

KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
BADAN PENGEMBANGAN SDM PERHUBUNGAN
SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN



SKRIPSI
PENGARUH PERGANTIAN AWAK KAPAL
(*CREW CHANGE*) TERHADAP KONTRAK PERJANJIAN
KERJA LAUT DI PT PERTAMINA INTERNATIONAL
SHIPPING

Oleh:

YOHANA VALENTINA

463200701

PROGRAM PENDIDIKAN DIPLOMA IV

JAKARTA

2024

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



**SKRIPSI
PENGARUH PERGANTIAN AWAK KAPAL
(*CREW CHANGE*) TERHADAP KONTRAK PERJANJIAN
KERJA LAUT DI PT PERTAMINA INTERNATIONAL
SHIPPING**

Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan
Penyelesaian Program Pendidikan Diploma IV

Oleh:

YOHANA VALENTINA

463200701

PROGRAM PENDIDIKAN DIPLOMA IV

JAKARTA

2024

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



TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : YOHANA VALENTINA
NRP : 463200701 / K
Program Pendidikan : Diploma IV
Program Studi : KALK
Judul : PENGARUH PERGANTIAN AWAK
KAPAL (*CREW CHANGE*) TERHADAP
KONTRAK PERJANJIAN KERJA LAUT
DI PT PERTAMINA INTERNATIONAL
SHIPPING

Jakarta, 24 Juli 2024

Pembimbing Utama

M. NURDIN, SE., MM

Pembina (IV/a)

NIP. 19590927 198003 1 002

Pembimbing Pendamping

TRI BUDI PRASETYA, S.Si.T., MM

Penata Tk.I (III/d)

NIP. 19801124 200812 1 001

Mengetahui,
Ketua Jurusan KALK

Dr. Vidya Selasdini, S.St., M.M.Tr

Penata Tk.I (III/d)

NIP. 19831227 200812 2 002

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



TANDA TANGAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : YOHANA VALENTINA
NRP : 463200701
Program Pendidikan : DIPLOMA IV
Jurusan : KETATALAKSANAAN ANGKUTAN LAUT DAN
KEPELABUHANAN
Judul : PENGARUH PERGANTIAN AWAK KAPAL
(*CREW CHANGE*) TERHADAP KONTRAK
PERJANJIAN KERJA LAUT DI PT PERTAMINA
INTERNATIONAL SHIPPING

Ketua Penguji

H. Kamarul Hidayat, S.Pel. M.M.Tr
Pembina (IV/a)
NIP. 19710919 199803 1 001

Anggota Penguji

Fahmi Umsanadji, S.Si.T., M.Si
Pembina (IV/a)
NIP. 1971213 200502 1 001

Anggota Penguji

M. Nurdin, S.E., M.M.
Pembina (IV/a)
NIP. 19590814 198302 1 001

Mengetahui,

Ketua Jurusan KALK

Dr. Vidya Selasдини, S.Si.T., M.M.Tr.
Penata Tk. I (III/d)
NIP. 19831227 200812 2 002

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kepada Tuhan Yesus Kristus atas segala berkat, kasih dan penyertaan yang diberikanNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang merupakan kewajiban bagi setiap Taruna dan Taruni Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta untuk Menyusun skripsi yang telah ditentukan oleh pendidikan, sebagai salah satu persyaratan kelulusan program D-IV tahun ajaran 2024. Penyusunan skripsi ini didasarkan atas pengalaman yang penulis dapatkan selama menjalani Praktek Darat (PRADA) di perusahaan pelayaran. Serta semua pengetahuan yang diberikan oleh dosen pada saat Pendidikan dengan melalui literature-literature yang berhubungan dengan judul skripsi yang penulis ajukan. Adapun judul skripsi yang penulis pilih adalah:

“ PENGARUH PERGANTIAN AWAK KAPAL (*CREW CHANGE*)
TERHADAP KONTRAK PERJANJIAN KERJA LAUT DI PT PERTAMINA
INTERNATIONAL SHIPPING”

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis banyak memperoleh bantuan dan masukan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan yang sedalam-dalamnya kepada yang terhormat:

1. Yth Bapak Dr. Capt. Tri Cahyadi, M.H.,M.Mar selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta.
2. Yth Ibu Dr. Vidya Selasdini, M.M.Tr selaku Ketua Jurusan KALK.
3. Yth Bapak M. Nurdin, SE.,MM selaku Dosen Pembimbing I yang telah bersedia memberikan pengarahan dan masukan dalam penulisan skripsi ini.
4. Yth Bapak Tri Budi Prasetya, S.Si.T.,MM selaku Dosen Pembimbing II yang telah bersedia memberikan pengarahan dan masukan dalam penulisan skripsi ini.
5. Seluruh civitas akademik, staff dan dosen pengajar jurusan KALK Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta.
6. Untuk Bapak Alexander Moses dan Bapak Rayamin Rabul serta seluruh karyawan PT Pertamina International Shipping, terima kasih atas bimbingan dan pelajaran yang telah diberikan kepada penulis ketika menulis skripsi ini.
7. Untuk orang tua tercinta saya, Bapak AKP. Gatot F. Leonardi dan Ibu Fiyanti Mala Br. Ginting, terima kasih selalu memberikan kepercayaan, dukungan, cinta serta kasih sayang dan selalu menjadi alasan penulis menyelesaikan skripsi ini.

