dampak yang dimiliki oleh individu, kelompok, ide, atau peristiwa terhadap orang, masyarakat, atau lingkungan sekitarnya. Pengaruh dapat bersifat positif atau negatif tergantung pada konteks dan aspek yang dibahas. Pengaruh dapat mempengaruhi perilaku, perbuatan, dan watak seseorang, serta dapat membentuk atau mengubah sesuatu yang lain. Memahami pengaruh membantu kita memahami bagaimana individu, kelompok, dan organisasi berinteraksi dan membuat keputusan. Pemahaman ini penting dalam berbagai bidang, seperti politik, bisnis, dan hubungan sosial. Oleh karena itu, pengaruh merupakan sebuah hal abstrak yang tidak bisa dilihat tapi bisa dirasakan keberadaan dan kegunaannya dalam kehidupan dan aktivitas manusia sebagai makhluk sosial.

2. Keterlambatan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), keterlambatan berasal dari kata dasar terlambat yang artinya perlahan-lahan, memerlukan waktu banyak, dan tidak tepat pada waktunya. Keterlambatan merupakan hal terlambat. Terlambat adalah situasi di mana seseorang atau sesuatu datang atau terjadi setelah waktu yang telah ditentukan atau diharapkan. Terlambat bisa disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kemacetan lalu lintas, masalah teknis, atau kurangnya perencanaan.

Terlambat dapat menimbulkan berbagai konsekuensi, baik bagi individu maupun organisasi. Bagi individu, terlambat dapat menyebabkan stres, kehilangan peluang, atau bahkan sanksi. Bagi organisasi, terlambat dapat menyebabkan kerugian finansial, hilangnya kepercayaan pelanggan, atau terganggunya operasional. Menurut Casey (2004:65) adalah salah satu masalah

kinerja yang paling persisten dan salah satu yang paling sulit diubah. Menurut Bakhtiyar (2012), keterlambatan proyek diartikan sebagai penundaan penyelesaian pekerjaan sesuai kontrak kerja dimana secara hukum dapat mempengaruhi keseluruhan proses arus barang.

Sesuai dengan pengertian para peneliti diatas penulis dapat mengambil pengertian keterlambatan adalah kondisi di mana suatu peristiwa, tugas, atau individu tidak terjadi atau tiba pada waktu yang telah ditentukan atau diharapkan. Keterlambatan dapat terjadidalam berbagai konteks, mulai dari keterlambatan penerbitan visa, keterlambatan keberangkatan kapal, hingga keterlambatan perkembangan anak. Keterlambatan seringkali menimbulkan dampak negatif, seperti:

- a. Ketidaknyamanan: Bagi individu, keterlambatan dapat menyebabkan stres, frustrasi, dan ketidaknyamanan. Misalnya, keterlambatan kereta api dapat membuat penumpang merasa tidak nyaman dan terganggu.
- b. Kerugian finansial: Dalam konteks bisnis, keterlambatan proyek dapat menyebabkan kerugian finansial yang signifikan. Misalnya, keterlambatan pembangunan gedung dapat menyebabkan biaya tambahan dan hilangnya pendapatan.
- c. Dampak pada kesehatan: Keterlambatan perkembangan anak dapat berdampak negatif pada kesehatan dan kesejahteraan anak. Misalnya, keterlambatan bicara dapat menghambat kemampuan anak untuk berkomunikasi dan bersosialisasi.

Faktor-faktor yang menyebabkan keterlambatan dapat sangat bervariasi. Berikut adalah beberapa faktor umum yang sering menyebabkan keterlambatan dalam berbagai situasi:

- a. Perencanaan yang buruk, perencanaan yang buruk dapat diartikan seperti:
 - 1) kurangnya perencanaan yang rinci dan menyebabkan kesalahan selama pelaksanaan.
 - 2) estimasi waktu yang tidak realistis.
 - 3) kurangnya sumber daya contohnya kurangnya mempertimbangkan ketersediaan tenaga kerja dan peralatan.

- b. Pelaksanaan yang tidak efektif, pelaksanaan yang tidak efektif contohnya seperti:
 - 1) kurangnya pengawasan, koordinasi, dan komunikasi antar departemen atau tim.
 - 2) produktivitas dari tenaga kerja dan peralatan yang rendah.
- c. Faktor teknis, faktor teknis dapat diartikan seperti
 - 1) kerusakan pada peralatan.
 - 2) kurangnya keahlian pada tenaga kerja dalam menangani tugas tertentu.
- d. Faktor manusia, faktor manusia dapat diartikan seperti:
 - 1) kelalaian pada pekerjaannya, sehingga menyebabkan kecelakaan atau penundaan.

Untuk mencegah atau mengurangi keterlambatan, penting untuk mengidentifikasi faktor-faktor penyebab yang relevan dalam situasi tertentu dan mengambil langkah-langkah yang tepat untuk mengatasinya. Ini dapat melibatkan perbaikan perencanaan, peningkatan pengawasan, penguatan komunikasi, dan pengelolaan risiko yang efektif.

3. Penerbitan

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia nomor 3 tahun 2017, tentang system perbukuan, penerbitan merupakan suatu proses kejadian yang dimulai dari pengeditan, pengilustrasian, dan pendesainan buku. Penerbit atau penerbitan adalah perusahaan dan sebagainya yang memunculkan atau menerbitkan buku, majalah, dan sebagainya. *European Commission and Skillset Assesment UK (2011)* dalam penerbitan merupakan proses produksi dan penyebaran informasi kepada publik. Informasi ini dapat berupa berbagai jenis pekerjaan, yang tujuan utamanya adalah membuat konten untuk konsumen.

Menurut Ikatan Penerbit Indonesia (IKAPI), penerbitan merupakan suatu proses yang memadukan pencetakan ke dalam alur proses produksi. Setelah mengoreksi dan mengkonfirmasi poin-poinnya, maka akan dipublikasikan.

Menurut sejarah, penerbitan terjadi pada tahun 1455 ketika Gutenberg menemukan teknologi penerbitan, dan peristiwa ini dikatakan sebagai awal dari era penerbitan modern. Di masa lalu, penerbitan merupakan industri rumahan, namun setelah munculnya mesin cetak, penerbitan berkembang pesat, terutama pada akhir tahun 1800-an dan awal tahun 1800-an. (Keh, 1998). Sejak saat itu, bisnis penerbitan berkembang. Tercatat ada tiga tahapan dalam perkembangan ini. Fase pertama dimulai pada tahun 1980an, dengan penelitian dan pengembangan yang menghasilkan paket perangkat lunak yang memungkinkan publikasi ditempatkan pada layar komputer dan disimpan sebagai file elektronik. Pada titik ini, file yang dihasilkan selalu dikirim sebagai salinan cetak untuk dicetak. Tahap kedua adalah penerbitan pada pertengahan tahun 1990-an, setelah munculnya teknologi Internet. Perkembangan teknologi Internet dan distribusi globalnya berkontribusi terhadap keberhasilan konten digital. Era baru informasi telah dimulai, dengan para ahli berpendapat bahwa pembuatan situs web, majalah online, e-book, dan berbagai produk penerbitan lainnya telah mempengaruhi konsumen yang menggunakan perangkat elektronik seperti ponsel pintar dan tablet untuk membaca publikasi.

Menurut Mangan dan Tarrin (2017), istilah “e-publishing” mengacu pada distribusi informasi elektronik dan konten lainnya melalui Internet. Bashoru.

Menurut Jain, Sebina dan Kalusopa (2013), Teknologi penerbitan adalah aplikasi penerbitan yang berfokus pada proses yang didukung oleh perangkat komputer yang dapat menemukan, menangkap, menyusun dan memperbarui isi informasi dan mendistribusikannya kepada publik.

Menurut Ludwick (2000), menggambarkan e-publishing sebagai materi non-cetak yang diproduksi secara digital.

Menurut Cuadra (1981) mengidentifikasi dua alat utama yang dapat memfasilitasi penerbitan elektronik, yaitu komputer dan jaringan komunikasi. Komputer memfasilitasi proses produksi, sementara distribusi terjadi melalui jaringan komunikasi, memungkinkan pengguna mengakses informasi yang dihasilkan secara elektronik.

Teknologi penerbitan elektronik menggunakan perangkat elektronik dalam produksi, pengelolaan dan distribusi seluruh informasi primer dan sekunder, serta penyimpanan informasi dan pengambilan online (Bashorun et

al., 2013).

4. Visa

Menurut Kamus Bahasa Indonesia Edisi Elektronik (*Pusat Bahasa*, 2008), Visa merupakan izin masuk ke negara lain atau izin tinggal sementara di negara lain yang diberikan oleh pejabat pemerintah yang berwenang di negara yang dikunjungi. Dalam Undang-Undang Nomor 06 Tahun 2011 Pasal 1 ayat 18 dikatakan Visa Republik Indonesia yang selanjutnya disebut dengan Visa adalah keterangan tertulis yang diberikan oleh pejabat yang berwenang di Perwakilan Republik Indonesia atau ditempat lain yang ditetapkan oleh pemerintah Republik Indonesia yang memuat persetujuan bagi orang asing untuk melakukan perjalanan ke wilayah Indonesia dan menjadi dasar pemberian izin tinggal. Dalam hal ini terdapat beberapa macam jenis visa, yaitu:

a. Visa Diplomatik

Menurut Peraturan Menteri Luar Negeri tentang Visa Diplomatik dan Visa Dinas nomor 6 Tahun 2018, visa diplomatik adalah keterangan tertulis yang diberikan oleh pejabat yang berwenang di Perwakilan Republik Indonesia atau di tempat lain yang ditetapkan oleh Pemerintah Republik Indonesia yang memuat persetujuan bagi orang asing untuk melakukan perjalanan ke wilayah Indonesia dan menjadi dasar untuk pemberian izin tinggal guna melaksanakan tugas yang bersifat diplomatik.

Visa diplomatik diberikan kepada orang asing pemegang paspor diplomatik atau paspor lain yang akan melakukan perjalanan ke Indonesia dalam rangka tugas diplomatik. Visa diplomatik juga diberikan kepada anggota keluarga orang asing pemegang paspor diplomatik berdasarkan perjanjian internasional, prinsip timbal balik, dan penghormatan.

b. Visa Dinas

Menurut Peraturan Menteri Luar Negeri tentang Visa Diplomatik dan Visa Dinas nomor 6 Tahun 2018, visa dinas merupakan keterangan tertulis yang diberikan oleh pejabat yang berwenang di perwakilan Republik

Indonesia yang memuat persetujuan bagi orang asing untuk melakukan perjalanan ke wilayah Indonesia dan menjadi dasar untuk pemberian izin tinggal guna melaksanakan tugas resmi yang tidak bersifat diplomatik. Visa dinas diberikan kepada orang asing pemegang paspor dinas atau paspor lain yang akan melakukan perjalanan ke Indonesia dalam rangka tugas resmi yang tidak bersifat diplomatik dari pemerintah asing atau organisasi internasional. Visa dinas juga diberikan kepada anggota keluarga orang asing pemegang paspor dinas atau paspor lain berdasarkan perjanjian internasional, prinsip timbal balik, dan penghormatan dalam rangka tugas resmi yang tidak bersifat diplomatik. Menteri Luar Negeri adalah pejabat yang berwenang memberikan visa diplomatik dan visa dinas, yang dalam pelaksanaannya dilakukan oleh pejabat luar negeri di perwakilan Republik Indonesia.

c. Visa Tinggal Terbatas

Menurut Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 28 Tahun 2021, Visa Tinggal Terbatas adalah Visa tinggal terbatas bagi mereka yang bermaksud untuk menanamkan modal, bekerja, melaksanakan tugas sebagai rohaniawan, mengikuti pendidikan dan latihan atau melakukan penelitian ilmiah, menggabungkan diri dengan suami dan atau orang tua bagi istri dan atau anak sah dari seorang warga negara Indonesia. Pada umumnya, visa ini diberikan kepada orang asing yang memenuhi syarat tertentu, seperti berkunjung untuk tujuan tertentu atau melakukan aktivitas tertentu di negara tersebut. Visa tinggal terbatas memiliki dua kategori, yaitu:

- 1) Visa tinggal terbatas untuk tenaga ahli, peneliti, pelajar, dan pekerja.
- 2) Visa tinggal terbatas untuk bekerja di atas kapal, alat terapung, atau instalasi yang beroperasi di wilayah perairan, laut territorial, dan/atau Zona Ekonomi Eksklusif (ZEE).

d. Visa Kunjungan

Visa kunjungan juga memiliki 3 jenis, yakni:

1) Visa kunjungan satu kali perjalanan (*Single-Entry Visa*)

Merujuk Undang-Undang No. 6 tahun 2011, *Single Entry Visa* adalah dokumen visa yang berlaku untuk satu kali masuk ke Indonesia dengan masa tinggal terbatas. WNA dapat diberikan single entry visa untuk keperluan berkunjung ke Indonesia, dengan masa tinggal maksimal 30 hari untuk jenis visa dinas dan diplomatik, dan masa tinggal maksimal 60 hari untuk jenis visa kunjungan biasa.

2) Visa kunjungan beberapa kali perjalanan (*Multiple-Entry Visa*)

Merujuk Undang-Undang No. 6 tahun 2011, Visa kunjungan beberapa kali perjalanan adalah dokumen visa yang berlaku untuk beberapa kali masuk ke Indonesia dengan masa tinggal terbatas. WNA dapat diberikan multiple entry visa untuk keperluan berkunjung ke Indonesia, dengan masa tinggal maksimal 30 hari untuk jenis visa dinas dan diplomatik, dan masa tinggal maksimal 60 hari untuk jenis visa kunjungan biasa, untuk setiap kali kunjungan ke Indonesia.

3) Visa kunjungan saat kedatangan (*Visa on Arrival*)

Menurut website Kementerian Luar Negeri yang di akses pada 2 Agustus 2024, Visa kunjungan yaitu visa yang dapat digunakan orang asing untuk melakukan kegiatan kunjungan wisata, kunjungan tugas pemerintah, kunjungan pembicara bisnis, kunjungan pembelian barang, dan transit.

Dari pengertian visa diatas dapat disimpulkan bahwa:

Tabel 2.1
Perbedaan Visa Diplomatik dengan Visa Dinas

Visa Diplomatik	Visa Dinas
Untuk pejabat diplomatic, yaitu visa diplomatic diberikan kepada pejabat	Untuk pejabat atau pegawai dinas, yaitu visa dinas ini diberikan kepada pejabat atau

tinggi atau diplomat dari suatu negara yang ditugaskan dalam misi diplomatik, seperti kedutaan besar atau konsulat.	pegawai pemerintah yang melakukan perjalanan untuk keperluan dinas resmi, tetapi bukan sebagai perwakilan diplomatic.
Tujuan kunjungan untuk keperluan representasi diplomatik resmi, contohnya untuk perundingan.	Tujuan kunjungan untuk pertemuan bisnis, konferensi, dan tugas pemerintah lainnya.
Pemegang visa diplomatik memiliki perlindungan terhadap tuntutan hukum.	Pemegang visa dinas memiliki keistimewaan tetapi lebih rendah dari pada pemegang visa diplomatik.
Visa tidak dikenakan biaya	Visa dikenakan biaya pada negara tertentu.

Sumber: Data diolah oleh penulis

Tabel 2.2
Perbedaan Visa Tinggal Terbatas dengan Visa Kunjungan

Visa Tinggal Terbatas	Visa Kunjungan
Visa tinggal terbatas umumnya diberikan kepada orang asing yang memiliki tujuan untuk tinggal dalam jangka waktu yang lebih lama, seperti untuk studi, pekerjaan.	Visa kunjungan ditujukan untuk yang lebih spesifik dan sementara, contohnya untuk keperluan bisnis, dan liburan.
Batas tinggal waktu, durasi tinggal relatif lebih panjang.	Batas tinggal waktu, durasi tinggal relative lebih singkat.
Visa tinggal terbatas memungkinkan pemegang visa untuk belajar atau bekerja sesuai dengan izin yang telah diberikan, seperti bekerja diatas kapal dan pelajar	Pemegang visa kunjungan umumnya tidak diizinkan untuk bekerja secara formal di negara yang dikunjungi. Visa jenis ini diberikan untuk orang asing yang akan melakukan kunjungan keluarga.

Sumber: Data diolah oleh penulis

Berdasarkan tabel diatas terlihat perbedaan antara visa diplomatik, dinas, tinggal terbatas, dan kunjungan. Namun, meskipun memiliki perbedaan antara visa diplomatic, visa dinas, visa tinggal terbatas, dan visa kunjungan, perlu digarisbawahi, setiap negara mempunyai peraturan mereka masing masing, mengenai regulasi dan prosedur terkait pemberian visa terseut

5. Produktivitas

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), produktivitas merupakan kemampuan untuk menghasilkan sesuatu; daya produksi; keproduktifan. Menurut Kussrianto (2017) produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Menurut Riyanto (2019) produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (*Input*).

Berdasarkan pernyataan para ahli diatas penulis dapat menyimpulkan Produktivitas adalah konsep yang menggambarkan kemampuan untuk menghasilkan hasil yang optimal dengan sumber daya yang tersedia. Ini bukan hanya tentang menghasilkan lebih banyak, tetapi juga tentang menghasilkan hasil yang lebih baik dan lebih bernilai. Produktivitas adalah konsep yang dinamis dan terus berkembang. Pengertian produktivitas terus diperbarui seiring dengan perubahan zaman dan teknologi. Namun, inti dari produktivitas tetap sama, yaitu mencapai hasil yang optimal dengan sumber daya yang tersedia. Produktivitas bukan hanya tentang bekerja lebih keras, tetapi juga tentang bekerja lebih cerdas dan lebih efektif.

Produktivitas tidak hanya tentang kuantitas hasil, tetapi juga kualitas dan nilai dari hasil tersebut. Konsep ini berlaku di berbagai bidang, mulai dari bisnis hingga kehidupan pribadi, dan terus berkembang seiring kemajuan zaman dan teknologi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dapat berasal dari berbagai sumber, baik internal maupun eksternal. Berikut adalah beberapa faktor utama yang perlu diperhatikan:

1. Keterampilan dan Pengetahuan: Tingkat keterampilan dan pengetahuan karyawan sangat mempengaruhi kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas dengan efisien dan efektif. Pelatihan dan pengembangan berkelanjutan dapat meningkatkan produktivitas secara signifikan.
2. Motivasi dan Kepuasan Kerja: Karyawan yang termotivasi dan puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih produktif. Pemberian insentif, pengakuan atas prestasi, dan lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja.

3. Kesehatan dan Kesejahteraan: Kondisi fisik dan mental karyawan sangat penting untuk produktivitas. Program kesehatan dan kesejahteraan di tempat kerja, seperti olahraga, konseling, dan manajemen stres, dapat membantu menjaga karyawan tetap sehat dan produktif.
4. Kepemimpinan dan Manajemen: Gaya kepemimpinan yang efektif dan manajemen yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Pemimpin yang menginspirasi dan mendukung, serta sistem manajemen yang efisien, dapat meningkatkan produktivitas tim.

Teknologi dan Peralatan: Penggunaan teknologi dan peralatan yang tepat dapat mengotomatiskan tugas-tugas rutin, meningkatkan efisiensi, dan memungkinkan karyawan untuk fokus pada tugas-tugas yang lebih kompleks dan bernilai tambah.

6. Rekrutmen

Rekrutmen yang efektif sangat penting bagi kesuksesan suatu organisasi. Dengan merekrut karyawan yang tepat, organisasi dapat meningkatkan kinerja, produktivitas, dan daya saingnya. Selain itu, rekrutmen yang baik juga dapat membantu organisasi untuk mengurangi turnover karyawan, meningkatkan moral karyawan, dan membangun budaya perusahaan yang positif. Menurut Schermerhorn (2018), Rekrutmen adalah serangkaian aktivitas terstruktur yang dirancang untuk menjaring individu-individu berkualitas tinggi yang memenuhi syarat untuk suatu posisi. Proses ini melibatkan analisis pekerjaan yang cermat untuk menentukan kualifikasi yang dibutuhkan, periklanan lowongan yang efektif untuk menarik minat calon pelamar, penyaringan awal untuk mengidentifikasi kandidat yang paling menjanjikan, wawancara mendalam untuk menggali lebih dalam tentang motivasi dan kompetensi mereka, pemeriksaan referensi untuk memverifikasi informasi yang diberikan, dan akhirnya, pengambilan keputusan berdasarkan data dan intuisi untuk memilih individu yang paling sesuai. Menurut Faustino Cardoso Gomes (2019), Rekrutmen adalah proses sistematis yang berfokus pada identifikasi dan daya tarik individu-individu yang memiliki kombinasi unik dari pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang diperlukan untuk mencapai kesuksesan

dalam peran tertentu. Proses ini dimulai dengan perencanaan strategis untuk mengantisipasi kebutuhan tenaga kerja di masa depan, diikuti oleh berbagai tahapan seperti sourcing kandidat, penilaian, seleksi, dan orientasi untuk memastikan integrasi yang mulus ke dalam lingkungan kerja. Menurut Noe et al. (2020), Rekrutmen adalah proses menghasilkan kumpulan individu yang memenuhi syarat untuk suatu pekerjaan. Proses ini melibatkan identifikasi sumber-sumber rekrutmen yang potensial, seperti lembaga pendidikan, platform online, atau jaringan profesional, serta pengembangan strategi rekrutmen yang efektif untuk menjangkau dan menarik kandidat yang tepat. Tahapan selanjutnya meliputi penyaringan pelamar berdasarkan kualifikasi yang telah ditentukan, wawancara terstruktur untuk menilai kesesuaian mereka dengan budaya perusahaan dan persyaratan pekerjaan. Menurut Dubois (2021), Rekrutmen adalah proses strategis yang bertujuan untuk menarik, menilai, dan memilih kandidat terbaik dari kumpulan pelamar yang beragam. Proses ini dimulai dengan analisis mendalam tentang kebutuhan tenaga kerja saat ini dan masa depan, diikuti oleh perencanaan rekrutmen yang matang, pelaksanaan rekrutmen yang efisien, dan evaluasi hasil rekrutmen untuk mengidentifikasi area-area yang dapat ditingkatkan.