8. Untuk keluarga, Adik saya Mellisa Gaviola terima kasih untuk membantu saya dalam memotivasi dan mendukung selama menjalani Pendidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta.
9. Untuk teman-teman STIP Batch LXIII, kelas KALK VIII Delta, teman-teman Team Priok LXIII, Bassdrum Mayoret LXIII, dan tentunya Female Cadet LXIII terima kasih untuk kebersamaan dan seperjuangannya selama di kampus.
10. Kepada rekan kamar DJ-105 yang selalu memberikan suasana yang hangat dan bisa saling menyemangati satu sama lain dalam pengerjaan skripsi ini.
11. Untuk adik-adik saya, Ainun Aulyah, Sephia Marshanda Amri dan Anissa Soraya Salsabila atas perhatian dan semangat yang diberikan.
12. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu yang telah membantu penulis untuk menyelesaikan Pendidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta baik secara langsung maupun tidak langsung.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna dan masih terdapat kekurangan, baik dari susunan kalimat ataupun pembahasan materi. Maka dengan segala kerendahan hati, penulis mengharapkan saran dan kritik jika terdapat kekeliruan dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini dari semua pihak yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Jakarta, 24 Juli 2024

Penulis

YOHANA VALENTINA

NRP. 463200701

DAFTAR ISI

SAMPUL DALAM.....	ii
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI.....	Error! Bookmark not defined.iii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. LATAR BELAKANG.....	1
B. IDENTIFIKASI MASALAH.....	4
C. BATASAN MASALAH.....	4
D. RUMUSAN MASALAH	4
E. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN.....	5
F. SISTEMATIKA PENULISAN.....	5
BAB II LANDASAN TEORI	
A. PENGERTIAN/DEFINISI OPERASIONAL	8
B. TEORI	28
C. KERANGKA PEMIKIRAN.....	29
D. HIPOTESIS	31
BAB III METODE PENELITIAN	
A. WAKTU DAN TEMPAT PENELITIAN	32
B. METODE PENDEKATAN.....	32
C. SUMBER DATA	33
D. TEKNIK PENGUMPULAN DATA.....	33

E. POPULASI, SAMPEL DAN TEKNIK SAMPLING	35
F. TEKNIK ANALISIS DATA	36
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
A. DESKRIPTIF DATA	44
B. ANALISIS DATA.....	49
C. PEMECAHAN MASALAH	68
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. KESIMPULAN	70
B. SARAN	72
DAFTAR PUSTAKA	73
LAMPIRAN	75

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Skala Likert.....	35
Tabel 4. 1 Data Awak Kapal Onboard dan Standby di PT Pertamina International Shipping.....	45
Tabel 4. 2 Isi dari Perjanjian Kerja Laut	46
Tabel 4. 3 Data Masa Kontrak Perjanjian Kerja Laut (PKL)	47
Tabel 4. 4 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel 4. 5 Data Responden Berdasarkan Usia	48
Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Mutasi	50
Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Promosi	51
Tabel 4. 8 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Rolling.....	52
Tabel 4. 9 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kontrak.....	53
Tabel 4. 10 Rekapitulasi Data Variabel Pergantian Awak Kapal (Crew Change) ..	55
Tabel 4. 11 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Hak	56
Tabel 4. 12 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kewajiban.....	57
Tabel 4. 13 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Masa Kontrak	58
Tabel 4. 14 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Gaji.....	59
Tabel 4. 15 Rekapitulasi Data Variable Kontrak Perjanjian Kerja Laut (Y)	60
Tabel 4. 16 Hasil Uji Validitas Variabel (X).....	61
Tabel 4. 17 Hasil Uji Validitas Variabel (Y).....	62
Tabel 4. 18 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X	62
Tabel 4. 19 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y	63
Tabel 4. 20 Hasil Uji Koefisien Korelasi	63
Tabel 4. 21 Hasil Uji Regresi Linear X Terhadap Y	65
Tabel 4. 22 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	66
Tabel 4. 23 Hasil Uji T_hitung	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pikiran	30
Gambar 4. 1 Struktur Perusahaan PT Pertamina (Persero)	44
Gambar 4. 2 Struktur Organisasi Crewing PT Pertamina International Shipping	44
Gambar 4. 3 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Gambar 4. 4 Responden Berdasarkan Usia	48
Gambar 4. 5 Hubungan Interval Koefisien Korelasi.....	64

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	SIUPAL
Lampiran 2	Perjanjian Kerja Laut
Lampiran 3	Tabel Hasil Uji Validitas Variabel X
Lampiran 4	Tabel Hasil Uji Validitas Variabel X
Lampiran 5	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Variabel Y
Lampiran 6	Hasil Uji Korelasi, Determinasi, dan Regresi Pada SPSS
Lampiran 7	Hasil Uji Hipotesis

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Angkutan laut merupakan bagian dari sistem transportasi nasional dikembangkan dalam rangka mewujudkan wawasan nusantara yang memepersatukan seluruh wilayah nasional, Pengembangan angkutan laut harus mampu menggerakan pembangunan nasional. Angkutan laut juga berperan penting dalam dunia perdagangan internasional maupun domestik. Angkutan laut juga membuka akses dan menghubungkan wilayah pulau, baik daerah maju maupun daerah terisolasi. Sebagai negara kepulauan Indonesia memang sangat membutuhkan angkutan laut. Membina angkutan laut tidak hanya memperlancar hubungan antar pulau atau daerah yang merupakan satu kesatuan wilayah tetapi juga akan membuka sumber - sumber kehidupan rakyat yang lebih luas dan lebih merata di seluruh wilayah. Tidak dapat dipungkiri sarana angkutan laut di negara kepulauan seperti Indonesia ini telah menjadi tulang punggung utama penggerak distribusi barang dalam skala besar dengan menggunakan kapal. Dari segi ekonomi dan bisnis penggunaan sarana transportasi dengan kapal laut lebih efektif dan besar manfaatnya.

Indonesia memiliki posisi yang strategis dalam perdagangan internasional sehingga dapat dijadikan sebagai peluang yang dimanfaatkan oleh perusahaan-perusahaan pelayaran nasional untuk mengembangkan bisnisnya dan sebagai salah satu upaya untuk memajukan suatu pertumbuhan ekonomi di negara tersebut. Perdagangan yang dilakukan dapat berupa perdagangan di dalam negara maupun perdagangan di luar negara lainnya yang membuka diri untuk melakukan suatu perdagangan internasional. Sebagai sarana transportasi laut perusahaan pelayaran sangat penting yaitu dengan menggunakan kapal laut, maka selayaknya perusahaan pelayaran mempunyai armada yang baik, baik laut dan memiliki awak kapal yang handal. Menurut Undang-Undang 17 tahun 2008 tentang pelayaran, awak kapal adalah orang yang bekerja atau dipekerjakan di atas kapal oleh pemilik atau operator

kapal untuk melakukan tugas di atas kapal sesuai dengan jabatannya yang tercantum dalam buku siji. Suatu perusahaan pasti memiliki tujuan dan ingin mencapai suatu pencapaian yang paling terbaik dalam hal apapun yang dilakukan, hal ini dimaksudkan untuk kelangsungan hidup suatu perusahaan. Kompetensi yang baik dan memadai dari awak kapal akan mendukung keselamatan pelayaran. Seorang awak kapal harus meningkatkan kompetensinya berdasarkan regulasi yang berlaku agar dapat mewujudkan keselamatan pelayaran. Awak kapal (crew) merupakan salah satu sumber daya terpenting di atas kapal. Semua kegiatan di atas kapal dilakukan oleh awak kapal, begitu juga dengan PT Pertamina International Shipping yang memerlukan awak kapal untuk melaksanakan kegiatan operasional di atas kapal. Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis, kepuasan konsumen, organisasi, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Armstrong dan Baron, 1998:15).

Salah satu aktivitas dalam pengelolaan crew kapal adalah perencanaan penempatan crew ke atas kapal (Crewing Manning) pada crewing manning di perusahaan PT Pertamina International Shipping yang mana mengoperasikan 70 armada kapal milik dengan jumlah awak kapal sebanyak 2.398 terdiri dari 382 pekerja waktu tidak tertentu (PWTT) dan 2.016 pekerja waktu tertentu (PWT). Hal ini mencakup seluruh orang yang bekerja di atas kapal. Untuk menjamin keselamatan pelayaran sebagai penunjang kelancaran lalu lintas kapal diperlukan awak kapal yang memiliki keahlian, kemampuan dan terampil, dengan demikian setiap kapal harus diawaki dengan awak kapal yang terampil untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan jabatan dengan mempertimbangkan tonase kapal dan permesinan kapal. Lancarnya operasi kapal pastinya tidak lepas dari personil kapal yang sudah disijil untuk mengawaki suatu kapal sesuai Perjanjian Kerja Laut (PKL) perusahaan pelayaran tersebut untuk siap menjalankan segala operasional kapal. Para pekerja di laut khususnya awak kapal dalam bekerja harus dalam keadaan baik supaya dapat melakukan kegiatan di atas kapal semaksimal mungkin. Untuk mengatur pergantian awak kapal, PT Pertamina International Shipping telah membuat rencana pergantian awak kapal agar dapat dilakukan dengan tepat waktu sesuai dengan PKL yang telah dimiliki oleh awak kapal yang sudah di atas kapal (on board). Divisi Pengawakan telah membuat rencana pergantian awak kapal untuk sembilan buah armada kapal