Berdasarkan pengertian yang sudah dipaparkan diatas, rekrutmen merupakan proses berkelanjutan untuk memastikan bahwa organisasi memiliki jumlah dan jenis tenaga kerja yang tepat untuk mencapai tujuannya. Proses ini melibatkan berbagai aktivitas, seperti perencanaan tenaga kerja yang komprehensif, rekrutmen internal untuk memberikan peluang pengembangan karir bagi karyawan yang ada, rekrutmen eksternal untuk menarik bakat baru dari luar organisasi, seleksi yang ketat untuk mengidentifikasi kandidat yang paling cocok, dan orientasi yang efektif untuk membantu karyawan baru beradaptasi dengan lingkungan kerja.

7. Kru Kapal

Menurut Undang-Undang No 17 Tahun 2008 mengenai pelayaran: Definisi kru kapal adalah seseorang yang diperkerjakan di kapal oleh pemilik perusahaan kapal dan melakukan tanggung jawab diatas kapal. Mereka harus memenuhi persyaratan tertentu seperti memiliki sertifikat keahlian pelaut dan

sertifikat keterampilan pelaut yang sesuai dengan jenis tugas dan ukuran kapal. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2000: Definisi kru kapal adalah seseorang yang bekerja diatas kapal dan harus melapor kepada pejabat yang berwenang untuk melakukan pencantuman dan pengesahan tanggal serta tempat naik kapal. Mereka harus melengkapi persyaratan sign on, seperti surat pendukung dari perusahaan, paspor yang masih berlaku, buku pelaut yang masih berlaku, dan kontrak kerja. Dari pengertian diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa individu yang bekerja diatas kapal dengan tanggung jawab tertentu sesuai dengan keahlian dan keterampilannya.

8. Kapal

Menurut Undang-Undang No. 17 Tahun 2008 mengenai Pelayaran: Kapal adalah kendaraan air dengan bentuk dan jenis tertentu, yang digerakkan dengan tenaga angin, tenaga mekanik, tenaga 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. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Angkutan Penyeberangan, Kapal adalah kendaraan air yang digerakkan dengan tenaga angin, tenaga mekanik, atau ditunda, dan termasuk kendaraan yang berdaya dukung dinamis. Dari pengertian diatas penulis dapat menyimpulkan, kapal adalah kendaraan air dengan bentuk dan jenis tertentu yang berfungsi untuk mengangkut penumpang dan/atau barang melalui perairan seperti laut, sungai, dan danau. Kapal biasanya memiliki ukuran yang lebih besar daripada perahu dan dilengkapi dengan berbagai fasilitas untuk mendukung kegiatan diatasnya.

9. Schengen Visa

Menurut website Kedutaan Besar Republik Federal Jerman Jakarta, Visa Schengen adalah visa yang berlaku untuk mengunjungi wilayah Schengen untuk alasan pariwisata, mengunjungi teman atau sanak keluarga, melakukan perjalanan bisnis, menghadiri pameran dagang, atau tujuan lainnya di luar mendapat pekerjaan selama maksimum 90 hari dalam rentang waktu 180 hari.

Saat mengajukan visa Schengen untuk Belanda, Anda harus menunjukkan bahwa Anda memiliki tiket pulang pergi yang sah dan bahwa Anda memiliki cukup uang untuk membayar masa tinggal Anda di sana. Anda juga harus menunjukkan bahwa Anda bepergian ke Belanda dengan alasan yang sah, seperti liburan, perjalanan bisnis, atau mengunjungi keluarga atau teman.

Anda harus mematuhi peraturan setelah mendapatkan visa Schengen untuk Belanda. Misalnya, Anda tidak boleh tinggal di sana lebih lama dari yang diizinkan oleh visa Anda dan Anda harus mematuhi undang-undang negara tersebut. Ada berbagai jenis visa Schengen yang dapat Anda pilih saat mengajukan visa ini. Tentu saja jenis visa Schengen itu bermacam-macam antara lain:

Tabel 2.3
Kategori Visa Schengen

No	Pengertian	Kategori
1.	Visa ini merupakan visa Schengen jangka pendek dan paling banyak digunakan. Visa ini memungkinkan Anda bepergian dengan bebas di wilayah Schengen selama 90 hari dari 180 hari. Jenis visa C terdiri dari tiga jenis visa, berdasarkan berapa kali diperbolehkan masuk ke negara tersebut. Yaitu: Visa Schengen sekali (<i>Single-Entry Visa</i>) masuk memungkinkan pengunjung untuk memasuki wilayah Schengen satu kali dan melakukan perjalanan sesuai keinginan dan visa akan dibatalkan. Masa berlakunya lebih lama ketika pengunjung meninggalkan wilayah Schengen. Visa Schengen beberapa kali kunjungan (<i>Schengen Multiple-entry Visa</i>) memungkinkan pengunjung untuk memasuki wilayah Schengen beberapa kali tanpa batasan selama visa tersebut masih berlaku. Tapi kami tetap mengikuti aturan 90/180. Lama tinggal maksimum biasanya 90 hingga 180 hari.	C
2.	Visa Schengen tipe D, visa tinggal nasional jangka panjang adalah visa yang memperbolehkan tinggal jangka panjang selama 90 hari atau lebih dan berlaku selama satu tahun. Setelah masa berlakunya habis, pemegang visa dapat memperpanjangnya kembali. Visa ini	D

	<p>dapat diajukan untuk: Penelitian, Penelitian dan kegiatan lainnya, Bantuan profesional professional, Perawatan. Visa Schengen tipe D memperbolehkan satu kali masuk jika pemegang visa tidak kembali ke wilayah Schengen setelah keberangkatan dan beberapa kali masuk jika pemegang visa masih ingin kembali. Selanjutnya, pergi ke negara penerbit visa.</p>	
--	---	--

Sumber: <https://www.gov.pl/web/indonesia-id/>

Wilayah Schengen tanpa batas menjamin pergerakan bebas lebih dari 425 juta warga negara Uni Eropa serta warga negara non-Uni Eropa yang tinggal di Uni Eropa atau mengunjungi Uni Eropa sebagai turis, pertukaran pelajar atau untuk tujuan bisnis (semua penduduk resmi Uni Eropa). Pergerakan bebas orang memungkinkan semua warga negara Uni Eropa untuk bepergian, bekerja dan tinggal di negara-negara Uni Eropa tanpa kondisi khusus. Schengen mendukung kebebasan ini dengan memungkinkan warga untuk bergerak di sekitar wilayah Schengen tanpa menghadapi kontrol perbatasan. Saat ini wilayah Schengen mencakup sebagian besar negara UE, kecuali Siprus dan Irlandia. Bulgaria dan Rumania adalah negara anggota baru yang akan bergabung dengan wilayah Schengen, mulai 31 Maret 2024, dan orang-orang yang melintasi perbatasan udara dan laut mereka tidak akan diuji. Namun, satu-satunya keputusan untuk meningkatkan pemeriksaan terhadap orang-orang didalam diharapkan akan dibuat oleh dewan di masa depan. Negara-negara non-Uni Eropa Islandia, Norwegia, Swiss dan Liechtenstein bergabung dengan wilayah Schengen.

C. PENELITIAN TERDAHULU

Adapun penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.4
Penelitian terdahulu penulis

No	Nama	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
1.	Aditya Permatasari (2022)	Pengaruh Keterlambatan Visa Terhadap Kelancaran Divisi Rekrutmen Di PT Aweidhia Jakarta	Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa, penerbitan visa mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kelancaran divisi rekrutmen di PT. Aweidhia Jakarta	Persamaannya yaitu sama-sama meneliti tentang produktivitas penerbitan visa terhadap proses rekrutmen. Perbedaannya peneliti meneliti <i>United States of America visa</i> , serta lokasi penelitian yang berbeda.
2.	Desi Nur Fitriani (2022)	Upaya Memaksimalkan Pengajuan US Visa Pelaut Bagi Kru Kapal Di PT Aweidhia Crew Management Pada Masa Pandemi Covid-19	Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa, penurunan pengajuan visa US berbanding lurus dengan terjadinya pandemi Covid-19	Persamaannya yaitu sama-sama meneliti tentang visa terhadap proses rekrutmen. Perbedaannya, pada skripsi ini lebih meneliti tentang Upaya memaksimalkan pengajuan visa pelaut dimasa pandemi.
3.	SAMUEL RICARDO DAMANIK (2018)	Pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja <i>Crew</i> kapal PT. Bintang Kartika Segara	Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa, proses rekrutmen memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja <i>crew</i> kapal	Persamaannya yaitu meneliti tentang proses rekrutmen. Perbedaannya yaitu pada skripsi penulis meneliti lebih dominan pada kualitas sumber daya manusia.

Sumber: Data diolah oleh penulis

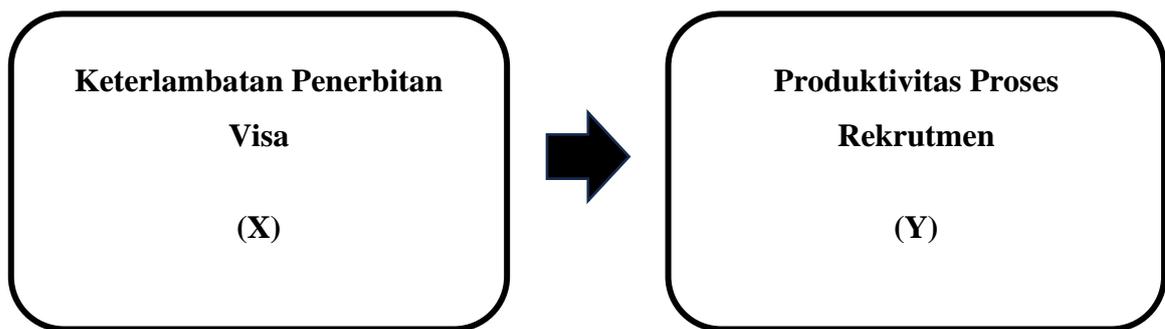
D. KERANGKA PEMIKIRAN

Kerangka pemikiran menurut Sugiyono (2019:95), merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah

diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana konsep berhubungan dengan berbagai elemen yang diidentifikasi sebagai faktor penting. Kerangka teori yang baik menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti dan memandu peneliti dalam memecahkan masalah.

Untuk memperjelas informasi dalam tulisan ini, penulis telah membuat kerangka pemikiran untuk merefleksikan pokok-pokok pembahasan dengan judul “Pengaruh Keterlambatan Penerbitan Visa Terhadap Produktivitas Proses Rekrutmen Kru Kapal Di PT. TOS Indonesia”. Berdasarkan berbagai konsep dan definisi istilah yang diberikan para ahli terhadap pengertian/definisi operasional saat ini, maka perlu dibuat suatu kerangka pemikiran untuk mendukung informasi yang akan dijelaskan pada bab berikutnya. Dari uraian diatas dapat dilihat bagan alur pemikiran secara garis besar yaitu sebagai berikut:



Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran (hubungan antar variabel X dan Y)

Keterangan:

X : Keterlambatan Penerbitan Visa

Y : Produktivitas Proses Rekrutmen PT. TOS Indonesia

E. HIPOTESIS

Hipotesis merupakan pernyataan yang diajukan sebagai jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian. Pernyataan ini bersifat prediktif dan tentatif, yang berarti masih memerlukan pengujian dan pembuktian lebih lanjut untuk memastikan kebenarannya. dimana dalam penelitian penulis dapat menjadi sebagai berikut:

Hipotesis nol (H0): tidak ada pengaruh yang signifikan antara penerbitan visa terhadap produktivitas proses rekrutmen kru.

Hipotesis alternatif (H_a): terdapat pengaruh yang signifikan antara penerbitan visa terhadap produktivitas proses rekrutmen kru.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab metodologi ini penulis menguraikan dan menjelaskan tempat dan waktu penelitian, metode penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, sampel populasi dan metode pengambilan sampel, dan terakhir metode analisis data.

A. WAKTU DAN TEMPAT PENELITIAN

1. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan pada semester V sampai dengan semester VI saat penulis melaksanakan praktek darat di PT. TOS Indonesia, terhitung mulai tanggal 1 Agustus 2022 sampai dengan 14 Agustus 2023.

2. Tempat Penelitian dan Profil Perusahaan

Penelitian dilakukan oleh penulis di Perusahaan Pelayaran PT. TOS Indonesia. Berikut data dari PT. TOS Indonesia:

Nama Perusahaan : PT. TOS (Transport & Offshore Services) Indonesia
Alamat : Generali Tower, Gran Rubina Business Park Level 21 Unit
C, Kawasan Rasuna Epicentrum Jl. HR. Rasuna Said,
Kuningan, Jakarta Selatan 12940
Jenis Usaha : Perekrutan dan Penempatan Awak Kapal (*Crew Manning Agency*)
Telepon : (021) 252 8233
Email : info@tos-indonesia.com

B. METODE PENDEKATAN

Metode penelitian yang dipakai penulis dalam penyusunan skripsi ini adalah deskriptif kuantitatif. Metode deskriptif merupakan metode yang digunakan untuk pencarian sebuah fakta dengan penjelasan yang tepat. Metode deskriptif mempelajari masalah- masalah yang ada dalam Masyarakat, serta sebuah tata cara yang berlaku di lingkungan

Masyarakat serta, situasi-situasi tertentu, seperti tentang hubungan, kegiatan, sikap, pandangan dan proses yang sedang berlangsung dan mempengaruhi suatu fenomena. Metode ini digunakan untuk menguji satu variabel bebas (X) dan satu variable terkait (Y). Variable bebas merupakan variable yang nilainya menentukan variable lain. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan positivisme yang digunal untuk mempelajari populasi/sampel. Metode pengambilan sampel secara acak, pengumpulan data menggunakan instrumen survei, analisis data bersifat kuantitatif/statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

C. SUMBER DATA

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menggunakan pendekatan data kuantitatif. Data yang dihasilkan merupakan informasi yang digunakan dalam penelitian untuk menunjukkan sudut pandang program studi untuk dapat membicarakan masalah yang diteliti. Data yang dikumpulkan dan dianalisis dalam penelitian ini dibagi menjadi data primer dan data sekunder, yaitu:

1. Data primer

Menurut Tarjo (2019) data primer merupakan data yang dikumpulkan dan diperoleh secara langsung atau data yang masih asli seperti apa adanya. Data primer merupakan data asli yang diperoleh dari sumber awal dan data primer. sumber primer merupakan tempat atau Gudang penyimpanan yang orisinal dari data Sejarah data primer merupakan sumber-sumber yang merupakan bukti atau saksi utama dari kejadian yang lalu. Contoh dari data primer yaitu:

- a. Catatan resmi yang dibuat pada suatu acara.

- b. Surat keterangan dari saksi mata.
- c. Keputusan-keputusan rapat.
- d. Foto-foto kejadian.

2. Data sekunder

Menurut Tarjo (2019) data sekunder merupakan data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain dan yang telah melewati proses perhitungan. Data sekunder ini merupakan data yang diperoleh dari pihak-pihak tertentu yang digunakan oleh peneliti dan tidak ada campur tangan dari peneliti itu sendiri. sumber sekunder merupakan catatan tentang adanya suatu peristiwa, ataupun catatan-catatan yang “jaraknya” telah jauh dari sumber orisinal, contohnya yaitu:

- a. Keputusan rapat suatu perkumpulan bukan didasarkan dari Keputusan rapat itu sendiri.
- b. Bersumber dari berita surat kabar.
- c. Menggunakan citasi orang lain tentang suatu kejadian.

D. TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Membahas dan meneliti suatu masalah memerlukan adanya data-data yang berkaitan dengan masalah yang dihadapi, yang kemudian disusun dan dianalisis untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas dan memudahkan penulis dalam memecahkan masalah tersebut. Untuk memperoleh data-data yang diperlukan untuk penulisan makalah ini, penulis melakukan survei dengan menggunakan metode pengumpulan data yang diperoleh melalui:

1. Penelitian Lapangan (*field research*)

Penelitian yang penulis lakukan untuk memperoleh data primer yaitu sebagai berikut:

- a. Observasi (pengamatan)

Menurut Patton (2015), Observasi adalah proses pengumpulan data yang melibatkan panca indera (penglihatan, pendengaran, penciuman,

perabaan, dan pengecapan) untuk memahami fenomena sosial dan budaya. Pengamatan menjadi alat dan metode yang ilmiah dalam pengumpulan data bagi peneliti, apabila sesuai dengan tujuan penelitian yang dirumuskan, direncanakan, dan dicatat secara sistematis dan harus terkontrol, juga harus diuji validitas dan reabilitasnya. Metode pengumpulan data observasi digunakan penelitian mengenai perilaku manusia, aktivitas kerja, atau kondisi lingkungan dan responden yang diamati tidak terlalu banyak.

b. Daftar Pertanyaan (*questioner*)

Teknik pengumpulan data menggunakan daftar pertanyaan (*questioner*) adalah metode yang digunakan untuk mendapatkan informasi dari responden dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada mereka untuk dijawab. Menurut Sugioyono (2018) daftar pertanyaan merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pertanyaan dapat berbentuk pertanyaan terbuka atau kuesioner, yang dapat dikirimkan langsung kepada responden, dikirimkan melalui surat, internet, atau secara langsung antara peneliti dan responden. Daftar pertanyaan ini diberikan kepada beberapa responden yang terdiri dari awak kapal yang sedang di darat yang akan segera naik kapal. Dalam setiap daftar pertanyaan yang disebarluaskan pada responden terdiri dari 2 tema pertanyaan yaitu:

- 1) Pada bagian pertama, terdapat 20 pertanyaan mengenai pernyataan terkait pembuatan *Schengen Visa*.
- 2) Pada bagian kedua, terdapat 20 pertanyaan mengenai kelancaran operasional rekrutmen.

Tiap-tiap pertanyaan akan diberikan pilihan jawaban yang memiliki bobot nilai berdasarkan skala likert. Menurut Sugiyono (2010:93) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Tabel 3.1
Skala Likert

Pilihan Jawaban	Bobot Nilai
SS = Sangat Setuju	5
S = Setuju	4
RR = Ragu-Ragu	3
TS = Tidak Setuju	2
STS = Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono, 2021

Pada penelitian ini, sebelum disebarakan kuisisioner kepada para kru kapal PT. TOS Indonesia, dilakukan uji validitas dengan cara menyebarkan kuisisioner dengan responden yang memiliki ciri mirip dengan sampel yaitu kepada 20 orang pelaut. Hasil kuisisioner ini dapat dilihat pada lampiran 2 dan Hasil pengujian validitas sebelum penyebaran kuisisioner dapat dilihat pada lampiran 1

Tabel 3.2
Kisi-Kisi Instrumen

Variabel	Dimensi	Indikator	Jumlah Soal	Nomor Soal	Soal Yang dipakai
Keterlambatan Penerbitan Visa (X)	Sumber Daya Manusia	Kualifikasi dan kompetensi petugas.	2	1,2	2
	Prosedur Administrasi	Kompleksitas persyaratan dokumen.	2	3,4	3
		Kejelasan informasi terkait prosedur pengajuan visa.	2	5,6	6
	Waktu Pemrosesan	Durasi total waktu pemrosesan visa	2	7,8	7
	Hilang Kesempatan	Kerugian finansial bagi pemohon	2	9,10	9
		Dampak psikologis	2	11,12	11
	Faktor Eksternal	Kebijakan pemerintah terkait visa.	2	13,14	13
	Sistem dan Teknologi	Penggunaan sistem informasi dalam proses visa.	2	15, 16	15

		Efisiensi pada sistem.	2	17, 18	17
		layanan online untuk pengajuan visa	2	19, 20	19
Produktivitas Proses Rekrutmen Kru Kapal (Y)	Kelengkapan dokumen	Sertifikat pelaut yang valid	2	21, 22	21
		Memiliki Schengen Visa	2	23, 24	23
		Surat Condite	2	25, 26	25
	Etos kerja pelaut	Keterlibatan kasus kriminal	2	27, 28	27
		Cuti Kerja	2	29, 30	29
	Efektivitas	Efektivitas Produktivitas Rekrutmen	2	31, 32	31
		Tingkat efisiensi rekrutmen	2	33, 34	33
		Tingkat kepuasan proses rekrutmen	2	35, 36	35
	Komunikasi	Komunikasi rekrutmen	2	37, 38	37
Teknologi	sistem	2	39, 40	39	

Sumber: Data diolah peneliti

Maka dibuat kuesioner yang dijadikan untuk mencari data dipenelitian terlampir di lampiran 2.

2. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2018), Dokumentasi adalah cara memperoleh data dan informasi dari berbagai sumber seperti buku, arsip, dokumen, laporan, angka, gambar, dan lain-lain. Dokumentasi ini sangat berguna untuk mendukung penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui dokumentasi, yang meliputi pengambilan foto saat bekerja, termasuk buku, peraturan bekerja di kantor, foto, dan barang-barang yang berkaitan dengan jasa. Teknik ini dapat digunakan untuk berbagai penelitian, namun perlu diingat bahwa data yang diperoleh dari metode ini mungkin tidak lengkap dan akurat.

3. Studi Pustaka

Menurut Uwe Flick (2018), Studi pustaka adalah alat penting dalam penelitian kualitatif untuk memahami konteks sosial dan budaya dari fenomena

yang diteliti. Dengan melakukan studi pustaka, peneliti dapat memperkaya pengetahuan dan wawasannya, memahami permasalahan penelitian dengan lebih baik, dan merumuskan kerangka teoritis penelitian yang kuat.

E. POPULASI, SAMPEL DAN TEKNIK SAMPLING

1. Populasi

- a. Menurut M.N. Murthy (2022) populasi merupakan sekelompok organisme yang hidup di area geografis tertentu pada waktu tertentu dan saling berinteraksi satu sama lain.
- b. Menurut G.N. Aguda (2021): Populasi adalah sekelompok organisme yang hidup di area geografis tertentu pada waktu tertentu dan memiliki karakteristik yang sama.
- c. Menurut B.S. Goel (2020): Populasi adalah sekelompok individu yang hidup di area geografis tertentu pada waktu tertentu dan saling bersaing untuk sumber daya yang sama.

Istilah populasi mengacu pada sekelompok objek atau subjek yang memiliki karakteristik dan sifat tertentu yang diteliti sehingga dapat diambil keputusan oleh peneliti untuk dijadikan kesimpulan. Pada penelitian ini, populasi adalah kru kapal PT. TOS Indonesia dalam pembuatan *Schengen Visa* sejumlah 148 orang.

2. Sampel

- a. Menurut Sugiyono (2022) Sampel merupakan sebagian atau wakil populasi yang diteliti.
- b. Menurut Arikunto (2021) Sampel merupakan sebagian dari populasi yang dijadikan sebagai sumber data penelitian. Sampel harus dapat mewakili populasi yang diteliti.

Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diteliti yang mewakili keseluruhan populasi. Sampel harus diambil dari populasi yang ingin digeneralisasikan hasilnya. Sampel yang baik adalah sampel yang sangat

mewakili populasi, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan dari sampel ke populasi. Sampel merupakan sebagian dari populasi, terdiri dari sejumlah anggota orang dipilih terdiri dari populasi, dikarenakan populasi dalam penelitian ini menurut penulis banyak dan faktor waktu serta biaya, maka untuk mempermudah pelaksanaan penelitian, mengambil sampel dianggap bisa mewakili populasi. Jumlah populasi yang diambil untuk dijadikan sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 148 orang. Penelitian ini menggunakan rumus Slovin. Menurut Sugiyono (2016), rumus Slovin adalah teknik penentuan ukuran sampel yang sering digunakan dalam penelitian survei ketika peneliti memiliki populasi besar tetapi tidak memiliki waktu atau sumber daya untuk memeriksa setiap anggota populasi. Rumus ini membantu menentukan ukuran sampel yang representatif dengan mempertimbangkan margin kesalahan yang dapat diterima. Rumus Slovin yang digunakan untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

- | | |
|-----|--|
| n | = Jumlah sampel |
| N | = Jumlah populasi |
| e | = Persentase (%) kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir. |

Dalam rumus Slovin ketentuan persentase (e) adalah tertulis sebagai berikut:

- Nilai (e) = 0.1 (10%) untuk populasi dalam jumlah besar.
- Nilai (e) = 0.2 (20%) untuk populasi dalam jumlah kecil.

Jadi, jarak sampel yang dapat diambil dari teknik Slovin adalah antara 10 %- 20% dari populasi penelitian. Jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu sejumlah 148 orang, sehingga persentase kelonggaran yang digunakan adalah 10%, sehingga hasil perhitungan dapat dibulatkan agar mencapai kesesuaian. Untuk mengetahui sampel penelitian, maka dilakukan perhitungan antara lain sebagai berikut:

$$n = \frac{148}{1 + 148(0.1)^2}$$

$$n = \frac{148}{2.48} = 59.677, \text{ disesuaikan oleh penulis menjadi } 60 \text{ responden.}$$

Berdasarkan perhitungan diatas sampel yang mejadi responden dalam penelitian ini di sesuaikan menjadi sebanyak 60 orang atau sekitar 40% dari seluruh total responden PT. TOS Indonesia, hal dilakukan untuk mempermudah dalam pengolahan data dan untuk hasil pengujian yang lebih baik.

F. TEKNIK ANALISIS DATA

Proses pengolahan data digunakan untuk menguji hipotesis dengan cara membagi data menjadi bagian-bagian penting disebut dengan proses analisis data. Hal ini membuat data lebih sederhana, lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Data dianalisis dengan menggunakan metode kuantitatif yaitu metode analisis statistik. Ini berarti:

1. Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sugiono (2022) Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Statistik deskriptif memberikan gambaran suatu data yang dapat dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, range, sum, kurtosis, dan skewness (kemencengan distribusi).

2. Pengujian Instrumen

a. Uji Validitas

Validitas dapat didefinisikan sebagai penilaian sejauh mana instrumen yang digunakan mengukur apa yang instrumen tersebut akur (Ary et al.,2010). Dalam pendapat yang lain, validitas tergantung terhadap

pernyataan yang disusun pada survey yang mencakup seluruh materi yang akan diukur. Uji validitas bertujuan untuk menguji pernyataan *item* dari kuesioner yang valid dan tidak valid. Menurut Sugiyono, syarat minimum suatu item dianggap valid dan tidak valid yaitu:

- 1) Apabila nilai $r \geq 0.1$, maka *item-item* pertanyaan dari kuesioner adalah valid.
- 2) Apabila nilai $r \leq 0.1$, maka *item-item* pertanyaan dari kuesioner adalah tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah proses pengukuran terhadap konsistensi dari suatu instrumen (Husaini et al., 2003). Dasar pengambilan keputusan untuk uji validitas yaitu:

- 1) Jika nilai r hitung lebih besar daripada r tabel maka item pertanyaan atau pernyataan dalam angket berkorelasi signifikan terhadap skor total yang diperoleh, artinya item angket tersebut dinyatakan valid.
- 2) Jika nilai r hitung lebih kecil daripada r tabel maka item pertanyaan atau pernyataan dalam angket tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total, artinya item angket tersebut dinyatakan tidak valid.

Reliabilitas dapat diartikan sebagai suatu hal yang terpercaya atau dapat dipercaya, uji reliabilitas sendiri berguna untuk mengetahui tingkat konsistensi suatu angket yang digunakan oleh peneliti. Sehingga angket tersebut dapat digunakan untuk mengukur suatu variable penelitian, meskipun angket yang digunakan adalah angket yang sama. Dengan kata lain angket tersebut bisa digunakan secara berulang-ulang. Validitas adalah cara untuk mengetahui apakah angket yang digunakan benar-benar valid untuk mengukur variable yang diteliti, ada dua cara atau rumus untuk menguji validitas yaitu dengan korelasi bevariate pearson dan correlated item-total correlation (Widiyanto, 2012). Menurut Ghazali (2018), suatu instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0.6. Ini berarti bahwa jika nilai Cronbach Alpha suatu

instrumen penelitian lebih kecil dari 0.6, maka instrumen tersebut dianggap kurang reliabel. Uji reliabilitas dilakukan secara keseluruhan terhadap item pertanyaan atau pernyataan yang digunakan dalam penelitian.

- 1) Dasar pengambilan keputusan uji reliabilitas adalah jika nilai cronbach's alpa lebih besar maka angket tersebut dinyatakan reliabel.
- 2) Dan jika nilai *cronbach's alpa* lebih kecil maka angket tersebut dinyatakan tidak reliabel.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan aplikasi *Statistics is a Statistical Software Suite* (SPSS) versi 27.0 untuk melakukan uji reliabilitas. Variabel dinyatakan reliabel dengan syarat seperti berikut:

- 1) Apabila nilai Cronbach alpha (α) > 0.6 maka reliabel.
- 2) Apabila nilai Cronbach alpha (α) < 0,6 maka tidak reliabel.

3. Analisis Koefisien Korelasi

Menurut Singgih Santoso (2010:141), analisis koefisien korelasi bertujuan untuk mempelajari apakah ada hubungan antara dua variabel atau lebih, sedang analisis regresi memprediksi seberapa jauh pengaruh tersebut secara spesifik, tujuan analisis korelasi adalah ingin mengetahui apakah diantara dua variabel terdapat hubungan, dan jika terdapat hubungan, bagaimana arah hubungan dan seberapa besar hubungan tersebut. Secara teoretis, dua variabel dapat sama sekali tidak berhubungan ($r = 0$), berhubungan secara sempurna ($r = 1$), atau antara kedua angka tersebut. Arah korelasi juga dapat positif (berhubungan searah) atau negatif (berhubungan berlawanan arah).

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mencari saling hubungan atau keeratan hubungan antara variabel bebas (*independent variable*) yang dinyatakan dalam (X) dan variabel tidak bebas (*dependent variable*) yang dinyatakan dalam (Y). Berikut tabel pedoman untuk memberikan interpretasi keofisien korelasi.

Tabel 3.3

Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2018:274)

Analisis Koefisien Penentu atau Koefisien Determinasi ($KD = R^2$) Koefisien determinasi adalah koefisien yang berfungsi untuk mengukur seberapa dalam kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Jika nilai R^2 rendah dapat diartikan bahwa kemampuan variabel independen sangat terbatas dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2018). Sedangkan apabila nilai R^2 mendekati 1 berarti kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen sangat lengkap dalam memberikan informasi mengenai variabel dependen Fungsi dari koefisien determinasi (R^2), antara lain:

- 1) Menentukan kelayakan penelitian menggunakan model regresi linier. Jika mendekati 1 maka layak digunakan, sedangkan apabila mendekati 0, maka tidak layak digunakan.
- 2) Menentukan peranan variabel tak terikat dan mempengaruhi variabel terikat (%).

$$R^2 = (r)^2 \times 100\%$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi X dan Y

4. Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Ghozali (2022) Analisis Regresi Linier Sederhana merupakan model statistik yang digunakan untuk menjelaskan hubungan linear antara satu variabel dependen dan satu variabel independen. Dengan kata lain Analisis regresi linier sederhana merupakan metode statistik yang digunakan untuk memodelkan hubungan antara satu variabel dependen (Y) dan satu variabel independen (X). Model ini diasumsikan memiliki hubungan linier, di mana perubahan variabel Y sebanding dengan perubahan variabel X.

$$Y = a + \beta x$$

Pengambilan kesimpulan dalam uji regresi linier sederhana dapat mengacu pada dua hal, yakni :

- 1) Jika nilai signifikansi $< 0,1$ artinya variabel X berpengaruh terhadap variabel Y
- 2) Jika nilai signifikansi $> 0,1$ artinya variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y

5. Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2022) uji hipotesis merupakan Uji hipotesis adalah suatu cara untuk mengambil kesimpulan tentang populasi berdasarkan data sampel dengan menggunakan statistik. Uji T Hitung, Untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian ini apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, maka digunakan uji-t. Untuk menguji apakah masing - masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Kemudian hasil t hitung dibandingkan dengan t tabel. Dengan tingkat kepercayaan 90% atau α sebesar 10% uji dua pihak dan $df = n-2$. Maka hipotesisnya sebagai berikut. Apabila t hitung sudah diketahui, dikonsultasikan dengan t tabel pada tingkat kepercayaan 10 % (0,1) maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

- 1) Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- 2) Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

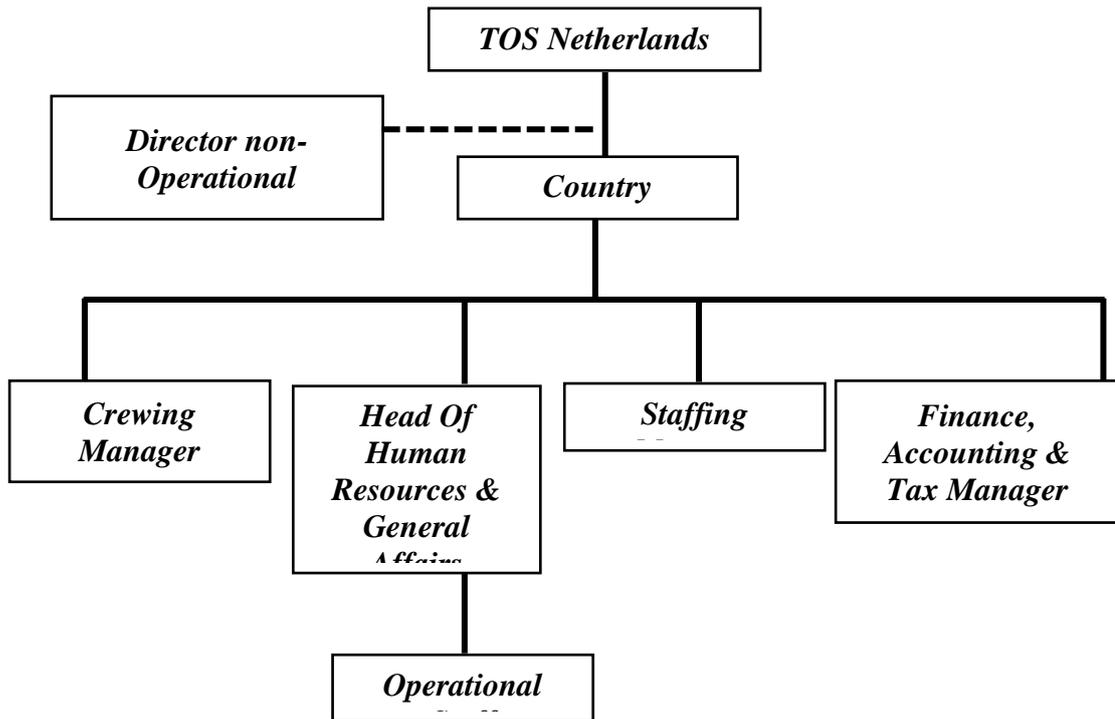
A. DESKRIPSI DATA

1. Informasi Mengenai Perusahaan PT. TOS Indonesia

Transport & Offshore Services (TOS) didirikan pada tahun 1992. *Transport & Offshore Services* (TOS) merupakan perusahaan yang berpusat di Rotterdam Belanda dan telah membuka cabang diberbagai negara antara lain:

- a. Kroasia
- b. Republik Ceko
- c. Ukraina
- d. Polandia
- e. Indonesia

Transport & Offshore Services (TOS) membuka cabang di negara Indonesia pada tahun 2016, dengan meresmikan dengan nama PT. TOS Indonesia. PT. TOS Indonesia merupakan salah satu Perusahaan yang menjadi penyedia layanan maritim yang sudah berpengalaman dengan adanya koneksi dari seluruh dunia. PT. TOS Indonesia saat ini bergerak pada bidang *crewing recruitment* untuk para perusahaan *shipowner*. Memiliki tempat di Jakarta, lebih tepatnya di Generali Tower - Gran Rubina Business Park Level 21 Unit C, Kawasan Rasuna Epicentrum Jl. HR. Rasuna Said, Kuningan, Jakarta Selatan, 12940. PT. TOS Indonesia memiliki ruangan yang nyaman dan memiliki fasilitas lengkap, contohnya memiliki fasilitas mesin *fotocopy/scan*, *computer*, *printer*, ruang *meeting*, serta *pantry* yang nyaman. Untuk kegiatan operasional kantor memberikan fasilitas 1 buah motor serta 1 buah mobil. Berikut merupakan struktur organosasi dari PT. TOS Indonesia



Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. TOS Indonesia

Sumber: Organigram PT. TOS Indonesia 2023

PT TOS Indonesia dipimpin oleh kepala cabang yang bertanggung jawab atas empat divisi: *crewing*, *operational*, *staffing*, dan *finance*. Berikut adalah tupoksi divisi yang masih ada di PT TOS Indonesia:

a. *Country Manager* (Kepala Cabang)

Country Manager memiliki tanggung jawab memiliki peran penting dalam memimpin dan mengelola operasi perusahaan di tingkat lokal, yaitu di cabang yang dipimpinnya. Berikut adalah beberapa poin penting mengenai peran kepala cabang. Kepemimpinan dan Manajemen:

- 1) Memimpin dan mengelola tim cabang: Bertanggung jawab atas semua staf di cabang, termasuk perekrutan, pelatihan, pengembangan, dan penilaian kinerja.
- 2) Membuat dan menegakkan budaya perusahaan: Memastikan bahwa semua staf di cabang mematuhi budaya dan nilai-nilai perusahaan.

- 3) Membangun dan memelihara hubungan dengan staf: Menjalinkan hubungan yang positif dan produktif dengan semua staf di cabang.

b. *Director non-Operational* (Direktur non-Operasional)

Direktur non operasional, yang sering juga disebut dengan dewan komisaris atau pengawas, memiliki peran penting dalam memastikan kelancaran dan akuntabilitas perusahaan. Berikut adalah beberapa poin penting mengenai peran mereka: Peran Umum:

- 1) Mengawasi kinerja manajemen: Memantau kinerja manajemen dan memastikan bahwa mereka menjalankan perusahaan sesuai dengan tujuan dan strategi yang telah ditetapkan.
- 2) Menyetujui keputusan strategis: Memberikan persetujuan atas keputusan strategis utama, seperti akuisisi, divestasi, dan penerbitan saham baru.
- 3) Memastikan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan: Memastikan bahwa perusahaan mematuhi semua hukum dan peraturan yang berlaku.

c. *Crewing* (Pengadaan Kru Kapal)

Crewing, atau bagian kru kapal, memainkan peran penting dalam sebuah perusahaan pelayaran. Mereka bertanggung jawab untuk beberapa tugas penting, antara lain:

- 1) Mencari, menyaring, dan merekrut pelaut yang memenuhi syarat untuk berbagai posisi di atas kapal.
- 2) Mencocokkan pelaut yang tepat dengan kapal dan peran yang tepat berdasarkan kualifikasi, pengalaman, dan preferensi mereka.
- 3) Mengurus semua dokumen yang diperlukan, seperti visa, paspor, surat kesehatan dan sertifikat pelaut.
- 4) Mengatur perjalanan dan akomodasi pelaut ke dan dari kapal.

d. *Head Of Human Resources & General Affairs* (Manajemen Kepegawaian)

- 1) Human Resources (HR) berfokus pada pengelolaan sumber daya manusia (SDM) perusahaan. Ini mencakup perekrutan karyawan,

pelatihan dan pengembangan, penggajian dan kompensasi, serta hubungan industrial. Departemen HR memastikan perusahaan memiliki karyawan yang tepat

- 2) General Affairs (GA) lebih berfokus pada hal-hal administratif dan operasional sehari-hari perusahaan. Tugas mereka memastikan kelancaran aktivitas perusahaan dengan mengelola fasilitas kantor, perlengkapan kantor, administrasi perjalanan bisnis, keamanan, dan kebersihan.

e. Operational Staff

Staf operasional merupakan tulang punggung yang menopang kelancaran fungsi dan pencapaian tujuan organisasi. Mereka menjalankan berbagai tugas fundamental yang memastikan operasional bisnis berjalan lancar dan efektif. Secara menyeluruh, cakupan peran dan tanggung jawab kru operasional dapat dikategorikan sebagai berikut:

1) Manajemen Operasional Harian:

- a) Melaksanakan dan mengawasi proses bisnis inti, termasuk produksi, distribusi, dan layanan pelanggan, dengan fokus pada efisiensi, efektivitas, dan kepatuhan terhadap standar industri.
- b) Mengoptimalkan logistik dan rantai pasokan, memastikan kelancaran arus barang dan jasa, meminimalkan penundaan, dan menjaga integritas produk.
- c) Menjaga dan memelihara aset fisik, infrastruktur, dan peralatan, menerapkan prosedur preventif dan korektif untuk meminimalisir downtime dan memastikan kesiapan operasional.
- d) Memproses dokumentasi dan pencatatan aktivitas operasional, menghasilkan laporan dan data yang akurat dan terpercaya untuk mendukung pengambilan keputusan dan analisis kinerja.

2) Dukungan Staf dan Manajemen:

- e) Memberikan dukungan administratif dan logistik, memfasilitasi tugas-tugas staf dan tim manajemen, termasuk persiapan rapat, koordinasi komunikasi, dan penyediaan sumber daya yang diperlukan.
- f) Mengelola proyek dan tugas khusus, mengambil kepemimpinan dan menyelesaikan tugas-tugas yang ditugaskan dengan tepat waktu, sesuai dengan ruang lingkup dan kualitas yang ditentukan.

3) Peningkatan Efisiensi dan Efektivitas:

- g) Mengidentifikasi dan mengimplementasikan solusi inovatif, menganalisis proses dan prosedur secara berkelanjutan untuk mencari peluang peningkatan efisiensi, pengurangan biaya, dan optimalisasi kinerja.
- h) Mencari peluang untuk mengoptimalkan biaya, menerapkan strategi hemat biaya tanpa mengorbankan kualitas dan kepuasan pelanggan, berkontribusi pada profitabilitas organisasi.
- i) Menerapkan praktik terbaik dan standar industri yang relevan, mengikuti perkembangan terbaru dan menerapkan solusi terbaik untuk meningkatkan kinerja dan daya saing organisasi.

f. *Staffing Manager*

Firmansyah dan Mahardika (2018): Staffing manager bertanggung jawab dalam proses perencanaan tenaga kerja, termasuk mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja saat ini dan masa depan, menganalisis tren pasar tenaga kerja, dan mengembangkan strategi untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

g. *Finance, Accounting, & Tax*

Departemen *Finance, Accounting, & Tax* (FAT) berfungsi sebagai landasan kesejahteraan keuangan organisasi. Departemen ini dipercayakan

dengan serangkaian tanggung jawab komprehensif yang memastikan kesehatan keuangan, arahan strategis, dan kepatuhan terhadap peraturan perusahaan.