yang dimiliki yaitu Pertamina Gas 1, Pertamina Gas 2, Gas Ambalat, Gas Arimbi, Gas Walio, Gas Widuri, Gas Arar, Gas Arjuna, dan Gas Attaka. Setiap bulan perusahaan akan melakukan pergantian awak kapal karena kontrak kerja sudah habis dan pihak kapal akan mencari awak kapal pengganti untuk melakukan kerja di kapal tersebut. Rencana ini telah dibuat kebanyakan mengambil dari ex-crew yang sudah turun (off) dan bersedia kembali ke PT Pertamina International Shipping dikarenakan ex-crew dipercaya oleh perusahaan karena mereka lebih memahami kondisi dan keadaan di kapal dibanding merekrut awak kapal yang baru. Karena sulitnya untuk rekrutmen awak kapal pengganti akhirnya berakibat tidak tepatnya masa kontrak dari pergantian awak kapal yang telat dibuat dan mengakibatkan masa kontrak awak kapal tidak sesuai dengan penetapan dari Perjanjian Kerja Laut (PKL).

Perjanjian Kerja Laut mempunyai masa kontrak yang sudah disepakati berdasarkan jabatan. Salah satu contoh yang dapat penulis ambil dari permasalahan pelaksanaan pergantian awak kapal yang belum berjalan dengan baik dari beberapa awak kapal yang diatas kapal (onboard) dan yang sudah mengantikan ex-crew masih kurang sehingga masih diperlukan pembenahan. Lalu awak kapal yang sudah turun kapal (sign off) tidak sesuai dengan isi dalam PKL dikarenakan berbagai macam alasan dari awak kapal tersebut, seperti awak kapal meminta turun karena ingin mendatangi acara keluarga, istri yang hamil atau melahirkan, dan berbagai alasan lainnya yang ditemui oleh perusahaan PT Pertamina International Shipping yang berakibat pada sulitnya mencari awak kapal pengganti yang sesuai. Alhasil, banyak awak kapal yang menambah masa kontrak kerja yang dikarenakan terlambatnya penempatan awak kapal pengganti. Awak kapal yang sudah turun kapal (*sign off*) tidak sesuai dengan Perjanjian Kerja Laut (PKL) Situasi ini juga dapat merusak dorongan motivasi awak kapal yang dapat mengganggu rencana kegiatan PT Pertamina International Shipping.

Perusahaan pelayaran seharusnya mneyiapkan atau menjalankan pengawakan kapal yang baik dan siap untuk memenuhi kebutuhan armada yang ada dalam pelayaran itu sendiri. Namun pada kenyatannya untuk pemenuhan awak kapal sering tidak bisa memenuhi jumlah kebutuhan kapal yang dioperasikan oleh perusahaan. Perusahaan telah melakukan upaya perbaikan terkait permasalahan tersebut, namun belum membuahkan hasil yang maksimal sehingga masih diperlukan adanya perbaikan.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis mencoba mengangkat masalah tersebut dalam bentuk skripsi yang berjudul:

**“PENGARUH PERGANTIAN AWAK KAPAL (*CREW CHANGE*)
TERHADAP KONTRAK PERJANJIAN KERJA LAUT DI PT PERTAMINA
INTERNATIONAL SHIPPING”**

B. IDENTIFIKASI MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis mengidentifikasi beberapa masalah yang menjadi pokok permasalahan yang terdapat di dalam skripsi ini, yaitu:

1. Ketidaksesuaian pergantian awak kapal (*crew change*) yang telah direncanakan.
2. Keterlambatan pergantian awak kapal (*crew change*) diatas kapal.
3. Pelaksanaan pergantian awak kapal (*crew change*) yang belum optimal.
4. Realisasi Perjanjian Kerja Laut (PKL) yang disepakati tidak sesuai.
5. Awak kapal onboard meminta *sign off* tidak sesuai dengan masa kontrak Perjanjian Kerja Laut (PKL).

C. BATASAN MASALAH

Berdasarkan identifikasi yang sudah penulis sampaikan, agar pembahasan permasalahan tidak terlalu jauh dan luas maka penulis hanya memfokuskan pada dua permasalahan, yaitu :

1. Pelaksanaan pergantian awak kapal (*crew change*) yang belum optimal.
2. Realisasi Perjanjian Kerja Laut (PKL) yang disepakati tidak sesuai.

D. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis kemukakan, maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam skripsi ini adalah :

1. Seberapa besar pengaruh pergantian awak kapal (*crew change*) terhadap kontrak Perjanjian Kerja Laut di PT Pertamina International Shipping?

E. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penulis membuat analisis ini adalah :

Untuk mengetahui, mengevaluasi serta menganalisis pengaruh pergantian awak kapal (*crew change*) terhadap kontrak Perjanjian Kerja Laut di PT Pertamina International Shipping.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut :

a. Manfaat Teoritis

Diharapkan dapat menjadi salah satu referensi dalam pengembangan pengetahuan dan kemajuan ilmu, khususnya dalam bidang Ketatalaksanaan Angkutan Laut dan Kepelabuhanan. Diharapkan juga dapat berperan sebagai kontribusi yang bermanfaat untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, serta mempersiapkannya untuk menghadapi tuntutan dunia kerja dengan lebih baik.

b. Manfaat Praktis

Dapat dijadikan sebagai pertimbangan bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan terkait pelaksanaan *crew change*, dengan tujuan untuk mengurangi potensi ketidaksesuaian rencana *crew change* yang dapat mengakibatkan ketidaksesuaian terhadap masa kontrak Perjanjian Kerja Laut (PKL).