- 1) Manajemen Keuangan: Para profesional FAT dengan cermat merencanakan dan mengelola sumber daya keuangan organisasi. Hal ini termasuk menyusun prakiraan arus kas, merumuskan anggaran yang selaras dengan tujuan strategis.
- 2) Akuntansi & Pelaporan: Dengan presisi dan kepatuhan terhadap standar akuntansi, tim FAT dengan cermat mencatat semua transaksi keuangan. Mereka menghasilkan laporan keuangan komprehensif yang memberikan gambaran jelas kepada pemangku kepentingan tentang kinerja dan posisi keuangan perusahaan.

2. Tujuan PT. TOS Indonesia

PT. TOS Indonesia mempunyai visi dan misi seperti berikut:

- Visi : Menjadi pemimpin terkemuka dalam industri maritim untuk solusi kru dan kepegawaian proyek.
- Misi : Untuk memberikan layanan kru dan kepegawaian proyek yang luar biasa yang memprioritaskan standar tertinggi kualitas, keselamatan, dan hasil proyek yang sukses melalui membina hubungan profesional maritim dan klien yang kuat.

3. Data Pengajuan Visa Schengen

Berikut merupakan data pengajuan Visa Schengen yang peneliti sajikan berdasarkan sumber data dari divisi operasional.

Tabel 4.1
Data Pengajuan Visa Schengen Kru

Total Pengajuan Visa	Jangka tanggal dilaksanakan Pengajuan Visa Schengen	Jumlah Keterlambatan Penerbitan Visa
12	1-Aug-22 s.d.31-Aug 22	1
22	1-Sep-22 s.d 30-Sep-22	2
13	1-Okt-22 s.d. 31-Okt-22	1
11	1-Nov-22 s.d. 30-Nov-22	1
7	1-Des-22 s.d. 31-Des-22	1
16	1-Jan-23 s.d. 31-Jan-23	1
16	1-Feb-23 s.d. 28-Feb-23	1
2	1-Mar-23 s.d. 31-Mar-23	0
14	1-Apr-23 s.d. 30-Apr-23	2
12	1-May-23 s.d. 31-May-23	1
16	1-Jun-23 s.d. 30-Jun-23	2
7	1-Jul-23 s.d. 31-Jul-23	0

Sumber data: laporan divisi operasional

Melihat data pada tabel diatas, terlihat bahwa tidak semua permohonan visa disetujui. Ada beberapa yang visanya ditangguhkan atau ditolak. Untuk itu, penulis berupaya mengkaji hubungan antara penerbitan visa, fleksibilitas proses perekrutan dan penggantian kru kapal di perusahaan.

4. Data Kelancaran Divisi Rekrutmen

Pengelolaan yang baik terhadap proses rekrutmen ini akan berdampak besar terhadap pengelolaan perpindahan atau pengisian pekerja di kapal pemilik kapal. Dalam hal ini tujuan utamanya adalah untuk memenuhi kebutuhan awak kapal di setiap jabatan kapal yang akan berangkat sesuai jadwal yang telah ditentukan oleh pemilik kapal. Dibawah ini adalah laporan dari divisi crewing kantor mengenai jumlah keberangkatan kru kapal yang menggunakan visa Schengen

Tabel 4.2

**Jumlah keberangkatan kru kapal yang menggunakan visa Schengen
di PT.TOS Indonesia Periode 2022-2023**

No	Bulan	Jumlah Keberangkatan Kru Kapal
1	Januari	12
2	Februai	22
3	Maret	13
4	April	11
5	Mei	7
6	Juni	16
7	Juli	16
8	Agustus	2
9	September	14
10	Oktober	12
11	November	16
12	Desember	7

Sumber data: laporan divisi operasional

5. Deskripsi Responden

Dalam melakukan penelitian ini, penulis mengambil sampel sebanyak 60 responden, dengan harapan besar sampel tersebut dapat mewakili populasi perusahaan yang digunakan dalam penelitian ini. Kuesioner ini penulis bagikan pada 60 orang responden, untuk lebih rincinya berikut ini merupakan analisis dari variable X (keterlambatan penerbitan visa) terhadap Y (produktivitas proses rekrutmen) berdasarkan indikator yang telah ditentukan. Untuk memberikan gambaran tentang hubungan antara keterlambatan penerbitan visa dan kelancaran divisi rekrutmen di PT. TOS Indonesia, penulis akan memberikan profil responden, termasuk jenis kelamin dan usia, seperti yang ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 4.3
Data responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	59	99%
2	Perempuan	1	1%

Sumber: Data diolah dari hasil kuesioner



Gambar 4.2

Diagram Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

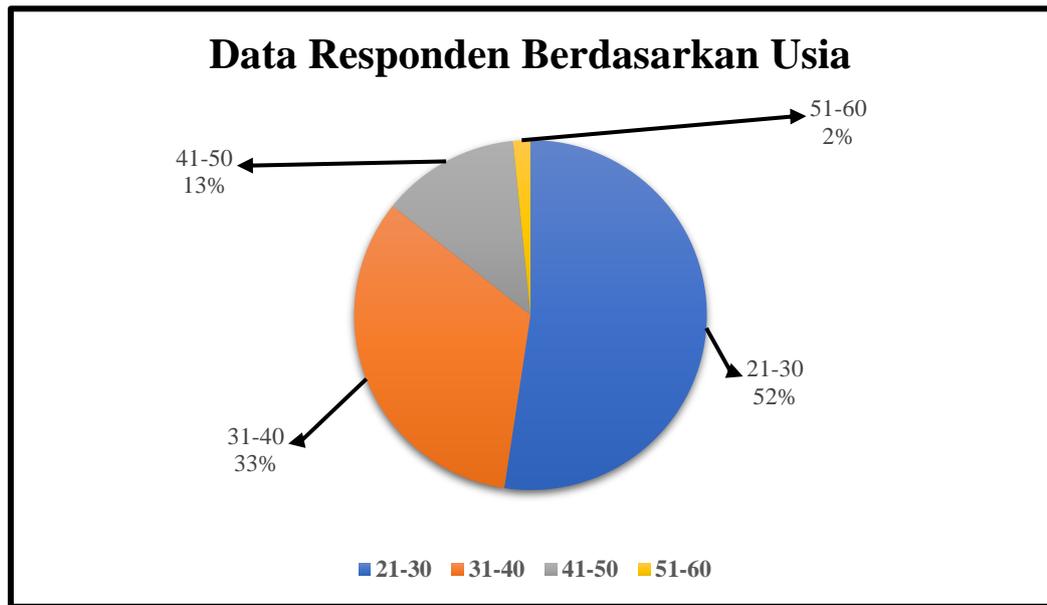
Sumber: Data diolah dari hasil kuesioner

Dari data diatas, dapat disimpulkan bahwa ada 59 responden laki-laki dan 1 responden perempuan, dengan presentase laki-laki 99% dan presentase perempuan 1%.

Tabel 4.4
Data Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	21-30	33	52%
2	31-40	18	33%
3	41-50	8	13%
4	51-60	1	2%
Jumlah		60	100%

Sumber: Data diolah dari hasil kuesioner



Gambar 4.3

Diagram Responden Berdasarkan Usia

Sumber: Data diolah dari hasil kuesioner

Dari data diatas, dapat disimpulkan bahwa jumlah responden berdasarkan usia adalah 33 orang atau 52%, yang berusia 21–30 tahun adalah 18 orang atau 33%, yang berusia 41-50 tahun adalah 8 orang atau 12%, dan yang berusia 51-60 tahun adalah 1 orang atau 2%.

6. Deskripsi Variabel

Terdapat data dari 60 responden mengenai "Pengaruh Keterlambatan Penerbitan Visa Terhadap Produktivitas Proses Rekrutmen Kru Kapal Di PT. TOS Indonesia" yang diukur dengan 25 pernyataan terkait dua variabel: variabel independen (X) yaitu Keterlambatan Penerbitan Visa dan variabel dependen (Y) yaitu Produktivitas Proses Rekrutmen di PT. TOS Indonesia. Untuk memahami Pengaruh Keterlambatan Penerbitan Visa Terhadap Produktivitas Proses Rekrutmen Kru Kapal Di PT. TOS Indonesia, penulis menggunakan kuesioner sebagai alat survei. Kuesioner tersebut berisi serangkaian pertanyaan yang diajukan kepada sampel dari total populasi.

Tujuan kuesioner ini adalah mengumpulkan tanggapan dari responden terpilih yang relevan dengan Pengaruh Keterlambatan Penerbitan Visa Terhadap

Produktivitas Proses Rekrutmen Kru Kapal Di PT. TOS Indonesia. Pengisian kuesioner dilakukan melalui Google Form yang telah disebar, dengan instruksi agar setiap pernyataan diisi sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya. Penilaian responden dilakukan berdasarkan skala Likert.

Tabel 4.5
Skor penilaian berdasarkan skala *likert*

NO	KETERANGAN	SKOR
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (ST)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono, 2021

Selain skor penilaian berdasarkan skala likert terdapat pula kriteria penilaian yakni sebagai berikut:

Tabel 4.6
Kriteria Penilaian

Interval Koefisien	Tingkat Pengaruh
1,00-1,79	Sangat Rendah
1,80-2,29	Rendah
2,60-3,39	Cukup Tinggi
3,40-4,19	Tinggi
4,20-5,00	Sangat Tinggi

Sumber: Sugiyono, 2021

a. Keterlambatan Penerbitan Visa

Berikut ini merupakan tanggapan dari analisis variabel X (Keterlambatan Penerbitan Visa) berdasarkan dimensi dan indikator yang telah ditentukan. Kuesioner yang telah dibagikan kepada para responden sejumlah 60 orang. Variabel Keterlambatan Penerbitan Visa terdiri dari enam dimesi yaitu: Waktu

Pemrosesan, Prosedur Administrasi, Sumber Daya Manusia, Sistem dan Teknologi, Faktor Eksternal, serta Dampak Keterlambatan.

Tabel 4.7
Hasil Distribusi Frekuensi Keterlambatan Penerbitan Visa

No	Indikator	Tanggapan					Mean
		SS	S	KS	TS	STS	
Sumber Daya Manusia							
1	Kualifikasi dan kompetensi petugas.	16	28	10	2	4	3.83
Prosedur Administrasi							
2	Kompleksitas persyaratan dokumen	8	22	24	6	0	3.53
3	Kejelasan informasi terkait prosedur pengajuan visa.	20	22	14	2	2	3.93
Waktu Pemrosesan							
4	Durasi total waktu pemrosesan visa	22	24	10	2	2	4.03
Hilang Kesempatan							
5	Kerugian finansial bagi pemohon	20	26	14	0	0	4.10
6	Dampak psikologis	24	24	8	0	4	4.06
Faktor Eksternal							
7	Kebijakan pemerintah terkait visa	28	18	10	2	2	4.13
Sistem dan Teknologi							
8	Penggunaan sistem informasi dalam proses visa.	20	20	12	6	2	3.83
9	Efisiensi pada sistem.	26	26	6	2	0	4.26
10	layanan online untuk pengajuan visa mudah	26	22	8	4	0	4.16
TOTAL		210	232	116	26	16	39.90
SKOR		1050	928	348	52	16	3.99

Sumber: Data Olahan Penulis

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi yang telah dihitung, diketahui

bahwa rata-rata seluruh item pertanyaan Keterlambatan Penerbitan Visa adalah 3,99 yang mengindikasikan kategori tinggi karena berada dalam interval koefisien 3,40-4,19.

Tabel 4.8

Hasil Distribusi Frekuensi Produktivitas Proses Rekrutmen di PT. TOS Indonesia

No	Indikator	Tanggapan					Mean
		SS	S	KS	TS	STS	
Kelengkapan dokumen							
1	Sertifikat pelaut yang valid	24	22	8	2	4	4.00
2	Memiliki Schengen Visa	28	18	14	0	0	4.23
3	Surat Condite	22	32	2	0	4	4.13
Etos kerja pelaut							
4	Keterlibatan kasus kriminal	8	22	22	6	2	3.46
5	Cuti Kerja	20	22	14	2	2	3.93
Efektivitas							
6	Efektivitas Produktivitas Rekrutmen	30	20	6	4	0	4.26
7	Tingkat efisiensi rekrutmen	18	20	14	8	0	4.13
8	Tingkat kepuasan proses rekrutmen	18	26	14	0	2	3.96
Komunikasi							
9	Komunikasi rekrutmen	22	24	6	8	0	4.00
Teknologi							
10	Sistem	18	22	14	2	4	3.80
TOTAL		208	228	114	32	18	39.60
SKOR		1040	912	342	64	18	3.96

Sumber : Data Olahan Penulis

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi yang telah dihitung, diketahui bahwa rata-rata seluruh item pertanyaan Produktivitas Proses Rekrutmen di PT. TOS Indonesia adalah 3,96 yang mengindikasikan kategori tinggi karena berada dalam interval koefisien 3,40-4,19.

B. ANALISIS DATA

1. Analisis Data Deskriptif

Analisis statistik deskriptif adalah sebuah metode yang berguna untuk menguraikan atau memberikan informasi detail tentang sifat atau karakteristik variabel-variabel yang ada dalam penelitian. Tujuan utamanya adalah untuk menjelaskan atau menggambarkan data yang telah terkumpul tanpa melakukan inferensi atau membuat kesimpulan umum yang berlaku secara luas. Metode ini digunakan untuk memberikan gambaran yang lebih baik tentang distribusi data, pusat data (misalnya nilai rata-rata atau median), serta variasi atau sebaran data (seperti deviasi standar atau rentang interkuartil).

Tabel 4.9

Hasil Analisis Statistik Deskriptif Keterlambatan Penerbitan Visa

No	Pertanyaan	Mean
Sumber Daya Manusia		
1	Petugas yang melayani saya ramah dan professional	3.83
Prosedur Administrasi		
2	Persyaratan dokumen yang diperlukan untuk pengajuan visa jelas dan mudah dipahami.	3.53
3	Saya mendapatkan pemberitahuan secara berkala mengenai perkembangan proses visa saya.	3.93
Waktu Pemrosesan		
4	Waktu pemrosesan visa saya sesuai dengan informasi yang diberikan.	4.03
Hilang Kesempatan		
5	Kerugian finansial bagi pemohon apabila terjadi keterlambatan	4.10
6	Memberikan dampak psikologis atau tingkat stress terhadap kru apabila terjadi keterlambatan	4.06
Faktor Eksternal		
7	Kebijakan Pemerintah dalam keseluruhan regulasi dalam penerbitan visa	4.13

Sistem dan Teknologi		
8	Sistem informasi yang digunakan dalam proses visa memudahkan proses pengajuan	3.83
9	Sistem yang digunakan sudah cukup efisien dan mudah dipahami	4.26
10	Saya merasa layanan online untuk pengajuan visa mudah digunakan dan informatif.	4.16
Total Mean:Jumlah Pertanyaan		39.90:10
Mean Keseluruhan		3.99

Sumber : Data Olahan Penulis

Berdasarkan hasil analisis deskripsi dapat diketahui variabel Keterlambatan Penerbitan Visa memiliki rata- rata 3,99 indikator yang terendah adalah prosedur administrasi dengan rata-rata 3.53 dan indikator tertinggi adalah Sistem dan teknologi 4.26.

Tabel 4.10

**Hasil Analisis Statistik Deskriptif Produktivitas Proses Rekrutmen di PT. TOS
Indonesia**

No	Pertanyaan	Mean
Kelengkapan Dokumen		
1	Memiliki sertifikat pelaut yang masih valid minimal 6 bulan dan sesuai dengan posisi yang diajukan	4.00
2	Telah memiliki visa schengen	4.23
3	Memiliki surat condite dari kapal sebelumnya	4.13
Etos kerja pelaut		
4	Tidak pernah terlibat kasus criminal diatas kapal seperti pencurian dan sebagainya	3.46
5	Tidak melakukan cuti kerja	3.93
Efektivitas		
6	Secara keseluruhan, efektivitas proses rekrutmen	4.26
7	Efisiensi proses rekrutmen sudah sangat baik	3.80
8	Tingkat kepuasan kandidat terhadap proses rekrutmen	3.96

	saat ini.	
Komunikasi		
9	Komunikasi selama proses rekrutmen sangat jelas dan transparan.	4.00
Teknologi		
10	Penggunaan sistem dalam proses rekrutmen	3.80
Total Mean:Jumlah Pertanyaan		39.60:10
Mean Keseluruhan		3.96

Sumber : Data Olahan Penulis

Berdasarkan hasil analisis deskripsi dapat diketahui variabel Produktivitas Proses Rekrutmen di PT. TOS Indonesia memiliki rata- rata 3,96 indikator yang terendah adalah Etos kerja pelaut dengan rata-rata 3,46 dan indikator tertinggi adalah Efektivitas 4,26.

2. Uji Validitas

Uji validitas ini digunakan untuk menilai validitas kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013:52). Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk degree of freedom (df) = $n-2$, dalam hal ini adalah jumlah sampel. Jumlah sampel (n) dalam penelitian ini adalah 60, sehingga besarnya df yaitu $60 - 2 = 58$, dengan taraf signifikansi 10%. Suatu pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r_{hitung} yang merupakan nilai corrected item-total correlation (dalam SPSS 27) lebih besar daripada r_{tabel} . Dalam hal ini didapatkan r_{tabel} sebesar 0.2144. Apabila hasil r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0.2144 maka data tersebut dapat dikatakan valid.

a. Uji Validitas Variabel Keterlambatan Penerbitan Visa (X)

Tabel 4.11**Hasil Uji Validitas Variable Keterlambatan Penerbitan Visa (X)**

Nomor Pertanyaan	Pearson Correlation (r_{hitung})	r_{tabel} df=60-2 $\alpha=10\%$ (0,1)	Keterangan
1	0.874	0,2144	VALID
2	0.548	0,2144	VALID
3	0.696	0,2144	VALID
4	0.818	0,2144	VALID
5	0.789	0,2144	VALID
6	0.762	0,2144	VALID
7	0.869	0,2144	VALID
8	0.880	0,2144	VALID
9	0.693	0,2144	VALID
10	0.453	0,2144	VALID

Sumber : Data diolah dari SPSS 27

Dari 10 butir pernyataan yang diuji seluruhnya memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} pada taraf signifikansi 10% dengan jumlah sampel sebanyak $60-2 = 58$ responden yaitu 0,2144. Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel pada variabel Keterlambatan Penerbitan Visa (X) dalam penelitian ini adalah valid.

b. Uji Validitas Variabel Produktivitas Proses Rekrutmen Kru Kapal (Y)

Tabel 4.12**Hasil Uji Validitas Produktivitas Proses Rekrutmen (Y)**

Nomor Pertanyaan	Pearson Correlation (r_{hitung})	r_{tabel} df=60-2 $\alpha=10\%$ (0,1)	Keterangan
1	0.864	0,2144	VALID
2	0.651	0,2144	VALID
3	0.697	0,2144	VALID
4	0.787	0,2144	VALID

5	0.837	0,2144	VALID
6	0.817	0,2144	VALID
7	0.739	0,2144	VALID
8	0.640	0,2144	VALID
9	0.888	0,2144	VALID
10	0.708	0,2144	VALID

Sumber : Data diolah dari SPSS 27

10 butir pernyataan yang diuji seluruhnya memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} pada taraf signifikansi 10% dengan jumlah sampel sebanyak $60 - 2 = 58$ responden yaitu 0,2144. Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel pada variabel Produktivitas Proses Rekrutmen (Y) dalam penelitian ini adalah valid.

3. Uji Reliabilitas

Tabel 4.13
Hasil uji reliabilitas variabel X dan Y

No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Item</i>	Tetapan	Keterangan
1	Keterlambatan Penerbitan Visa(X)	0,909	10	0,60	Reliabel
2	Produktivitas Proses Rekrutmen Kru Kapal (Y)	0,920	10	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah dari SPSS 27

Dari tabel hasil uji reliabilitas pada tabel diatas, terlihat ini *Cronbach'Alpha* variabel (X) sebesar $0,909 > 0,60$ dari nilai *Cronbach's Alpha* variabel sebesar $0,920 > 0,60$ maka kuesioner dinyatakan reliabel.

4. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi ini bertujuan untuk menyatakan derajat dan

arah hubungan linear antara dua variabel Ketika terdapat hubungan linear sempurna, setiap perubahan pada variabel Produktivitas Proses Rekrutmen Kru Kapal (Y). Korelasi antara dua variabel dinyatakan dengan koefisien korelasi yang dihitung dengan r (*Pearson's correlation*). Berikut ini merupakan hasil pengujian analisis yang dilakukan dengan menggunakan SPSS sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Analisis Koefisien Korelasi

		Keterlambatan Penerbitan Visa	Produktivitas Proses Rekrutmen
Keterlambatan Penerbitan Visa	Pearson Correlation	1	.904**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
Produktivitas Proses Rekrutmen	Pearson Correlation	.904**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

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

Sumber: Data Olahan SPSS 27

Berdasarkan tabel diatas, hasil analisis koefisien korelasi diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi antara variabel Keterlambatan Penerbitan Visa (X) dengan variabel Produktivitas Proses Rekrutmen Kru Kapal (Y) diperoleh hasil perhitungan korelasi diatas sebesar 0.904 yang memiliki pengaruh yang sangat kuat yaitu berada pada derajat hubungan dengan nilai *pearson correlation* 0.800 s/d 1.000. Dapat disimpulkan bahwa variabel Keterlambatan Penerbitan Visa (X) memiliki pengaruh yang positif dalam rentang yang sangat kuat terhadap variabel Produktivitas Proses Rekrutmen Kru Kapal (Y).

5. Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Ghazali (2012: 97) koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam

menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen

$$R^2 = (r)^2 \times 100\%$$

$$R^2 = (0.904)^2 \times 100\%$$

$$R^2 = 0.817 \times 100\%$$

$$R^2 = 81.7\%$$

Tabel 4.15
Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.904 ^a	.817	.814	3.26691

a. Predictors: (Constant), Keterlambatan Penerbitan Visa

Sumber: Data Olahan IBM SPSS statistic

6. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis ini bertujuan untuk dapat mengetahui ada atau tidaknya kelinearian antara variabel Keterlambatan Penerbitan Visa terhadap Produktivitas Proses Rekrutmen Kru Kapal. Uji regresi digunakan untuk dapat mengetahui hubungan antara dua variabel yang biasanya cukup tepat dinyatakan dalam satu garis lurus. Untuk dapat mengetahui kuatnya pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel X terhadap variabel Y dan menghitung dengan menggunakan rumus koefisien regresi yaitu:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

X = Variabel keterlambatan penerbitan visa

Y = Variabel produktivitas proses rekrutmen kru kapal

A = Titik potong sumbu Y dengan garis regresi yang menunjukkan harga Y bila X=0

B = Koefisien regresi

Berdasarkan perhitungan program SPSS diperoleh hasil uji regresi linear

Tabel 4.16
Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	1.416	2.410		.588	.559
Keterlambatan Penerbitan Visa	.957	.059	.904	16.091	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Proses Rekrutmen di PT. TOS Indonesia

Sumber : Data diolah dari SPSS 27

Sehingga persamaan regresi sederhana yang diperoleh yaitu, $Y = 1.416 + 0.957X$. Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut :

- a. Nilai koefisien konstanta sebesar 1.416 dengan nilai positif, ini dapat diartikan bahwa tanpa adanya variabel X maka Produktivitas Proses Rekrutmen Kru Kapal (Y) akan sebesar 1.416 dan menunjukkan hasil positif.
- b. Nilai koefisien beta variabel X sebesar 0.957, jika nilai variabel lain konstan dan variabel X mengalami peningkatan 1 satuan, maka variabel Produktivitas Proses Rekrutmen Kru Kapal (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.957 satuan. Begitu juga sebaliknya, jika nilai variabel lain konstan dan variabel X mengalami penurunan sebesar 1 satuan, maka variabel Produktivitas Proses Rekrutmen Kru Kapal (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0.957 satuan.

7. Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2022) Uji hipotesis yaitu suatu pengujian untuk mengetahui tingkat signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

- a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig < \alpha$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $sig > \alpha$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima.

Berikut ini merupakan hasil pengujian analisis yang dilakukan dengan menggunakan SPSS sebagai berikut:

Tabel 4.17
Hasil Uji Hipotesis

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	1.416	2.410		.588	.559
Keterlambatan Penerbitan Visa	.957	.059	.904	16.091	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Proses Rekrutmen di PT. TOS Indonesia

Sumber: SPSS 27

Pengaruh Variabel X terhadap variabel dependen secara parsial adalah nilai t hitung variabel X sebesar $16.091 > 1.671$ Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel X berpengaruh signifikan terhadap Y.

C. PEMECAHAN MASALAH

Pemecahan masalah merupakan solusi yang dapat digunakan untuk memecahkan masalah. Dalam beberapa hal, pihak yang terkait dalam masalah ini melakukan pemecahan masalah yang terbaik untuk mengatasi permasalahan dalam Keterlambatan Penerbitan Visa Terhadap Produktivitas Proses Rekrutmen Kru Kapal. Pada umumnya pengambilan keputusan akan menggunakan pengetahuan, pertimbangan, dan pengalaman untuk memutuskan mana yang paling baik digunakan untuk memecahkan masalah.

1. Adapun pemecahan masalah setelah menganalisis data tentang seberapa besar pengaruh keterlambatan dalam penerbitan visa terhadap produktivitas proses rekrutmen antara lain:
 - a. Uji Hipotesis pertama dalam penelitian ini untuk mengetahui signifikansi antara Keterlambatan Penerbitan Visa dengan Produktivitas Proses Rekrutmen Kru Kapal. Hasil penelitian menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,1$ yang dibuktikan dengan *rhitung* Pearson Correlation = **0.904** > *rtabel* **0,214**, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, terdapat pengaruh Keterlambatan Penerbitan Visa terhadap Produktivitas Proses Rekrutmen Kru Kapal.

- b. Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui terdapat pengaruh signifikansi pada variabel Keterlambatan Penerbitan Visa terhadap Produktivitas Proses Rekrutmen Kru Kapal dengan nilai thitung sebesar **16.091** > **ttabel 1.671**, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, terdapat pengaruh Keterlambatan Penerbitan Visa terhadap Produktivitas Proses Rekrutmen Kru Kapal.
 - c. Keterlambatan Penerbitan Visa ada keterkaitan dengan Produktivitas Proses Rekrutmen Kru Kapal yang ditunjukkan pada koefisien regresi sebesar **0.957**. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan Keterlambatan Penerbitan Visa 1 satuan maka Produktivitas Proses Rekrutmen Kru Kapal mengalami penurunan sebesar **0.957** satuan, demikian pula sebaliknya. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin baik Produktivitas Proses Rekrutmen Kru Kapal, akan meningkatkan kinerja awak kapal.
 - d. Kelancaran proses rekrutmen memiliki nilai r^2 (R Square) sebesar **81.7%**. Artinya pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) berpengaruh sebesar **81.7%** sedangkan sisanya sebesar **18.3%** bersumber dari faktor-faktor lainnya.
2. Adapun pemecahan masalah setelah menganalisis data tentang faktor penyebab terjadinya keterlambatan penerbitan visa schengen antara lain:
 - a. Keterlambatan penerbitan visa yang nyata dapat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas proses rekrutmen di PT. TOS Indonesia. Keterlambatan penerbitan visa dapat menyebabkan beberapa masalah, seperti penurunan produktivitas, peningkatan biaya, ketidakpuasan pelanggan, dan mengurangi efisiensi operasional perusahaan. Hal ini dapat menyebabkan penurunan produktivitas proses rekrutmen di PT. TOS Indonesia. Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada Tabel 4.7, dapat disimpulkan bahwa variabel Keterlambatan penerbitan visa memiliki rata-rata 3,99. Indikator yang memiliki rata-rata terendah adalah prosedur administrasi, dengan nilai rata-rata sebesar 3,53. Sedangkan indikator dengan rata-rata tertinggi adalah sitem dan teknologi, mencapai nilai 4,26. Untuk memecahkan masalah dari beberapa pernyataan tersebut dapat dilakukan Langkah sebagai berikut:

1) Prosedur Administrasi

- a) Melakukan Sosialisasi terhadap para agen atau orang berkaitan langsung yang ingin melakukan pengajuan visa.
- b) Dengan memberikan informasi yang tertulis agar para agen atau orang berkaitan langsung dapat mengetahui informasi terkini, mengenai pengajuan visa.
- c) Mengkaji ulang persyaratan dokumen yang ada dan menghapus atau menyederhanakan persyaratan yang tidak esensial.
- d) Membuat panduan langkah demi langkah yang jelas dan mudah dipahami untuk proses pengajuan visa.

2) Sumber Daya Manusia

- a) Melakukan Training kepada para petugas agar dapat lebih berkompeten dalam memberikan informasi kepada para agen atau orang berkaitan langsung Ketika melakukan pengajuan visa di tempat.
- b) Melakukan pelatihan rutin dan berkala untuk petugas, baik untuk pengetahuan dasar layanan visa maupun update regulasi dan prosedur terbaru
- c) Memberikan pelatihan soft skill untuk meningkatkan keramahan dan profesionalisme dalam melayani pemohon
- d) Mengadakan workshop atau seminar yang mengundang pakar di bidang visa untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman
- e) Melakukan rekrutmen dan seleksi petugas baru secara berkala untuk memenuhi kebutuhan layanan.

3) Sistem dan Teknologi

- a) Meningkatkan fasilitas pada sistem pengajuan visa guna meminimalisir terjadinya
- b. Implementasi Standar Operasional Prosedur (SOP) pengelolaan dokumen oleh perusahaan, dengan melakukan audit terhadap persyaratan dokumen visa yang telah ditetapkan oleh kedutaan

besar.

- c. Dengan mengembangkan basis data terintegrasi yang memuat sejumlah informasi terkini mengenai persyaratan dokumen visa untuk pengajuan visa, termasuk format yang dibutuhkan, waktu pengajuan, serta potensi perubahan kebijakan oleh kedutaan besar.
- d. Melakukan evaluasi berkala yang dilakukan oleh perusahaan terhadap kinerja karyawan guna meningkatkan tingkat efektif dan efisien, serta dapat melakukan tindakan pencegahan apabila terindikasi hal-hal yang tidak sesuai dengan Standar Operasionak Prosedur (SOP) yang dimiliki oleh PT. TOS Indonesia.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Analisis yang penulis lakukan mengenai pengaruh Keterlambatan Penerbitan Visa terhadap Produktivitas Proses Rekrutmen Kru Kapal, maka pada akhir penulisan ini penulis mencoba memberikan kesimpulan yang diantaranya sebagai berikut :

1. Kesimpulan yang penulis berikan untuk seberapa besar pengaruh keterlambatan dalam penerbitan visa terhadap produktivitas proses rekrutmen antara lain :
 - a. Hasil analisis mengenai pengaruh Keterlambatan Penerbitan Visa (X) terhadap Produktivitas Proses Rekrutmen Kru Kapal (Y) pada PT. TOS Indonesia dengan analisis korelasi menunjukkan $r = 0.904$. Dalam hal ini dapat dibuktikan bahwa pengaruh Keterlambatan Penerbitan Visa memiliki hubungan yang sangat kuat dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Produktivitas Proses Rekrutmen Kru Kapal Dan untuk hasil menggunakan koefisien regresi diperoleh persamaan regresi linear sederhana yaitu $Y = 1.416 + 0.957X$ yang dimana Keterlambatan Penerbitan Visa secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Proses Rekrutmen Kru Kapal dan menunjukkan bahwa variabel Keterlambatan Penerbitan Visa memiliki nilai yang signifikan.
 - b. Dari pengujian hipotesis dengan tingkat kesalahan **10%** signifikansi terhadap Produktivitas Proses Rekrutmen Kru Kapal diperoleh angkat $t_{hitung} = 16.091 > t_{tabel} = 1.671$ artinya ada hubungan signifikan antara Keterlambatan Penerbitan Visa terhadap Produktivitas Proses Rekrutmen Kru Kapal.

2. Dari hasil analisis koefisien determinasi diperoleh angkat sebesar **81.7%** artinya kontribusi atau pengaruh Keterlambatan Penerbitan Visa terhadap Produktivitas Proses Rekrutmen Kru Kapal adalah sebesar **81.7%** dan sisanya **18.3%** dipengaruhi oleh variabel lain atau variabel yang tidak diteliti dalam persamaan regresi ini. Kesimpulan yang penulis berikan untuk Faktor-faktor yang menjadi penghambat dalam penerbitan Schengen Visa yaitu, Faktor utama yang menjadi penyebab keterlambatan penerbitan visa Schengen adalah kelalaian dalam pengecekan kelengkapan dokumen kru kapal saat pengajuan. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun responden merasa persyaratan dokumen sudah jelas dan mudah dipahami, namun pada praktiknya masih terjadi kesalahan atau kekurangan dalam penyiapan dokumen. Selain itu, tingginya jumlah pengajuan visa Schengen juga menjadi faktor yang memperlambat proses penerbitan. Hal ini menunjukkan bahwa kapasitas kedutaan dalam memproses visa mungkin terbatas, sehingga peningkatan jumlah pengajuan dapat menyebabkan antrian dan penundaan.

B. SARAN

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

1. Sebaiknya perusahaan perlu memperhatikan kinerja pegawai dalam kelengkapan dokumen, selalu memperbaharui informasi terkini terkait pembuatan *Schengen Visa* sehingga kru kapal dapat bekerja dengan baik dan dapat menyelesaikan semua yang diinginkan oleh *client*.
2. Sebaiknya perusahaan memberikan pelayanan yang lebih intensif lagi kepada *client* sehingga *client* tetap merasa bahwa harus menggunakan jasa dari perusahaan karena perusahaan memberikan pelayanan yang baik dan memuaskan.
3. Penulis menyarankan memperhatikan faktor utama yaitu pelayanan sebesar 81.7% tetapi diperhatikan juga faktor lainnya 18.3% seperti perusahaan pesaing yang mempengaruhi pilihan pelanggan untuk memilih menggunakan pelayanan jasa dari perusahaan yang terbaik dalam memberikan pelayanan kepada mereka. Untuk penelitian selanjutnya agar diperhatikan faktor lainnya sebesar 18.3 %

supaya perusahaan dapat Meningkatkan kelancaran operasional divisi rekrutmen di PT. TOS Indonesia

4. Perusahaan sebaiknya meningkatkan ketelitian dalam pengecekan dokumen kru kapal yang akan mengajukan visa. Hal ini dapat dilakukan dengan membuat daftar periksa (*checklist*) yang detail mengenai persyaratan dokumen yang diperlukan, serta melakukan verifikasi ulang sebelum dokumen diajukan ke kedutaan. Selain itu, perusahaan dapat mempertimbangkan untuk menjalin komunikasi yang lebih baik dengan pihak kedutaan untuk mengetahui penyebab pasti keterlambatan dan mencari solusi bersama. Perusahaan juga dapat mempertimbangkan untuk mengajukan permohonan visa lebih awal untuk mengantisipasi tingginya jumlah pengajuan.
5. Peningkatan koordinasi internal dan eksternal, perusahaan perlu meningkatkan koordinasi antara divisi internal yang terlibat dalam proses rekrutmen, serta menjalin komunikasi yang lebih proaktif dengan instansi pemerintah terkait untuk memastikan pemahaman yang jelas mengenai persyaratan visa dan percepatan proses penerbitan.
6. Melakukan sosialisasi terhadap para agen atau orang berkaitan langsung yang ingin melakukan pengajuan visa, guna meminimalisir kesalahan dalam penerimaan informasi mengenai persyaratan dan regulasi yang digunakan terkini. Membuat panduan langkah demi langkah yang mudah dipahami untuk proses pengajuan visa.
7. Sebaiknya memberikan training secara berkala serta memberikan pelatihan soft skill kepada para petugas agar dapat lebih berkompeten dalam memberikan informasi dan lebih profesional kepada para agen atau orang berkaitan langsung, ketika pengajuan visa di tempat.

DAFTAR PUSTAKA

- Aguda, G. N. (2021). Populasi: Sekelompok Organisme yang Hidup di Area Geografis Tertentu pada Waktu Tertentu dan Memiliki Karakteristik yang Sama.
- Arikunto, S. (2021). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Baron, R. A., & Byrne, D. (2019). *Social Psychology* (14th ed.). Boston, MA: Allyn & Bacon.
- Bashorun, M. T., Jain, P., Sebina, P. M., & Kalusopa, T. (2013). *The evolution of electronic publishing: A literature review. Transnational Journal of Science and Technology*, 11.
- Bakhtiyar, A. (2012). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keterlambatan Proyek Konstruksi Pembangunan Gedung Di Kota Lamongan.
- Barry, N. (2014). *The New Rational Choice Theory of Collective Action: A Theoretical Approach to the Explanation of Collective Action*. Routledge.
- Bucher, Krotee. (2002). *Management of Human Resources*. South-Western College Publication.
- Casey, R. (2004). Keterlambatan: Masalah Kinerja yang Paling Persisten dan Paling Sulit Diubah.
- Cialdini, R. B. (2021). *Influence: The Psychology of Persuasion* (6th ed.). New York: HarperCollins.
- Cuadra, C. A. (1981). Penerbitan Elektronik: Komputer dan Jaringan Komunikasi.
- Dubois, D. (2021). *Strategic Recruitment and Selection: A Best Practice Approach*. Kogan Page.
- European Commission. (2011). *Employer Skills Survey 2011: Technical Report*. UK Commission's Employer Skills Survey 2011.
- Flick, U. (2018). *An Introduction to Qualitative Research*. Sage Publications.

- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____ (2012). *Ekonometrika: Teori, Konsep, dan Aplikasi dengan IBM SPSS 20*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____ (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____ (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____ (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____ I. (2022). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goel, B. S. (2020). *Statistical Methods*. New Delhi: Repro India Limited.
- Gomes, F. C. (2019). *Recruitment and Selection: A Contemporary Approach*. Routledge.
- Ikatan Penerbit Indonesia (IKAPI). (2023). *Industri Penerbitan Indonesia*. Jakarta: IKAPI.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Elektronik. (2008). Jakarta: Pusat Bahasa.
- Kedutaan Besar Republik Federal Jerman Jakarta. (n.d.). *Visa Schengen*. Diakses pada 2 Agustus 2024, dari <https://jakarta.diplo.de/id-id/service/visa-einreise/visa-schengen/1687494>
- Keh, A. (1998). *Sejarah Penerbitan dan Percetakan di Indonesia*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia. (2021). *Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 28 Tahun 2021 tentang Jenis dan Tata Cara Pemberian Visa dan Izin Tinggal*.
- Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia. (2018). *Peraturan Menteri Luar Negeri Nomor 6 Tahun 2018 tentang Visa Diplomatik dan Visa Dinas*.

- Mangan, S., & Tarrin, A. (2017). *E-Publishing: Distribusi Informasi Elektronik dan Konten Lainnya Melalui Internet*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Murthy, M. N. (2022). *Principles of Population Studies*. New Age International Publishers.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2020). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage* (12th ed.). McGraw-Hill Education.
- Patton, M. Q. (2015). *Qualitative Research & Evaluation Methods: Integrating Theory and Practice* (4th ed.). SAGE Publications.
- Pemerintah Republik Indonesia. (2000). Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2000 tentang Kepelautan.
- _____ (2019). Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Angkutan Penyeberangan.
- Petty, R. E., & Cacioppo, J. T. (2017). *Communication and Persuasion* (4th ed.). New York: Routledge.
- Riyanto, A. (2019). *Produktivitas Kerja: Teori, Pengukuran, dan Peningkatan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Santoso, S. (2010). *Metode Penelitian: Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Schermerhorn, J. R. (2018). *Organizational Behavior* (14th ed.). John Wiley & Sons.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach* (7th ed.). John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- _____ (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____ (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

_____ (2021). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Ed. 2, Cet. 3). Alfabeta.

_____ (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.

Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.

Tarjo. (2019). Metodologi Penelitian. Jakarta: Kencana.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian. (2011). Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 54, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5217.

Undang-Undang Republik Indonesia nomor 3 tahun 2017, tentang sistem perbukuan.

Widiyanto, C. (2012). Tutorial Uji Validitas Instrumen dengan SPSS.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Hasil Uji Validitas Sebelum Penyebaran Kuesioner

Variabel	Butir Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
Kelelahan Kerja (<i>Fatigue</i>) (X)	1	0.210	0,2144	Tidak Valid
	2	0.874	0,2144	Valid
	3	0.548	0,2144	Valid
	4	0.208	0,2144	Tidak Valid
	5	0.696	0,2144	Valid
	6	0.206	0,2144	Tidak Valid
	7	0.818	0,2144	Valid
	8	0.199	0,2144	Tidak Valid
	9	0.789	0,2144	Valid
	10	0.195	0,2144	Tidak Valid
	11	0.762	0,2144	Valid
	12	0.204	0,2144	Tidak Valid
	13	0.869	0,2144	Valid
	14	0.201	0,2144	Tidak Valid
	15	0.880	0,2144	Valid
	16	0.200	0,2144	Tidak Valid
	17	0.693	0,2144	Valid
	18	0.199	0,2144	Tidak Valid
	19	0.453	0,2144	Valid
	20	0.189	0,2144	Tidak Valid
Keselamatan Kerja Awak Kapal (Y)	1	0.200	0,2144	Tidak Valid
	2	0.864	0,2144	Valid
	3	0.178	0,2144	Tidak Valid
	4	0.651	0,2144	Valid
	5	0.196	0,2144	Tidak Valid
	6	0.697	0,2144	Valid
	7	0.194	0,2144	Tidak Valid
	8	0.787	0,2144	Valid
	9	0.187	0,2144	Tidak Valid
	10	0.837	0,2144	Valid
	11	0.117	0,2144	Tidak Valid
	12	0.817	0,2144	Valid
	13	0.126	0,2144	Tidak Valid
	14	0.739	0,2144	Valid
	15	0.099	0,2144	Tidak Valid
	16	0.640	0,2144	Valid
	17	0.176	0,2144	Tidak Valid
	18	0.888	0,2144	Valid
	19	0.182	0,2144	Tidak Valid
	20	0.708	0,2144	Valid

Lampiran 2 Rekapitulasi Penghapusan Butir Soal Kuesioner

Variabel	Dimensi	Indikator	Nomor Soal	Nomor Soal Dihapus	Nomor di Pernyataan kuesioner
Keterlambatan Penerbitan Visa (X)	Sumber Daya Manusia	Kualifikasi dan kompetensi petugas.	1,2	1	1
	Prosedur Administrasi	Kompleksitas persyaratan dokumen.	3,4	4	2
		Kejelasan informasi terkait prosedur pengajuan visa.	5,6	5	3
	Waktu Pemrosesan	Durasi total waktu pemrosesan visa	7,8	8	4
	Hilang Kesempatan	Kerugian finansial bagi pemohon	9,10	10	5
		Dampak psikologis	11,12	12	6
	Faktor Eksternal	Kebijakan pemerintah terkait visa.	13,14	14	7
	Sistem dan Teknologi	Penggunaan sistem informasi dalam proses visa.	15, 16	16	8
		Efisiensi pada sistem.	17, 18	18	9
		layanan online untuk pengajuan visa	19, 20	20	10
Produktivitas	Kelengkapan	Sertifikat pelaut	21, 22	22	11

Proses Rekrutmen Kru Kapal (Y)	dokumen	yang valid			
		Memiliki Schengen Visa	23, 24	24	12
		Surat Condite	25, 26	26	13
	Etos kerja pelaut	Keterlibatan kasus kriminal	27, 28	28	14
		Cuti Kerja	29, 30	30	15
	Efektivitas	Efektivitas Produktivitas Rekrutmen	31, 32	32	16
		Tingkat efisiensi rekrutmen	33, 34	34	17
		Tingkat kepuasan proses rekrutmen	35, 36	36	18
	Komunikasi	Komunikasi rekrutmen	37, 38	38	19
	Teknologi	sistem	39, 40	40	20

Lampiran 3 Kuesioner Survey Pelayanan

Bapak/Ibu yang terhormat,

Kami mengundang Anda untuk berpartisipasi dalam survei singkat ini yang bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas, efisiensi, dan tingkat kepuasan proses rekrutmen di perusahaan kami. Masukan Anda sangat berharga bagi kami dalam upaya meningkatkan kualitas proses rekrutmen secara berkelanjutan.