F. SISTEMATIKA PENULISAN

Adapun maksud dari sistematika penulisan skripsi ini dirancang dengan tujuan untuk mempermudah penyusunan secara menyeluruh dan memudahkan pembaca dalam memahami isi skripsi. Oleh karena itu penyusunan skripsi ini terstruktur dalam 5 (lima) bab yang membentuk satu kesatuan yang saling berkaitan antara bab yang satu dengan bab berikutnya. Berikut adalah sistematika penulisan yang penulis terapkan dalam penyusunan skripsi ini:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis menguraikan mengenai latar belakang masalah sebagai dasar untuk pemilihan judul penelitian. Dari bab ini mencakup identifikasi masalah yang menjadi perhatian penelitian,

batasan masalah untuk memfokuskan ruang lingkup penelitian, rumusan masalah penelitian yang merinci pertanyaan pokok penelitian, serta tujuan dan manfaat penelitian sebagai justifikasi keberlanjutan penelitian tersebut. Sistematika penulisan bab ini diakhiri dengan menyajikan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini dikemukakan tentang tinjauan pustaka dan kerangka pemikiran yang membuat uraian mengenai ilmu pengetahuan yang terdapat dalam kepustakaan yang termasuk didalamnya mengenai pengertian dan hal-hal yang berkaitan dengan permasalahan serta kerangka pemikiran yang menjelaskan secara teoritis mengenai keterkaitan variable yang diteliti serta hipotesis dalam mengemukakan jawaban sementara atau kesimpulan sementara yang diperoleh oleh penulis mengenai pokok permasalahan yang diteliti.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan membahas mengenai metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian. Elemen yang ada di Bab III ini terdiri dari waktu dan tempat penelitian dilakukan, metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian, Teknik pengumpulan data, memberikan informasi tentang subjek penelitian, serta Teknik analisis data yang digunakan penulis dalam penelitian.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini membahas pokok masalah penelitian. Rincian yang akan dibahas pada Bab IV ini adalah tentang deskripsi data, analisis data dengan menggunakan metode atau teknik yang telah dijelaskan sebelumnya dalam metode penelitian, alternatif pemecahan masalah, evaluasi terhadap alternatif pemecahan masalah dan diakhiri dengan pemecahan masalah.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini merupakan bab penutup yang disampaikan oleh penulis, yang juga merupakan kesimpulan dari pernyataan singkat dan tepat berdasarkan hasil analisis data sehubungan dengan masalah penelitian. Bab ini bertujuan untuk mengakhiri skripsi dengan memberikan gambaran keseluruhan mengenai temuan penelitian dan memberikan arah untuk Tindakan atau penelitian selanjutnya. Kesimpulan dan saran tersebut membantu menyajikan kontribusi penelitian terhadap pemahaman dan pemecahan masalah yang diteliti.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. PENGERTIAN/DEFINISI OPERASIONAL

Merupakan kajian terhadap teori-teori, aturan-aturan, manual maupun prosedur- prosedur serta penelitian terdahulu yang relevan dengan masalah yang diteliti. Untuk penelitian kuantitatif kajian pustaka dibuat sesuai dengan variable penelitian untuk menyusun kerangka pemikiran dan merumuskan hipotesis penelitian. Untuk penelitian pemecahan masalah kajian pustaka digunakan untuk merumuskan kerangka penulisan yang berguna untuk menganalisis penyebab timbulnya masalah dan menemukan pemecahan yang tepat.

Penulisan tinjauan pustaka dibuat secara singkat, padat dan menggambarkan secara jelas variable yang diamati sesuai dengan obyek penelitian. Selain itu dijelaskan konsep variable yang terdapat di dalam hipotesis dengan dukungan teori yang relevan dan hasil penelitian sebelumnya. Untuk memudahkan pemahaman pembaca yang berhubungan dengan penulisan skripsi ini, maka penulis mengambil beberapa referensi para ahli tentang teori-teori yang berhubungan dengan skripsi ini, yaitu :

1. Crewing / Crewing Department

Menurut Keputusan Menteri Nomor 70 Tahun 2013, pengertian Crewing memiliki arti pengawakan kapal, yang menyimpulkan *Department Crewing* adalah Departmen pengawakan kapal yang dilakukan perusahaan pelayaran guna mempersiapkan semua syarat seorang pelaut sebelum berangkat kapal. Department Pengawakan Kapal (*Crewing Department*) merupakan aspek penting dalam industry perkapalan. Tugas utama dari departemen ini adalah memastikan bahwa seluruh kebutuhan tenaga kerja kapal terpenuhi dengan baik, dan para pelaut siap bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Tugas Utama Crewing Department

1. Rekrutmen Calon Awak Kapal

a) Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen (recruitment) merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.

b) Tujuan Rekrutmen

Tujuan utama dari rekrutmen yaitu memilih pelamar yang berkualifikasi dan sesuai dengan standar perusahaan untuk mengisi posisi yang kosong atau memenuhi kebutuhan karyawan baru.

c) Proses Rekrutmen

Rekrutmen sering diperlakukan seolah-olah sebagai sebuah proses satu arah yang dilakukan perusahaan untuk mencari calon karyawan. Pendekatan ini disebut teori rekrutmen pencarian. Dengan demikian dalam praktiknya calon karyawan dan manajer saling bertatap muka dan menjalankan proses rekrutmen.

Adapun beberapa tahapan dalam proses rekrutmen:

1. Identifikasi Kebutuhan Tenaga Kerja

Sebelum membuka lowongan kerja, perusahaan harus dapat mengidentifikasi dengan tepat tenaga kerja seperti apa yang dibutuhkan. Tingkat pekerjaan kebutuhan kualifikasi, kapabilitas dan jumlah karyawan yang dibutuhkan harus diidentifikasi dengan baik sehingga perusahaan paham apa tenaga kerja yang sedang dibutuhkan.

2. Mengirimkan *Curriculum Vitae* (CV)

Berikut adalah penjelasan lebih lanjut mengenai tahapan ini:

a) Pelamar mengirimkan *Curriculum Vitae* (CV)

Calon pelamar mengirimkan *Curriculum Vitae* (CV) melalui email ke Alamat yang sudah ditentukan oleh kantor atau department HR. Dalam surat lamaran, pelamar menjelaskan latar belakang Pendidikan.

b) Pemanggilan Awal

Setelah menerima *Curriculum Vitae* (CV), tim HR atau manajemen akan menilai dokumen-dokumen tersebut. Calon pelamar yang memenuhi kriteria akan dipanggil untuk tahap seleksi berikutnya. Pemanggilan ini biasa dilakukan melalui email yang bertujuan agar calon pelamar datang ke kantor untuk mengikuti seleksi tahap selanjutnya.

3. *Crew Evaluation System Test* (CES Test)

CES Test (Crew Evaluation System) adalah sebuah tes yang berisi serangkaian pertanyaan khusus dalam Bahasa Inggris Maritim yang disiapkan untuk menilai kompetensi pelaut dalam hal pengetahuan kelautan. *CES Test* berisi pertanyaan-pertanyaan yang berfungsi sebagai alat penilai kemampuan pelaut secara online, disiapkan sesuai dengan pedoman *International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers* (STCW) 1978 untuk pelaut. *CES Test* dirancang untuk mengevaluasi latar belakang pengetahuan pelaut dan digunakan untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan khusus untuk bidang pengetahuan yang ditentukan dalam STCW.

4. Interview dan Screaning Sertifikat

Interview merupakan interaksi langsung antara pihak perusahaan dengan calon pelamar, Dimana pertanyaan-pertanyaan diajukan untuk menilai keterampilan interpersonal, kualifikasi dan kepribadian pelamar. Dengan tujuan untuk mendapatkan pemahaman lebih tentang calon pelamar, menilai kemampuan komunikasi dan memastikan kesesuaian perusahaan. Proses interview biasa dilakukan oleh HR, manajer perekrutan atau bisa juga dengan manajer department terkait. Pertanyaan interview dapat mencakup pengalaman kerja sebelumnya, serta pertanyaan seputar deck dan engine, dan alasan mengapa mereka tertarik pada posisi yang ditawarkan.

5. *Medical Check Up* (MCU)

Pemeriksaan MCU terdiri atas pemeriksaan fisik dan laboratorium. Pemeriksaan fisik meliputi: pemeriksaan ketajaman

penglihatan, pemeriksaan buta warna, pemeriksaan THT, pemeriksaan mata, pemeriksaan gigi, dan pemeriksaan pendengaran atau audio test. Pemeriksaan laboratorium meliputi pemeriksaan urine lengkap, darah lengkap, golongan darah, gula darah, VDRL, SGOT, ureum, creatinine, kolesterol, trigeliserid, HbsAg, asam urat, dan EKG.

a) Color blindness atau tes buta warna.

Pengalaman penulis dan beberapa teman pelaut, tes ini sekarang dilakukan di urutan pertama. Jika tidak lulus, MCU dihentikan. Jika lulus baru dilanjutkan kepada pemeriksaan yang lain.

b) Pemeriksaan darah.