Survei ini terdiri dari 20 pernyataan dengan petunjuk: menjawab seperti berikut:

Pilihlah salah satu pada kolom yang sesuai dengan tingkat persetujuan Anda terhadap pernyataan berikut:

5 = Sangat Setuju

4 = Setuju

3 = Kurang Setuju

2 = Tidak Setuju

1 = Sangat Tidak Setuju Mohon pilih jawaban yang paling sesuai dengan pengalaman dan pendapat Anda.

Seluruh informasi yang Anda berikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya akan digunakan untuk tujuan penelitian ini. Partisipasi Anda bersifat sukarela, dan Anda dapat memilih untuk tidak menjawab pertanyaan tertentu jika merasa tidak nyaman.

Waktu yang Anda butuhkan untuk mengisi survei ini diperkirakan sekitar 5-10 menit. Kami sangat menghargai waktu dan kesediaan Anda untuk berpartisipasi. Atas perhatian dan kerja sama Bapak/Ibu, kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,

Pius Darmawan

X : Pengaruh Keterlambatan Penerbitan Visa

No	Dimensi	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
			1	2	3	4	5
1	Sumber Daya Manusia	Menurut saya, kompetensi petugas dalam memahami dan menerapkan prosedur penerbitan visa perlu ditingkatkan untuk mencegah keterlambatan.					
		Petugas yang melayani saya ramah dan profesional.					
2	Prosedur Administrasi	Persyaratan dokumen yang diperlukan untuk pengajuan visa jelas dan mudah dipahami.					

		<p>Kompleksitas persyaratan dokumen yang diperlukan untuk penerbitan visa seringkali menyebabkan keterlambatan.</p>					
		<p>Saya mendapatkan pemberitahuan secara berkala mengenai perkembangan proses visa saya.</p>					
		<p>Saya merasa persyaratan dokumen untuk penerbitan visa terlalu banyak dan rumit, sehingga mempersulit proses dan menyebabkan keterlambatan.</p>					
3	Waktu Pemrosesan	<p>Waktu pemrosesan visa saya sesuai dengan informasi yang diberikan.</p>					

		Lamanya waktu pemrosesan visa seringkali menyebabkan keterlambatan keberangkatan kru kapal dan mengganggu jadwal operasional perusahaan.					
4	Hilang Kesempatan	Keterlambatan penerbitan visa menyebabkan kerugian finansial bagi saya. (misalnya, biaya tiket, akomodasi).					
		Saya kehilangan kesempatan kerja atau pendapatan karena keterlambatan penerbitan visa.					
		Keterlambatan penerbitan visa menyebabkan dampak psikologis bagi saya (misalnya, stres, kecemasan).					
		Keterlambatan penerbitan visa menyebabkan saya merasa cemas dan stres.					
5	Faktor Eksternal	Saya merasa kebijakan pemerintah terkait visa sudah cukup baik.					
		Persyaratan yang ditetapkan dalam kebijakan pemerintah terkait visa terlalu ketat, sehingga mempersulit dan memperlambat proses penerbitan visa.					
6	Sistem dan	Sistem informasi yang					

	Teknologi	digunakan dalam proses visa memudahkan proses pengajuan.					
		Sistem yang digunakan untuk proses penerbitan visa di PT. TOS Indonesia tidak efisien, sehingga memperlambat waktu pemrosesan					
		Sistem yang digunakan sudah cukup efisien dan mudah dipahami					
		Kurangnya efisiensi sistem dalam proses penerbitan visa menyebabkan terjadinya penumpukan antrian permohonan dan berdampak pada keterlambatan penerbitan visa.					
		Saya merasa layanan online untuk pengajuan visa mudah digunakan dan informatif.					
		Layanan online untuk pengajuan visa di PT. TOS Indonesia kurang <i>user-friendly</i> dan sulit digunakan, sehingga menyulitkan proses pengajuan dan menyebabkan keterlambatan.					

Y : PRODUKTIVITAS PROSES REKRUTMEN

No	Dimensi	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
			1	2	3	4	5
1	Kelengkapan	Memiliki sertifikat pelaut					

	Dokumen	yang masih valid minimal 6 bulan dan sesuai dengan posisi yang diajukan					
		Ketersediaan sertifikat pelaut yang valid dan lengkap dari calon kru kapal sangat mempengaruhi kecepatan proses rekrutmen.					
		Telah memiliki visa schengen					
		Ketiadaan atau keterlambatan dalam mendapatkan Schengen visa seringkali menjadi penghambat utama dalam proses rekrutmen kru kapal.					
		Memiliki surat condite dari kapal sebelumnya					
		Ketidaklengkapan atau ketidakvalidan surat condite dari calon kru kapal seringkali menjadi penyebab utama keterlambatan dalam proses rekrutmen.					
2	Etos Kerja Pelaut	Tidak pernah terlibat kasus criminal diatas kapal seperti pencurian dan sebagainya					
		Keterlibatan calon kru kapal dalam kasus kriminal di masa lalu dapat menghambat proses rekrutmen dan menurunkan					

		produktivitas.					
		Tidak melakukan cuti kerja					
		Frekuensi cuti kerja yang tinggi dari kru kapal yang sedang direkrut dapat menghambat proses rekrutmen dan menurunkan produktivitas.					
3	Efektivitas	Secara keseluruhan, efektivitas proses rekrutmen					
		Keterlambatan penerbitan visa secara signifikan mengurangi efektivitas produktivitas proses rekrutmen kru kapal di PT. TOS Indonesia.					
		Efisiensi proses rekrutmen sudah sangat baik					
		Keterlambatan penerbitan visa menurunkan tingkat efisiensi proses rekrutmen kru kapal di PT. TOS Indonesia.					
		Tingkat kepuasan kandidat terhadap proses rekrutmen					

		saat ini.					
		Saya merasa proses rekrutmen kru kapal di PT. TOS Indonesia menjadi kurang memuaskan karena adanya keterlambatan penerbitan visa.					
4	Komunikasi	Komunikasi selama proses rekrutmen sangat jelas dan transparan.					
		Saya merasa kurang puas dengan komunikasi yang dilakukan oleh PT. TOS Indonesia terkait keterlambatan penerbitan visa dalam proses rekrutmen kru kapal.					
5	Teknologi	Penggunaan sistem dalam proses rekrutmen					
		Sistem yang digunakan dalam proses rekrutmen kru kapal di PT. TOS Indonesia tidak efisien dan menghambat produktivitas.					

Lampiran 4 Tabulasi Variabel (X)

X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	XTOTAL
3	4	3	4	4	5	4	5	5	2	39
3	2	4	2	4	1	4	2	3	3	28
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	47
4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	37
1	3	3	1	3	1	1	1	2	5	21
1	2	3	4	3	4	3	2	5	2	29
4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	34
2	3	1	4	3	4	3	2	5	4	31
4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	46
4	4	3	3	4	5	5	4	5	5	42
4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	45
4	2	4	5	5	5	4	4	5	5	43
4	3	5	5	4	5	5	4	4	5	44
5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
5	4	4	4	5	4	5	3	4	5	43
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	4	2	3	4	3	5	5	4	5	38
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48
3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	31
4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	39
4	3	5	5	4	5	4	5	4	5	44
4	3	4	4	5	5	5	4	4	5	43
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31
3	4	3	4	4	5	4	5	5	2	39
3	2	4	2	4	1	4	2	3	3	28
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	47
4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	37
1	3	3	1	3	1	1	1	2	5	21
1	2	3	4	3	4	3	2	5	2	29
4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	34
2	3	1	4	3	4	3	2	5	4	31
4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	46
4	4	3	3	4	5	5	4	5	5	42
4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	45
4	2	4	5	5	5	4	4	5	5	43
4	3	5	5	4	5	5	4	4	5	44
5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48

3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	32
5	4	4	3	4	5	4	3	4	1	37
1	3	1	2	1	2	3	4	2	1	20
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
1	3	4	2	3	2	3	1	2	3	24
4	3	5	1	2	5	2	5	3	2	32
3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	36
2	5	1	3	3	3	2	3	2	4	28
4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	44
5	5	4	4	5	5	4	5	5	3	45
5	5	4	3	3	4	3	4	4	3	38
5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	48
5	5	4	3	3	5	4	3	5	5	42
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
4	5	4	4	4	5	3	3	3	5	40
4	5	5	4	5	5	3	4	5	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	48
3	3	5	4	4	3	5	3	4	4	38
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
3	3	4	2	3	3	2	3	2	3	28
4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	42
5	5	4	3	4	5	5	4	4	3	42
5	5	4	3	3	5	4	4	5	4	42
4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	38
4	5	5	3	5	4	2	3	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	32
240	254	248	208	236	256	228	238	240	228	2376

Lampiran 6 Surat tanda pengajuan visa ditolak



STANDARD FORM FOR NOTIFYING REASONS FOR REFUSAL, ANNULMENT OR REVOCATION OF A VISA

REFUSAL/ANNULMENT/REVOCATION OF VISA

Ms/Mr HERIK HERYANTO,

- The Dutch embassy/consulate general/consulate/[other competent authority] in JAKARTA;
- [Other competent authority] of
- The authorities responsible for checks on persons at

Has/have

- examined your application NLDJAK230019786
- examined your visa, number:, issued:[day/month/year].

- The visa has been refused The visa has been annulled The visa has been revoked

¹ No logo is required for Norway, Iceland, Liechtenstein and Switzerland.

This decision is based on the following reason(s):

1. a false/counterfeit/forged travel document was presented
2. justification for the purpose and conditions of the intended stay was not provided
3. you have not provided proof of sufficient means of subsistence, for the duration of the intended stay or for the return to the country of origin or residence, or for the transit to a third country into which you are certain to be admitted
4. you have not provided proof that you are in a position to lawfully acquire sufficient means of subsistence, for the duration of the intended stay or for the return to the country of origin or residence, or for the transit to a third country into which you are certain to be admitted
5. you have already stayed for 90 days during the current 180-day period on the territory of the Member States on the basis of a uniform visa or a visa with limited territorial validity
6. an alert has been issued in the Schengen Information System (SIS) for the purpose of refusing entry by ...
7. one or more Member States consider you to be a threat to public policy or internal security
8. one or more Member States consider you to be a threat to public health as defined in point (21) of Article 2 of Regulation (EU) No 2016/399 (Schengen Borders Code)
9. one or more Member States consider you to be a threat to their international relations
10. the information submitted regarding the justification for the purpose and conditions of the intended stay was not reliable

- 11. there are reasonable doubts as to the reliability of the statements made as regards ...
- 12. there are reasonable doubts as to the reliability, as to the authenticity of the supporting documents submitted or as to the veracity of their contents
- 13. there are reasonable doubts as to your intention to leave the territory of the Member States before the expiry of the visa
- 14. sufficient proof that you have not been in a position to apply for a visa in advance, justifying application for a visa at the border, was not provided
- 15. justification for the purpose and conditions of the intended airport transit was not provided
- 16. you have not provided proof of possession of adequate and valid travel medical insurance
- 17. revocation of the visa was requested by the visa holder²

² Revocation of a visa based on this reason is not subject to the right of appeal.

Yours sincerely,

Director, Consular Service Organisation
For the Minister of Foreign Affairs



This decision has been generated automatically and is therefore not signed.
05 June 2023

You or your legal representative, special authorised representative or lawyer may lodge an objection against this decision.

The written objection must be sent to the following address within four weeks of notice of this decision being given:

IND Visadienst
Postbus 2
9560 AA TER APEL
Nederland

The notice of objection must be signed and dated and include the name and address of the person submitting it, a description of the decision against which the objection is being lodged and the grounds on which it is based. It is advisable to enclose a copy of the contested decision.

This decision was:

sent on, d.d. _____

issued, d.d. _____

Signature of the person concerned:
(If required under domestic law.)

Lampiran 7 Kontrak kerja

SEAFARER'S EMPLOYMENT CONTRACT

PT TOS Indonesia as Employer

KONTRAK KERJA PELAUT

PT TOS Indonesia sebagai Pemberi Kerja

initials

Collective Bargaining Agreement (CBA) Reg. No / No Collective Bargaining Agreement (CBA) : **63/PST/PKL/CBA/VI/23**

I. SEAFARER INFORMATION / INFORMASI PELAUT

This Employment Contract is entered into between the Seafarer and the The Employer. / Kontrak Kerja ini dibuat antara Pelaut dan Pemberi Kerja	
Surname/ Nama belakang: Wibowo	Given Names/ Nama pemberian: Adji
Full home address/ / Alamat rumah lengkap: Jl Kokosan Raya 6 10/08, 50273, Semarang, Indonesia	
Position/ Posisi: Electrician II	Place of engagement/ Tempat pengikatan: Jakarta (international airport), Indonesia
Start date/ Mulai tanggal: 05-12-2023	Port where position is taken up/ Pelabuhan tempat keberangkatan: Singapore
Nationality/ Kebangsaan: Indonesia	Passport no/ Nomor paspor: C6201231
Date and place of birth/ Tanggal dan tempat lahir: 12-01-1986 , Semarang	Seaman's book no/ Nomor buku pelaut: H045997

II. THE PRINCIPAL/ PEMBERI PEKERJAAN

Name/ Nama: Allseas Engineering B.V. (USD)
Address/ Alamat: 2612 PA, Delft

III. THE MLC2006 SHIP-OWNER/ MLC2006 PEMILIK KAPAL

Name/ Nama: Allseas Engineering B.V. (USD)
Address/ Alamat: 2612 PA, Delft

IV. THE Manning AGENT (on to act on behalf of Employer/ Principal)/ AGEN (untuk bertindak atas nama Pemberi Kerja/ Prinsipal)

Name/ Nama: PT TOS Indonesia
Address/ Alamat: General Tower, Grand Rubina Business Park level 21, unit C, Kawasan Rasuna Epicentrum, Jl. HR Rasuna Said, Karet Kuningan, Setiabudi, Jakarta Selatan 12940

V. THE SHIP/ KAPAL

Name/ Nama: SANDPIPER	IMO No/ Nomor IMO: 1237143	Gross Tonnage: -	Engine output: HP/BHP/KW
Flag/ Bendera: Malta	Port of Registry/ Pelabuhan registrasi: Singapore		

VI. MAIN DETAILS / RINCIAN UTAMA

Contract duration (number of months)/ Durasi kontrak (jumlah bulan): 1 Month	Total daily wages/ Total upah per-hari: USD 165	Basic hours of work per week/ Jam kerja dasar per minggu: 44 hours
Basic monthly wage/ Gaji pokok perbulan: USD 818.1	Monthly overtime/ Lembur perbulan: USD 551.1	Hourly overtime rate/ Tarif lembur per jam:
Leave: Number of days per month/ Cuti: Jumlah hari per bulan: 7	Monthly Leave pay/ Gaji cuti perbulan: USD 189.9	Bonus: USD 2.955.9

Total monthly consolidated wages/ Total upah konsolidasi perbulan: USD 4.950

VII. NEXT OF KIN/ KONTAK DARURAT/ KELUARGA TERDEKAT

Name/ Nama: Alifah	Relationship/ Hubungan: Wife
E-mail address (if available)/ Alamat E-mail (Jika ada):	Mobile telephone number/ Nomor ponsel: 081326306600

I. DURATION OF EMPLOYMENT / DURASI PEKERJAAN

<p>1. The Seafarer will be offered employment with the company for any agreed period of up to 6 months which may be extended or reduced by 1 month for operational convenience.</p> <p>2. Any newly hired seafarer employed under this Agreement shall be required to undergo probationary period which shall be one third of the contract length. During this period a seafarer, if found unsuitable for the position he/she is holding may have his/her contract terminated without any additional indemnity or to be demoted in rank at the discretion of the Company: Provided, however, that cost of repatriation shall be for the account of the Company: provided furthermore, that any termination of contract and / or demotion during this probationary period of employment shall be considered as "just cause" and / or in lawful exercise of the Company's prerogative in the selection of its employees.</p>	<p>1. Pelaut akan ditawarkan pekerjaan dengan perusahaan untuk jangka waktu yang disepakati hingga 6 bulan yang dapat diperpanjang atau dikurangi 1 bulan untuk kenyamanan operasional.</p> <p>2. Setiap pelaut baru yang dipekerjakan berdasarkan Perjanjian ini wajib menjalani masa percobaan jangka waktu yang akan menjadi sepertiga dari panjang kontrak. Selama periode ini seorang pelaut, jika ditemukan tidak cocok untuk posisi yang dia pegang dapat diakhiri kontraknya tanpa ada ganti rugi tambahan atau diturunkan pangkatnya atas kebijaksanaan Perusahaan: Akan tetapi, asalkan bahwa biaya repatriasi akan menjadi tanggungan Perusahaan: disediakan lebih lanjut, bahwa apapun pemutusan kontrak dan/atau penurunan pangkat selama masa percobaan kerja ini dianggap sebagai "penyebab wajar" dan/atau dalam pelaksanaan yang sah dari hak prerogatif Perusahaan dalam pemilihan karyawannya.</p>
--	---

VIX. WORKING REGULATION AND DISCIPLINE /TATA TERTIB KERJA DAN DISIPLIN

<p>1. As a condition of employment, all Seafarers will be treated in accordance with the Working Regulations and Discipline onboard vessel as stipulated in Annex 3 of this Agreement.</p> <p>2. It's recommended that the Company shall make available certified translation into the Bahasa Indonesia of the Working Regulation and Discipline onboard vessel.</p>	<p>1. Sebagai syarat kerja, semua Pelaut akan diperlakukan sesuai dengan Peraturan dan Tata Tertib Kerja di atas kapal sebagaimana diatur dalam Lampiran 3 Perjanjian ini.</p> <p>2. Direkomendasikan agar Perusahaan menyediakan terjemahan resmi Peraturan dan Tata Tertib Kerja ke dalam Bahasa Indonesia di atas kapal.</p>
--	---

VX. WAGES / UPAH

<p>1. The wages of each seafarer shall be as per the attached wage scales shown in (Annex 2) of this agreement, the only deductions from such wages shall be proper statutory and other deductions as recorded in this Agreement and/or other deductions as authorised by the seafarer.</p> <p>2. The seafarer shall be entitled to payment of their net wages, after deductions, in US dollars, or in a currency agreed with the seafarer, at the end of each calendar month.</p> <p>3. Any Seafarer may file with the Master of the vessel a signed allotment note of up to 80% of their basic wages. The Company shall there upon arrange a monthly remittance, payable, to the seafarer's designated allottee.</p> <p>4. The Company shall make no charge for the remittance of the said allotment or special allotment or similar charges in sending same, but any bank-charges shall be for the account of the beneficiary.</p> <p>5. Any wages not drawn by the seafarer shall accumulate for their account and may be drawn as a cash advance monthly.</p> <p>6. For the purpose of calculating wages, a calendar month shall be regarded as having 30 days.</p> <p>7. No seafarer employed in the Deck or Engine Departments who is 21 or over and is not a trainee shall be paid less than the equivalent rate of an ordinary seaman.</p>	<p>1. Upah setiap awak kapal harus sesuai dengan skala upah terlampir yang ditunjukkan dalam (Lampiran 2) ini perjanjian, satu-satunya pemotongan dari upah tersebut adalah undang-undang yang tepat dan pemotongan lainnya sebagai dicatat dalam Perjanjian ini dan/atau pemotongan lain sebagaimana diizinkan oleh pelaut.</p> <p>2. Pelaut berhak atas pembayaran upah bersihnya, setelah dikurangi, dalam USD, atau dalam mata uang yang disepakati dengan pelaut, pada akhir setiap bulan kalender.</p> <p>3. Setiap Pelaut dapat mengajukan kepada Nakhoda kapal suatu nota penjatahan yang telah ditandatangani hingga 80% dari upah pokok. Perusahaan akan mengatur pengiriman uang bulanan, dibayarkan, kepada pelaut penerima jatah yang ditunjuk.</p> <p>4. Perusahaan tidak akan membebankan biaya untuk pengiriman uang penjatahan tersebut atau penjatahan khusus atau biaya serupa dalam pengiriman sama, tetapi biaya bank apa pun akan menjadi tanggungan penerima.</p> <p>5. Setiap upah yang tidak ditarik oleh awak kapal akan diakumulasikan ke rekening mereka dan dapat ditarik sebagai uang tunai muka bulanan</p> <p>6. Untuk tujuan penghitungan upah, satu bulan kalender dianggap memiliki 30 hari.</p> <p>7. Tidak ada awak kapal yang dipekerjakan di Dek atau Departemen Mesin yang berusia 21 tahun atau lebih dan bukan peserta pelatihan dibayar kurang dari tarif yang setara dengan seorang pelaut biasa.</p>
---	---

VXI. LEAVE PAY / UANG PENGGANTI

The Seafarers shall receive 7 (seven) days leave pay a month as stipulated in Annex 2. One day leave pay will be equal to 1/30th of the monthly basic wages.

Pelaut akan menerima gaji cuti 7 (tujuh) hari dalam sebuah sebagaimana diatur dalam Lampiran Gaji cuti satu hari akan sama dengan 1/30 gaji pokok bulanan. Uang cuti diakumulasikan selama masa kerja dan dibayarkan kepada Pelaut pada saat pemutusan hubungan kerja/sign off.

VX. HOURS OF DUTY AND OVERTIME / JAM KERJA DAN LEMBUR

The normal (basic) hours of work will be eight (8) hours per day Monday to Friday and four (4) hours on Saturday (44 hours per week). Any hours worked in excess of the normal hours will be compensated at 1.25 of the basic hourly rates calculated by reference to the basic wage.

- The Seafarers hours of work will be arranged such as to ensure that Seafarers receive a minimum of 10 hours rest in each 24-hour
- The Seafarers hours of rest may be divided into no more than two periods, one of which shall be at least six hours in length, and interval between consecutive periods of rest shall not exceed 14 hours.
- Overtime if applicable shall be recorded individually and in duplicate either by the Master or head of department. Such record shall be handed to the seafarer for approval every fortnight or at shorter intervals. Both copies must be signed by the Master and / or head of the department as well as by the Seafarer, after which the record is final. One copy shall be handed over to the Seafarer.

Jam kerja normal (dasar) adalah delapan (8) jam per hari Senin sampai Jumat dan empat (4) jam pada hari Sabtu (44 jam per minggu). Setiap jam kerja yang melebihi jam normal akan diberi kompensasi sebesar 1,25 dari tarif dasar per jam yang dihitung dengan mengacu pada upah dasar.

- Jam kerja Pelaut akan diatur sedemikian rupa untuk memastikan bahwa Pelaut menerima istirahat minimal 10 jam dalam setiap periode 24 jam dan istirahat minimal 77 jam dalam setiap periode tujuh hari.
- Jam istirahat Pelaut dapat dibagi menjadi tidak lebih dari dua periode, salah satunya harus sekurang-kurangnya enam jam panjangnya, dan interval antara periode istirahat berturut-turut tidak boleh melebihi 14 jam.
- Lembur jika berlaku harus dicatat secara individual dan dalam rangkap baik oleh Nakhoda atau kepala departemen. Catatan tersebut harus diserahkan kepada pelaut untuk disetujui setiap dua minggu atau dengan interval yang lebih singkat. Kedua salinan tersebut harus ditandatangani oleh Nakhoda dan/atau kepala departemen serta oleh Pelaut, setelah itu catatan menjadi final. Satu salinan harus diserahkan kepada Pelaut.

VXII. INITIAL EXPENSES AND TRAVELLING EXPENSES / BIAYA AWAL DAN BIAYA PERJALANAN

- The Company agrees to bear the following expenses incurred in connection with the Seafarers' employment:
 - Medical examination
 - Exit-permit / Immigration fees
 - Visa or any consular fees.
- A Seafarer employed for service aboard the vessel shall upon employment, subsequent to the effective date hereof, be paid for or provided with transportation of kind and class as determined by the Company.

- Perusahaan setuju untuk menanggung biaya berikut yang timbul sehubungan dengan pekerjaan Pelaut:
 - Medical examination
 - Exit-permit / Immigration fees
 - Visa or any consular fees.
- Seorang Pelaut yang dipekerjakan untuk dinas di atas kapal, setelah bekerja, setelah tanggal efektif perjanjian ini, dibayar atau diberikan transportasi dari jenis dan kelas sebagaimana ditentukan oleh Perusahaan.

VXIII. MEDICAL TREATMENT AND SICK PAY / PENGOBATAN DAN GAJI SAKIT

- The Company and or the Master, shall ensure that any Seafarer employed aboard the vessel is provided with any necessary medical and dental treatment that can't be postponed until the Seafarer's return to his place of domicile. Treatment to include doctors, surgeons, hospital, and medicines.
- Any seafarers repatriated unfit from the vessel due to illness or injury sustained during the course of their employment and not due to their own wilful act shall be entitled to receive medical treatment:
 - In case of injury, for as long as medical attention is required or until a final medical determination is made as described in article XIII section 3 of this agreement with regard to any permanent or percentage disability.
 - In case of illness, for a period not exceeding 16 (sixteen weeks)

During such medical treatment as mentioned above, and after having been signed-off from the vessel, the Seafarer concerned shall be entitled to sick pay amounting 100% of the basic wages.

In the case of illness, payment of sick pay is limited to a maximum period of 16 weeks.
- The Company shall not be liable for the costs of any unauthorised medical treatment or medicines.
- In case a Seafarer, who is given medical attention for injury under this Agreement, is not recovered from injury after the lapse of two (2) years from when the medical attention commenced, the Company may be released from their liability for continued medical attention and sick pay by paying to the seafarer the full permanent disability amount of compensation in accordance with Article VXIII (3) of this Agreement.
- The Company and or the Master, shall ensure that any Seafarer employed aboard the vessel is provided with any necessary medical and dental treatment that can not be postponed until the Seafarer's return to his place of domicile. Treatment to include doctors, surgeons, hospital, and medicines.
- Any seafarers repatriated unfit from the vessel due to illness

- Perusahaan dan atau Nakhoda, harus memastikan bahwa setiap Pelaut yang dipekerjakan di atas kapal diberikan perawatan medis dan gigi yang diperlukan yang tidak dapat ditunda sampai Pelaut kembali ke tempat domisilinya. Penanganannya meliputi dokter, ahli bedah, rumah sakit, dan obat-obatan.
- Setiap awak kapal yang dipulangkan tidak layak dari kapal karena penyakit atau cedera yang diderita selama masa kerja mereka dan bukan karena tindakan sengaja mereka berhak untuk menerima perawatan medis:
 - Dalam hal cedera, selama perhatian medis diperlukan atau sampai keputusan medis akhir dibuat seperti yang dijelaskan dalam pasal XIII bagian 3 dari perjanjian ini mengenai cacat tetap atau persentase.
 - Dalam hal sakit, untuk jangka waktu tidak lebih dari 16 (enam belas minggu) Selama perawatan medis tersebut di atas, dan setelah dikeluarkan dari kapal, Pelaut yang bersangkutan berhak atas upah sakit sebesar 100% dari upah pokok. Dalam hal sakit, pembayaran uang sakit dibatasi untuk jangka waktu maksimal 16 minggu.
- Perusahaan tidak bertanggung jawab atas biaya perawatan medis atau obat-obatan yang tidak sah.
- Dalam hal seorang Pelaut, yang diberi perawatan medis untuk cedera berdasarkan Perjanjian ini, tidak pulih dari cedera setelah selang waktu dua (2) tahun sejak perawatan medis dimulai, Perusahaan dapat dibebaskan dari tanggung jawabnya untuk melanjutkan perawatan medis, perhatian dan pembayaran sakit dengan membayar kepada awak kapal jumlah kompensasi cacat permanen penuh sesuai dengan Pasal VXIII (3) Perjanjian ini.
- Perusahaan dan atau Nakhoda, harus memastikan bahwa setiap Pelaut yang dipekerjakan di atas kapal diberikan perawatan medis dan gigi yang diperlukan yang tidak dapat ditunda sampai Pelaut kembali ke tempat domisilinya. Penanganannya meliputi dokter, ahli bedah, rumah sakit, dan obat-obatan.
- Setiap awak kapal yang dipulangkan tidak layak dari kapal karena sakit atau cedera yang diderita selama masa kerja mereka dan bukan karena tindakan sengaja mereka berhak

<p>or injury sustained during the course of their employment and not due to their own wilful act shall be entitled to receive medical treatment:</p> <p>a. In case of injury, for as long as medical attention is required or until a final medical determination is made as described in article XIII section 3 of this agreement with regard to any permanent or percentage disability.</p> <p>b. In case of illness, for a period not exceeding 16 (sixteen weeks)</p> <p>During such medical treatment as mentioned above, and after having been signed-off from the vessel, the Seafarer concerned shall be entitled to sick pay amounting 100% of the basic wages.</p> <p>In the case of illness, payment of sick pay is limited to a maximum period of 16 weeks.</p> <p>7. The Company shall not be liable for the costs of any unauthorised medical treatment or medicines.</p> <p>8. In case a Seafarer, who is given medical attention for injury under this Agreement, is not recovered from injury after the lapse of two (2) years from when the medical attention commenced, the Company may be released from their liability for continued medical attention and sick pay by paying to the seafarer the full permanent disability amount of compensation in accordance with Article XIII (3) of this Agreement.</p>	<p>untuk menerima perawatan medis:</p> <p>a. Dalam hal cedera, selama perhatian medis diperlukan atau sampai keputusan medis akhir dibuat seperti yang dijelaskan dalam pasal XIII bagian 3 dari perjanjian ini mengenai cacat tetap atau persentase.</p> <p>b. Dalam hal sakit, untuk jangka waktu tidak lebih dari 16 (enam belas minggu)</p> <p>Selama perawatan medis tersebut di atas, dan setelah dikeluarkan dari kapal, Pelaut yang bersangkutan berhak atas upah sakit sebesar 100% dari upah pokok. Dalam hal sakit, pembayaran uang sakit dibatasi untuk jangka waktu maksimal 16 minggu.</p> <p>7. Perusahaan tidak bertanggung jawab atas biaya perawatan medis atau obat-obatan yang tidak sah.</p> <p>8. Dalam hal seorang Pelaut, yang diberi perawatan medis untuk cedera berdasarkan Perjanjian ini, tidak pulih dari cedera setelah selang waktu dua (2) tahun sejak perawatan medis dimulai, Perusahaan dapat dibebaskan dari tanggung jawabnya untuk melanjutkan perawatan medis. perhatian dan pembayaran sakit dengan membayar kepada awak kapal jumlah kompensasi cacat permanen penuh sesuai dengan Pasal XIII (3) Perjanjian ini.</p>
--	---

XIX. INSURANCE /ASURANSI

<p>1. The Company shall, as a condition of employment, arrange insurance sufficient to cover all of its liabilities towards Seafarers serving under this Agreement, with regard to:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wages - Crew's effects - Personal accident/injury - Loss of life / death in service <p>2. For loss and / or damage of crew's effects, due to any ship's accident, the maximum amount of compensation is limited to the amount of USD \$3,000, (Three thousand only) This being inclusive of cash of up to US\$300, (Three hundred only). Compensation will be calculated according to the actual value of the property lost or damaged.</p> <p>3. Any Seafarer who suffers permanent disability as a result of any injury or accident while in the employment of the company, including any accident or injury incurred while travelling to and from the vessel will be entitled to compensation of USD\$84,640., (Eighty-Four Thousand Six Hundred and Forty). In case of partial disability this amount will be pro rata according to the degree of disability suffered. The disability suffered by the seafarer shall be determined by a company appointed doctor. If a doctor appointed by or on behalf of the seafarer disagrees with the assessment, a third doctor shall be nominated jointly between the Company the Union and/or the Seafarer, the decision of this doctor shall be final and binding on both parties. Any seafarer whose suffers disability, in accordance with paragraph and who is assessed at 50% or more shall, for the purpose of this paragraph be regarded as permanently unfit for further sea service in any capacity and be entitled to 100% compensation. Furthermore, any seafarer assessed at less than 50% disability but is certified as permanently unfit for sea service by a company doctor or by a doctor appointed jointly by the Company the Union and/or the seafarer shall also be entitled to 100% compensation.</p> <p>4. Loss of life / Death in service</p> <p>a. If a Seafarer dies through any cause, whilst in the employment of the Company, or arising from her/his employment with the Company, including death from natural causes or death occurring whilst travelling to or from the vessel, or as a result of marine or other similar peril, the Company shall pay to the seafarers lawful next the sum of USD \$84,640., (Eighty Four Thousand ,Six Hundred and Forty) and USD \$10,000.,(Ten Thousand) to each dependent child under the age of 21 (Twenty One) subject to a maximum of 4 (Four) children.</p> <p>b. Upon the request of the Seafarer's next of kin, the Company will assume the obligation for, and bear all cost for the, returning of the body of a deceased seafarer to the seafarer's home, subject to any contravening government regulations; and also to return the body of the deceased seafarer who dies at sea, unless the Master justifiably determines that this</p>	<p>1. Perusahaan akan, sebagai syarat kerja, mengatur asuransi yang cukup untuk menutupi semua kewajibannya terhadap Pelaut yang bertugas berdasarkan Perjanjian ini, sehubungan dengan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - upah - efek kru - kecelakaan/cedera pribadi - korban jiwa/mati dalam pelayaran <p>2. Untuk kerugian dan/atau kerusakan barang-barang awak kapal, karena kecelakaan kapal, jumlah maksimum ganti rugi dibatasi sebesar USD \$3,000, (Tiga ribu saja) Ini sudah termasuk uang tunai sampai dengan US\$300, (Tiga riburatus saja). Kompensasi akan dihitung sesuai dengan nilai sebenarnya dari properti yang hilang atau rusak.</p> <p>3. Setiap Pelaut yang menderita cacat permanen sebagai akibat dari cedera atau kecelakaan saat bekerja di perusahaan, termasuk kecelakaan atau cedera yang terjadi saat bepergian ke dan dari kapal akan berhak atas kompensasi sebesar USD\$84.640., (Delapan puluh- Empat Ribu Enam Ratus Empat Puluh). Dalam kasus cacat sebagian, jumlah ini akan diprorata sesuai dengan tingkat kecacatan yang diderita. Cacat yang diderita oleh awak kapal ditentukan oleh dokter yang ditunjuk oleh perusahaan. Jika seorang dokter yang ditunjuk oleh atau atas nama pelaut tidak setuju dengan penilaian tersebut, dokter ketiga harus ditunjuk bersama antara Perusahaan Serikat dan/atau Pelaut, keputusan dokter ini bersifat final dan mengikat kedua belah pihak. Setiap pelaut yang menderita cacat, sesuai dengan ayat dan yang dinilai pada 50% atau lebih, untuk tujuan paragraf ini, dianggap sebagai permanen tidak layak untuk layanan laut lebih lanjut dalam kapasitas apa pun dan berhak atas kompensasi 100%. Lebih-lebih setiap pelaut yang dinilai memiliki kecacatan kurang dari 50% tetapi disertifikasi sebagai tidak layak secara permanen untuk dinas pelayaran oleh dokter perusahaan atau oleh dokter yang ditunjuk bersama oleh Perusahaan Serikat dan/atau awak kapal juga berhak atas kompensasi 100%.</p> <p>4. Kehilangan nyawa/kematian dalam pelayaran</p> <p>a. Jika Pelaut meninggal karena sebab apa pun, saat bekerja di Perusahaan, atau yang timbul dari pekerjaannya di Perusahaan, termasuk kematian karena sebab alamiah atau kematian yang terjadi saat bepergian ke atau dari kapal, atau sebagai akibat dari kecelakaan laut atau bahaya serupa lainnya, Perusahaan akan membayar kepada pelaut yang sah berikutnya sebesar USD \$84.640., (Delapan Puluh Empat Ribu, Enam Ratus Empat Puluh) dan USD \$10.000.,(Sepuluh Ribu) untuk setiap tanggungan anak di bawah usia 21 tahun (Dua Puluh Satu) dikenakan maksimal 4 (Empat) anak.</p> <p>b. Atas permintaan kerabat terdekat Pelaut, Perusahaan akan menanggung kewajiban untuk, dan menanggung semua biaya untuk, pengembalian jenazah pelaut ke rumah pelaut, tunduk pada peraturan pemerintah yang bertentangan; dan juga untuk mengembalikan jenazah awak kapal yang meninggal di laut, kecuali Nakhoda</p>
---	---

<p>would impair the health and welfare of the other crew members onboard in which case burial at sea is indicated.</p> <p>c. In addition to the above, the company will, in the case of the death of any seafarer occurring on board or ashore during the period of their employment, pay burial expenses up to a maximum amount of USD \$3,000. (Three Thousand Only)</p>	<p>secara sah menentukan bahwa hal ini akan mengganggu kesehatan dan kesejahteraan awak kapalnya di atas kapal dalam hal penguburan di laut diindikasikan.</p> <p>c. Selain hal di atas, perusahaan akan, dalam kasus kematian pelaut yang terjadi di atas kapal atau di darat selama masa kerja mereka, membayar biaya penguburan hingga jumlah maksimum USD \$3.000, (Hanya Tiga Ribu)</p>
--	--

XX. REPATRIATION / PEMULANGAN

<p>1. Repatriation shall take place in such a manner that it meets all reasonable requirements with regard to comfort. The Company shall be liable for cost of maintaining Seafarer ashore until repatriation take place.</p> <p>2. A Seafarer shall be entitled to repatriation at the Company's expense, either to his home or to the place of his original engagement:</p> <p>a. After the expiry of the agreed period of service on board, always subject to the provisions Article 2:</p> <p>b. When signing off owing to sickness or injury:</p> <p>c. Upon the loss, laying-up or sale of the vessel:</p> <p>d. If the vessel is arrested provided the vessel remained under arrest for more than 14 days:</p> <p>e. When his employment is terminated owing to discharge by the Company's request without any his misconduct:</p> <p>f. When, during the course of a voyage, the wife or a child or, in the case of a single person a parent falls dangerously ill whilst the Seafarer is aboard, every effort will be made to repatriate the Seafarer concerned as quickly as possible. The cost of repatriation will be borne by the Company.</p> <p>3. When travelling from a vessel, the seafarer shall be responsible for any expenses caused by excess baggage beyond the limitation imposed by the transportation company used for travel.</p>	<p>1. Pemulangan harus dilakukan sedemikian rupa sehingga memenuhi semua persyaratan yang masuk akal sehubungan dengan kenyamanan. Perusahaan akan bertanggung jawab atas biaya pemeliharaan Pelaut di darat sampai repatriasi dilakukan.</p> <p>2. Pelaut berhak atas pemulangan atas biaya Perusahaan, baik ke rumahnya atau ke tempat perikatan semula:</p> <p>a. Setelah berakhirnya masa kerja yang disepakati di atas kapal, selalu tunduk pada ketentuan Pasal 2:</p> <p>b. Saat keluar karena sakit atau cedera:</p> <p>c. Atas kerugian, peletakan atau penjualan kapal:</p> <p>d. Jika kapal ditahan dengan syarat kapal ditahan lebih dari 14 hari:</p> <p>e. Pada saat pemutusan hubungan kerjanya karena diberhentikan atas permintaan Perusahaan tanpa ada kesalahan yang dilakukannya:</p> <p>f. Ketika, selama perjalanan, istri atau anak atau, dalam kasus satu orang, orang tua jatuh sakit parah saat Pelaut berada di atas kapal, setiap upaya akan dilakukan untuk memulangkan Pelaut yang bersangkutan secepat mungkin. Biaya pemulangan akan ditanggung oleh Perusahaan.</p> <p>3. Saat melakukan perjalanan dari kapal, awak kapal bertanggung jawab atas segala biaya yang disebabkan oleh kelebihan bagasi di luar batasan yang dikenakan oleh perusahaan pengangkutan yang digunakan untuk perjalanan.</p>
---	--