Sampel darah biasanya diambil dua kali. Dalam kondisi puasa dan dua jam pasca puasa. Karenanya jika akan MCU, jangan lupa puasa. Puasa antara 9-12 jam. Tujuan dari tes darah antara lain untuk memeriksa kondisi kesehatan secara keseluruhan. Informasi yang diberikan dari tes darah di antaranya gula darah, kolesterol, lemak darah, asam urat. Jika ada temuan, misalnya kolesterol tinggi, biasanya akan diberi obat untuk beberapa hari. Kemudian akan diperiksa ulang.

c) Foto Rontgen

Bekerja menggunakan radiasi elektromagnetik untuk mengambil foto bagian dalam tubuh sebagai penunjang untuk mendapatkan diagnosa yang lebih akurat.

d) Tes EKG (Elektrokardiogram)

Merupakan pendeteksi kelainan irama jantung dan aktivitas listrik di jantung.

2. Awak Kapal

Awak kapal adalah orang yang bekerja atau dipekerjakan diatas kapal oleh pemilik atau operator kapal untuk melakukan tugas di atas kapal sesuai dengan jabatannya yang tercantum dalam buku sijil. (UU No. 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran). Artinya seluruh perwira hingga rating yang bekerja di atas kapal adalah bagian dari awak kapal itu sendiri termasuk Master atau Nahkoda adalah salah seorang dari awak kapal yang jadi pemimpin tertinggi di kapal dan

mempunyai wewenang dan tanggung jawab tertentu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Begitu juga dengan sebagaimana menyebutkan Anak buah kapal adalah awak kapal selain nakhoda.

Seperti yang dikatakan oleh (Fakhrurrozi & Ridwan, 2021) Anak buah kapal (ABK) adalah semua orang mau kerja di kapal, yang bertugas untuk mengoperasikan dan memelihara kapal dan muatannya, selain nakhoda atau pemimpin kapal. Dalam menjalankan tugasnya mereka mengalami kesulitan mulai dari penipuan lowongan pekerjaan, kekerasan, pengajian yang masih di bawah upah minimum, hingga kejahatan perampokan dan penganiayaan. Jabatan di atas kapal dibagi dua yaitu perwira kapal dan anak buah kapal (ABK):

- 1) Perwira kapal terdiri dari Master, Chief officer, Second officer dan Third officer untuk bagian deck. Sedangkan untuk bagian engine adalah Chief Officer, First Engineer, Second Engineer, dan Third Engineer.
- 2) Anak Buah Kapal (ABK), terdiri dari Bosun, Able Seaman (AB), Ordinary Seaman (OS), Messboy, Chief Cook untuk bagian deck. Sedangkan untuk bagian engine adalah Oiler dan Wiper.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa awak kapal adalah seseorang yang bekerja atau dipekerjakan di atas kapal oleh pemilik atau operator kapal untuk melakukan tugas sesuai dengan jabatannya yang tercantum dalam buku siji yang dibagi menjadi dua bagian kedudukannya itu perwira kapal dan anak buah kapal dikutip dari (REGA, 2020).

Menurut (Farasichwan & Hartanto, 2022) Awak kapal merupakan satu kesatuan sistem yang menunjang kelancaran dan keselamatan operasi kapal berangkat dari pelabuhan muat sampai ke pelabuhan bongkar. Menurut (Dharmawan, Sipahutar, & Farisi, 2022) Awak kapal yang akan ditempatkan memiliki perjanjian kerja yang dibuat sesuai dengan peraturan Indonesia dan peraturan nasional negara tempat awak kapal akan ditempatkan. Awak kapal harus memiliki dokumen seperti: perjanjian penempatan, perjanjian kerja laut, kartu tenaga kerja, dan lain sebagainya.

Menurut (PP KEPELAUTAN NO 7 TAHUN 2000) Bab 1 pasal 1 Pelaut adalah setiap orang yang mempunyai kualifikasi keahlian atau keterampilan sebagai awak kapal dan dari (PP KEPELAUTAN NO 7 TAHUN 2000) Bab 2 pasal 2 menyebutkan Kualifikasi keahlian dan keterampilan tidak berlaku terhadap

pelaut yang bekerja pada kapal layar motor, kapal laut, kapal motor dengan ukuran kurang dari GT 35, kapal pesiar pribadi yang digunakan tidak untuk berniaga, dan kapalkapal khusus.

Adapun syarat yang harus dipenuhi dan wajib untuk dapat bekerja sebagai awak kapal sesuai dengan Peraturan Pemerintah No.7 Pasal 17 Tahun 2000, antara lain:

- 1) Harus memiliki sertifikat keahlian pelaut dan atau sertifikat keterampilan pelaut.
- 2) Memiliki badan yang sehat Jasmani dan Rohani berdasarkan pemeriksaan Kehatan
- 3) Memiliki buku kesehatan yang dikeluarkan oleh dinas kesehatan
- 4) Pengukuhan (Endorsement) bagi yang akan memegang jabatan minimal sebagai Officer on Watch (OOW)
- 5) Memiliki perjanjian kerja laut atau PKL
- 6) Memiliki buku pelaut disiji
- 7) Berumur sekurang-kurangnya 18 tahun.