XXI. TERMINATION OF EMPLOYMENT / PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

<p>1. An employee may refuse to enter into warlike operations area defined by Lloyd's.</p> <p>2. An employee shall be entitled to terminate his employment immediately if the vessel is certified un-seaworthy in accordance with the provisions of Chapter I, Regulation 19 of The Safety of Life at Sea Convention (SOLAS) or ILO Convention No. 147/1976, (Minimum Standards in Merchant Ships).</p> <p>3. The Company shall not be entitled to terminate the employment of a Seafarer prior to the expiry of his period of engagement (as specified in Duration of Employment Article) except only that the Company may discharge a employee:</p> <p>a. Upon the total loss of the vessel, or</p> <p>b. When the vessel has been laid up for a continuous period of at least two months, or</p> <p>c. Upon the misconduct of the employee giving to lawful entitlement to dismiss. Provided that in the dismissal shall be in effective in terminating the employment of the employee and the employee shall be entitled to damages in respect of the unexpired terms of his employment.</p> <p>4. For the purposes of this Agreement, refusal by any employee to obey an order to sail the vessel shall not amount to misconduct of the employee where:</p> <p>a. The vessel is un-seaworthy as defined in paragraph (2) above, or</p> <p>b. For any reason it would be unlawful for the vessel to sail, or</p> <p>c. The employee has a genuine grievance against the Company in relation to implementation of this Agreement or his Contract of Employment, or</p> <p>d. The employee refuses to sail into a warlike operations area</p>	<p>1. Seorang pekerja boleh menolak memasuki wilayah operasi yang bersifat perang yang ditentukan oleh Lloyd's.</p> <p>2. Pekerja berhak untuk segera memutuskan hubungan kerja jika kapalnya dinyatakan tidak laik laut sesuai dengan ketentuan Bab I, Peraturan 19 Konvensi Keselamatan Jiwa di Laut (SOLAS) atau Konvensi ILO No. 147/1976, (Standar Minimum di Kapal Dagang).</p> <p>3. Perusahaan tidak berhak memutuskan hubungan kerja dengan seorang Pelaut sebelum berakhirnya masa kerja (sebagaimana ditentukan dalam Pasal Durasi Pekerjaan), kecuali:</p> <p>a. Atas hilangnya kapal secara keseluruhan, atau</p> <p>b. Apabila kapal tersebut telah ditiadakan untuk jangka waktu yang terus-menerus sekurang-kurangnya dua bulan, atau</p> <p>c. Atas pelanggaran yang dilakukan karyawan, ia memberikan hak yang sah untuk memberhentikan. Asalkan pemberhentian itu berlaku efektif untuk memutus hubungan kerja pekerja itu dan pekerja itu berhak mendapat ganti rugi sehubungan dengan berakhirnya jangka waktu kerja yang bersangkutan.</p> <p>4. Untuk keperluan Perjanjian ini, penolakan oleh pekerja mana pun untuk mematuhi perintah untuk mengarungi kapal tidak berarti kesalahan yang dilakukan pekerja jika:</p> <p>a. Kapal tersebut tidak laik laut sebagaimana didefinisikan dalam ayat (2) di atas, atau</p> <p>b. Karena alasan apa pun, kapal tersebut melanggar hukum untuk berlayar, atau</p> <p>c. Karyawan mempunyai keluhan yang tulus terhadap Perusahaan sehubungan dengan pelaksanaan Perjanjian ini atau Kontrak Kerja, atau</p> <p>d. Karyawan tersebut menolak berlayar ke wilayah operasi yang rawan perang</p>
---	---

XXII. AGREEMENT OF THE CONTRACT/ PERSETUJUAN KONTRAK

<p>1. The applicable KPI Collective Bargaining Agreement (CBA) shall be considered to be incorporated into and to form part of the contract. // KPI yang berlaku Pengesahan Kesepakatan Kerja Bersama (CBA) akan dianggap dimasukkan ke dalam dan menjadi bagian dari kontrak</p>

STATEMENT LETTER SURAT PERNYATAAN

This annex is an inseparable part of the **Seafarer's Employment Contract**, manning agent:
Lampiran ini merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari **Kontrak Kerja Pelaut**, agen awak kapal:

PT TOS Indonesia
Generali Tower – Gran Rubina
Business Park Level 21 Unit C
Kawasan Rasuna Epicentrum
Jl. HR. Rasuna Said, Karet Kuningan
Setiabudi - Jakarta Selatan 12940

Issued under the provisions of Article V and Title 5 of the Maritime Labour Convention, 2006. Use of any licensed or certified or regulated private recruitment and placement service (Regulation 1.4);
Diterbitkan berdasarkan ketentuan Pasal V dan Bab 5 dari Konvensi Ketenagakerjaan Maritim, 2006. Penggunaan izin badan usaha swasta untuk perekrutan dan penempatan (peraturan 1.4);

Perusahaan keagenan awak kapal yang memiliki izin wajib membebaskan atas pungutan biaya kepada pelaut kecuali untuk biaya dokumen perjalanan, biaya pembuatan dokumen pelaut, dan biaya pemeriksaan untuk penerbitan sertifikat kesehatan.
Ship licensed manning agency companies are required to waive fees to seafarers except for travel document fees, seafarer documentation fees, and health inspection fees for the issuance of health certificates.

The provisions of the Maritime Labour Convention are fully embodied in the national requirements referred to below;
Ketentuan Konvensi Ketenagakerjaan Maritim sepenuhnya diwujudkan dalam persyaratan nasional yang dirujuk di bawah ini;

Ministry of Transportation regulation No. 58 year of 2022 article 23.b;
Peraturan Menteri Perhubungan No. 58 Tahun 2022 pasal 23.b;

Charge fees to seafarers except for travel document fees, fees for making Seafarer documents, and inspection fees for issuing Seafarer health certificates.
Memungut biaya kepada Pelaut kecuali untuk biaya dokumen perjalanan, biaya pembuatan dokumen Pelaut, dan biaya pemeriksaan untuk penerbitan sertifikat kesehatan Pelaut.

These requirements are in accordance with the clarification and interpretation of all amendments to the MLC mentioned previously including enforced national regulations in Indonesia.
Persyaratan ini sesuai dengan klarifikasi dan interpretasi seluruh amandemen MLC yang disebutkan sebelumnya termasuk peraturan nasional di Indonesia yang ditegakkan.

Hereby declare that PT TOS Indonesia has never been involved with third parties who may charge outside the fees permitted by law.
Dengan ini menyatakan bahwa PT TOS Indonesia tidak pernah terlibat dengan pihak ketiga yang mungkin melakukan pungutan diluar biaya-biaya yang diperbolehkan menurut perundang-undangan.

Hereby declare that it is true that PT TOS Indonesia has carried out and complied with the requirements mentioned above in the selection and placement process.
Dengan ini menyatakan bahwa benar PT TOS Indonesia telah menjalankan dan mematuhi persyaratan-persyaratan disebutkan diatas dalam proses penyeleksian dan penempatan.

Thus, this Statement Letter was made truly without any pressure/coercion from any party.
Demikian Surat Pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya tanpa ada tekanan/ paksaan dari pihak manapun.

The Manning Agent / Agen Awak Kapal:
PT TOS Indonesia



Ruranha

The Seafarer/Pelaut:

Mr. ADJI WIBOWO

EMERGENCY CONTACT & INFORMATION
INFORMASI & KONTAK DARURAT

If a seafarer is contacted by someone claiming to represent PT TOS Indonesia in the selection and placement process, please contact:
Apabila pelaut dihubungi oleh seseorang yang mengaku mewakili PT TOS Indonesia dalam proses penyeleksian dan penempatan, harap menghubungi :

Email : info@tos-indonesia.com
Telephone : +6287897805400

If seafarers experience delays or miss their flight, or have an emergency during the onboarding process or on the way to the work location or returning to their place of origin, please contact:
Apabila pelaut mengalami keterlambatan atau tertinggal pesawat, atau dalam keadaan darurat pada saat proses orientasi atau dalam perjalanan ke lokasi kerja atau kembali ke tempat asal, harap menghubungi:

Email : info@tos-indonesia.com
Telephone : +6287897805400

Lampiran 8 Letter of Guarantee



Head Office
Waalhaven O.Z. 77
3087 BM Rotterdam
P.O. Box 85504
3008 EB Rotterdam
The Netherlands
+31 10 436 62 93 - info@tos.nl

This company is part of
TOS Holding B.V.

To Whom It May Concern Letter of Guarantee

Rotterdam, Dec 14th, 2022
Our ref. : TOS
Subject : Travel / Flights

Dear Sirs,

We hereby confirm that our crewmember are joining vessel "NIJLBORG" at The Netherlands.
We confirm that all transportation, accommodation and incidental expenses incurred during their event will be met by us.

Please find below the details of our employee:

No.	Full Name	Nationality	Passport No.	Date of Expiry
1.	YULIUS	Indonesia	E 0792518	Dec 14 th 2032

The flight details as follow:
As Attached

Reiziger: YULIUS/YULIUS MR

We need your cooperation to assist the arranging Schengen visa smoothly.
Thank you for your kind assistance and cooperation.

With best regards

Tim Spitters
Senior Consultant Division Maritime
+31 10 243 67 01

Lampiran 9 Nilai-Nilai r *Product Moment*

Df = (N-2)	Tingkat Signifikansi Untuk Uji Satu Arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat Signifikansi Untuk Uji Dua Arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0,9877	0,9969	0,9995	0,9999	1,0000
2	0,9000	0,9500	0,9800	0,9900	0,9990
3	0,8054	0,8783	0,9343	0,9587	0,9911
4	0,7293	0,8114	0,8822	0,9172	0,9741
5	0,6694	0,7545	0,8329	0,8745	0,9509
6	0,6215	0,7067	0,7887	0,8343	0,9249
7	0,5822	0,6664	0,7498	0,7977	0,8983
8	0,5494	0,6319	0,7155	0,7646	0,8721
9	0,5214	0,6021	0,6851	0,7348	0,8470
10	0,4973	0,5760	0,6581	0,7079	0,8233
11	0,4762	0,5529	0,6339	0,6835	0,8010
12	0,4575	0,5324	0,6120	0,6614	0,7800
13	0,4409	0,5140	0,5923	0,6411	0,7604
14	0,4259	0,4973	0,5742	0,6226	0,7419
15	0,4124	0,4821	0,5577	0,6055	0,7247
16	0,4000	0,4683	0,5425	0,5897	0,7084
17	0,3887	0,4555	0,5285	0,5751	0,6932
18	0,3783	0,4438	0,5155	0,5614	0,6788
19	0,3687	0,4329	0,5034	0,5487	0,6652
20	0,3598	0,4227	0,4921	0,5368	0,6524
21	0,3515	0,4132	0,4815	0,5256	0,6402
22	0,3438	0,4044	0,4716	0,5151	0,6287
23	0,3365	0,3961	0,4622	0,5052	0,6178
24	0,3297	0,3882	0,4534	0,4958	0,6074
25	0,3233	0,3809	0,4451	0,4869	0,5974
26	0,3172	0,3739	0,4372	0,4785	0,5880
27	0,3115	0,3673	0,4297	0,4705	0,5790
28	0,3061	0,3610	0,4226	0,4629	0,5703
29	0,3009	0,3550	0,4158	0,4556	0,5620
30	0,2960	0,3494	0,4093	0,4487	0,5541
31	0,2913	0,3440	0,4032	0,4421	0,5465
32	0,2869	0,3388	0,3972	0,4357	0,5392
33	0,2826	0,3338	0,3916	0,4296	0,5322
34	0,2785	0,3291	0,3862	0,4238	0,5254
35	0,2746	0,3246	0,3810	0,4182	0,5189
36	0,2709	0,3202	0,3760	0,4128	0,5126
37	0,2673	0,3160	0,3712	0,4076	0,5066
38	0,2638	0,3120	0,3665	0,4026	0,5007
39	0,2605	0,3081	0,3621	0,3978	0,4950
40	0,2573	0,3044	0,3578	0,3932	0,4896
41	0,2542	0,3008	0,3536	0,3887	0,4843
42	0,2512	0,2973	0,3496	0,3843	0,4791
43	0,2483	0,2940	0,3457	0,3801	0,4742

44	0,2455	0,2907	0,3420	0,3761	0,4694
45	0,2429	0,2876	0,3384	0,3721	0,4647
46	0,2403	0,2845	0,3348	0,3683	0,4601
47	0,2377	0,2816	0,3314	0,3646	0,4557
48	0,2353	0,2787	0,3281	0,3610	0,4514
49	0,2329	0,2759	0,3249	0,3575	0,4473
50	0,2306	0,2732	0,3218	0,3542	0,4432
51	0,2284	0,2706	0,3188	0,3509	0,4393
52	0,2262	0,2681	0,3158	0,3477	0,4354
53	0,2241	0,2656	0,3129	0,3445	0,4317
54	0,2221	0,2632	0,3102	0,3415	0,4280
55	0,2201	0,2609	0,3074	0,3385	0,4244
56	0,2181	0,2586	0,3048	0,3357	0,4210
57	0,2162	0,2564	0,3022	0,3328	0,4176
58	0,2144	0,2542	0,2997	0,3301	0,4143
59	0,2126	0,2521	0,2972	0,3274	0,4110
60	0,2108	0,2500	0,2948	0,3248	0,4079
61	0,2091	0,2480	0,2925	0,3223	0,4048
62	0,2075	0,2461	0,2902	0,3198	0,4018
63	0,2058	0,2441	0,2880	0,3173	0,3988
64	0,2042	0,2423	0,2858	0,3150	0,3959
65	0,2027	0,2404	0,2837	0,3126	0,3931
66	0,2012	0,2387	0,2816	0,3104	0,3903
67	0,1997	0,2369	0,2796	0,3081	0,3876
68	0,1982	0,2352	0,2776	0,3060	0,3850
69	0,1968	0,2335	0,2756	0,3038	0,3823
70	0,1954	0,2319	0,2737	0,3017	0,3798
71	0,1940	0,2303	0,2718	0,2997	0,3773
72	0,1927	0,2287	0,2700	0,2977	0,3748
73	0,1914	0,2272	0,2682	0,2957	0,3724
74	0,1901	0,2257	0,2664	0,2938	0,3701
75	0,1888	0,2242	0,2647	0,2919	0,3678
76	0,1876	0,2227	0,2630	0,2900	0,3655
77	0,1864	0,2213	0,2613	0,2882	0,3633
78	0,1852	0,2199	0,2597	0,2864	0,3611
79	0,1841	0,2185	0,2581	0,2847	0,3589
80	0,1829	0,2172	0,2565	0,2830	0,3568
81	0,1818	0,2159	0,2550	0,2813	0,3547
82	0,1807	0,2146	0,2535	0,2796	0,3527
83	0,1796	0,2133	0,2520	0,2780	0,3507
84	0,1786	0,2120	0,2505	0,2764	0,3487
85	0,1775	0,2108	0,2491	0,2748	0,3468
86	0,1765	0,2096	0,2477	0,2732	0,3449
87	0,1755	0,2084	0,2463	0,2717	0,3430
88	0,1745	0,2072	0,2449	0,2702	0,3412
89	0,1735	0,2061	0,2435	0,2687	0,3393
90	0,1726	0,2050	0,2422	0,2673	0,3375
91	0,1716	0,2039	0,2409	0,2659	0,3358

92	0,1707	0,2028	0,2396	0,2645	0,3341
93	0,1698	0,2017	0,2384	0,2631	0,3323
94	0,1689	0,2006	0,2371	0,2617	0,3307
95	0,1680	0,1996	0,2359	0,2604	0,3290
96	0,1671	0,1986	0,2347	0,2591	0,3274
97	0,1663	0,1975	0,2335	0,2578	0,3258
98	0,1654	0,1966	0,2324	0,2565	0,3242
99	0,1646	0,1956	0,2312	0,2552	0,3226
100	0,1638	0,1946	0,2301	0,2540	0,3211
101	0,1630	0,1937	0,2290	0,2528	0,3196
102	0,1622	0,1927	0,2279	0,2515	0,3181
103	0,1614	0,1918	0,2268	0,2504	0,3166
104	0,1606	0,1909	0,2257	0,2492	0,3152
105	0,1599	0,1900	0,2247	0,2480	0,3137
106	0,1591	0,1891	0,2236	0,2469	0,3123
107	0,1584	0,1882	0,2226	0,2458	0,3109
108	0,1576	0,1874	0,2216	0,2446	0,3095
109	0,1569	0,1865	0,2206	0,2436	0,3082
110	0,1562	0,1857	0,2196	0,2425	0,3068
111	0,1555	0,1848	0,2186	0,2414	0,3055
112	0,1548	0,1840	0,2177	0,2403	0,3042
113	0,1541	0,1832	0,2167	0,2393	0,3029
114	0,1535	0,1824	0,2158	0,2383	0,3016
115	0,1528	0,1816	0,2149	0,2373	0,3004
116	0,1522	0,1809	0,2139	0,2363	0,2991
117	0,1515	0,1801	0,2131	0,2353	0,2979
118	0,1509	0,1793	0,2122	0,2343	0,2967
119	0,1502	0,1786	0,2113	0,2333	0,2955
120	0,1496	0,1779	0,2104	0,2324	0,2943
121	0,1490	0,1771	0,2096	0,2315	0,2931
122	0,1484	0,1764	0,2087	0,2305	0,2920
123	0,1478	0,1757	0,2079	0,2296	0,2908
124	0,1472	0,1750	0,2071	0,2287	0,2897
125	0,1466	0,1743	0,2062	0,2278	0,2886
126	0,1460	0,1736	0,2054	0,2269	0,2875
127	0,1455	0,1729	0,2046	0,2260	0,2864
128	0,1449	0,1723	0,2039	0,2252	0,2853
129	0,1443	0,1716	0,2031	0,2243	0,2843
130	0,1438	0,1710	0,2023	0,2235	0,2832
131	0,1432	0,1703	0,2015	0,2226	0,2822
132	0,1427	0,1697	0,2008	0,2218	0,2811
133	0,1422	0,1690	0,2001	0,2210	0,2801
134	0,1416	0,1684	0,1993	0,2202	0,2791
135	0,1411	0,1678	0,1986	0,2194	0,2781
136	0,1406	0,1672	0,1979	0,2186	0,2771
137	0,1401	0,1666	0,1972	0,2178	0,2761
138	0,1396	0,1660	0,1965	0,2170	0,2752
139	0,1391	0,1654	0,1958	0,2163	0,2742

140	0,1386	0,1648	0,1951	0,2155	0,2733
141	0,1381	0,1642	0,1944	0,2148	0,2723
142	0,1376	0,1637	0,1937	0,2140	0,2714
143	0,1371	0,1631	0,1930	0,2133	0,2705
144	0,1367	0,1625	0,1924	0,2126	0,2696
145	0,1362	0,1620	0,1917	0,2118	0,2687
146	0,1357	0,1614	0,1911	0,2111	0,2678
147	0,1353	0,1609	0,1904	0,2104	0,2669
148	0,1348	0,1603	0,1898	0,2097	0,2660
149	0,1344	0,1598	0,1892	0,2090	0,2652
150	0,1339	0,1593	0,1886	0,2083	0,2643
151	0,1335	0,1587	0,1879	0,2077	0,2635
152	0,1330	0,1582	0,1873	0,2070	0,2626
153	0,1326	0,1577	0,1867	0,2063	0,2618
154	0,1322	0,1572	0,1861	0,2057	0,2610
155	0,1318	0,1567	0,1855	0,2050	0,2602
156	0,1313	0,1562	0,1849	0,2044	0,2593
157	0,1309	0,1557	0,1844	0,2037	0,2585
158	0,1305	0,1552	0,1838	0,2031	0,2578
159	0,1301	0,1547	0,1832	0,2025	0,2570
160	0,1297	0,1543	0,1826	0,2019	0,2562
161	0,1293	0,1538	0,1821	0,2012	0,2554
162	0,1289	0,1533	0,1815	0,2006	0,2546
163	0,1285	0,1528	0,1810	0,2000	0,2539
164	0,1281	0,1524	0,1804	0,1994	0,2531
165	0,1277	0,1519	0,1799	0,1988	0,2524
166	0,1273	0,1515	0,1794	0,1982	0,2517
167	0,1270	0,1510	0,1788	0,1976	0,2509
168	0,1266	0,1506	0,1783	0,1971	0,2502
169	0,1262	0,1501	0,1778	0,1965	0,2495
170	0,1258	0,1497	0,1773	0,1959	0,2488
171	0,1255	0,1493	0,1768	0,1954	0,2481
172	0,1251	0,1488	0,1762	0,1948	0,2473
173	0,1247	0,1484	0,1757	0,1942	0,2467
174	0,1244	0,1480	0,1752	0,1937	0,2460
175	0,1240	0,1476	0,1747	0,1932	0,2453
176	0,1237	0,1471	0,1743	0,1926	0,2446
177	0,1233	0,1467	0,1738	0,1921	0,2439
178	0,1230	0,1463	0,1733	0,1915	0,2433
179	0,1226	0,1459	0,1728	0,1910	0,2426
180	0,1223	0,1455	0,1723	0,1905	0,2419
181	0,1220	0,1451	0,1719	0,1900	0,2413
182	0,1216	0,1447	0,1714	0,1895	0,2406
183	0,1213	0,1443	0,1709	0,1890	0,2400
184	0,1210	0,1439	0,1705	0,1884	0,2394
185	0,1207	0,1435	0,1700	0,1879	0,2387
186	0,1203	0,1432	0,1696	0,1874	0,2381
187	0,1200	0,1428	0,1691	0,1869	0,2375

188	0,1197	0,1424	0,1687	0,1865	0,2369
189	0,1194	0,1420	0,1682	0,1860	0,2363
190	0,1191	0,1417	0,1678	0,1855	0,2357
191	0,1188	0,1413	0,1674	0,1850	0,2351
192	0,1184	0,1409	0,1669	0,1845	0,2345
193	0,1181	0,1406	0,1665	0,1841	0,2339
194	0,1178	0,1402	0,1661	0,1836	0,2333
195	0,1175	0,1398	0,1657	0,1831	0,2327
196	0,1172	0,1395	0,1652	0,1827	0,2321
197	0,1169	0,1391	0,1648	0,1822	0,2315
198	0,1166	0,1388	0,1644	0,1818	0,2310
199	0,1164	0,1384	0,1640	0,1813	0,2304
200	0,1161	0,1381	0,1636	0,1809	0,2298

Sumber: Junaidi (<http://junaidichaniago.wordpress.com>). 2010

Tabel t

Pr \ df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680

Sumber: <http://ledhyane.lecture.ub.ac.id/files/2013/04/tabel-t.pdf>

Lampiran 10 Dokumentasi Proses Pengajuan Visa



Lampiran 11 Dokumentasi Praktek Darat