Dilihat dari sudut hak dan kewajiban awak kapal dalam peraturan Pemerintahan No.17 Tahun 2000 Pasal 18 tentang Pengawakan Kapal, maka awak kapal memiliki hak dan kewajiban sebagai berikut:

- 1) Hak awak kapal
 - (a) Hak atas gaji, upah, dan lembur
 - (b) Hak atas tempat tinggal yang layak dan makanan
 - (c) Hak atas perawatan atau pengobatan pada waktu sakit atau kecelakaan
 - (d) Hak atas cuti
 - (e) Biaya pengangkutan dan upah untuk dipulangkan
 - (f) Saat diakhirinya pengerjaan, pertanggungan untuk barang-barang milik pribadi yang dibawa serta kecelakaan pribadi serta perlengkapan saat musim dingin untuk bekerja di wilayah bersuhu 15 derajat Celsius atau kurang yang berupa pakaian dan peralatan musim dingin.
- 2) Kewajiban awak kapal
 - (a) Taat kepada perintah pemimpin, terutama Nahkoda.
 - (b) Melaksanakan tugas sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan sesuai

dengan perjanjian.

- (c) Berperilaku sopan, serta tidak mabuk-mabukan di kapal dalam rangka turut menciptakan keamanan dan ketertiban di atas kapal.
 - (d) Jika meninggalkan Kapal seperti turun ke darat harus dengan izin nahkoda, tidak membawa barang dagangan, minuman keras dan barang berbahaya ke atas kapal.
 - (e) Menaati perintah perusahaan dan bekerja sesuai dengan jangka waktu perjanjian.
- 3) Tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di kapal sebagai anak buah kapal dapat menduduki posisi atau pekerjaan sebagai:
- (a) Perwira umum
 - (b) Perwira dinas mesin
 - (c) Perwira dinas geladak
 - (d) Perwira dinas radio
 - (e) Perwira dinas perbekalan
 - (f) Pelaut dinas geladak
 - (g) Pelaut rendahan umum
 - (h) Pelaut dinas perbekalan
 - (i) Pelaut dinas mesin

Berdasarkan PP No. 7 Tahun 2000 Pasal 18 ayat 3 tentang Kepelautan, Yang mengatur mengenai hak-hak dan kewajiban ABK, pemerintah Indonesia selalu menunjukkan komitmennya dalam melindungi hak-hak dan kesejahteraan ABK Indonesia. Namun demikian, masih saja ada ABK Indonesia yang masih diperlakukan dan mendapatkan gaji, di bawah standar yang diberikan oleh International transport workers federation (ITF), Pada saat mereka bekerja di kapal pelayaran Internasional. Bahkan Jaminan kesehatan, keselamatan, keamanan, terkadang masih kurang diperhatikan (Fakhrurrozi & Ridwan, 2021). Dalam Undang-Undang No.17 Tahun 2008 Pasal 151 yaitu Setiap awak kapal berhak mendapatkan kesejahteraan yang meliputi: gaji, jam kerja, dan jam istirahat, jaminan pemberangkatan ke tempat tujuan dan pemulangan ke tempat asal, kompensasi apabila kapal tidak dapat beroperasi karena mengalami kecelakaan, kesempatan mengembangkan karir, pemberian akomodasi, fasilitas rekreasi, makanan atau minuman, dan pemeliharaan dan perawatan kesehatan

serta pemberian asuransi kecelakaan kerja. Hal itu, kesejahteraan awak kapal dibuat dalam sebuah perjanjian kerja antara awak kapal dengan perusahaan pemilik kapal.

3. Tugas dan Tanggung Jawab Awak Kapal

Sesuai dengan yang ditetapkan dari Peraturan Menteri Nomor PM 26 Tahun 2022 tentang Pengawakan Kapal Niaga Pasal 1 menyatakan tanggungjawab setiap jabatan, antara lain:

1) Perwira *Deck Departement*

- a. Kapten atau Nakhoda atau *Master* adalah pimpinan dan penanggungjawab pelayaran.
- b. Mualim 1 atau *Chief Officer* bertugas mengatur muatan, persediaan air tawar dan sebagai pengatur arah navigasi.
- c. Mualim 2 atau *Second Officer* bertugas membuat jalur atau rute peta pelayaran yang akan dilakukan dan pengatur arah navigasi.
- d. Mualim 3 atau *Third Officer* bertugas sebagai pengatur, memeriksa, memelihara semua alat alat keselamatan kapal dan juga bertugas sebagai pengatur arah navigasi.

2) Perwira *Enginee Departement*

- a. KKM (Kepala Kamar Mesin) atau *Chief Engineer*, pimpinan dan penanggung jawab atas semua mesin yang ada di kapal baik itu mesin induk, mesin bantu, mesin pompa, mesin *crane*, mesin sekoci, mesin kemudi, mesin *freezer*.
- b. Masinis 1 atau *First Engineer* bertanggung jawab atas mesin induk.
- c. Masinis 2 atau *Second Engineer* bertanggung jawab atas semua mesin bantu.
- d. Masinis 3 atau *Third Enginer* bertanggung jawab atas semua mesin pompa.

3) *Cadet*

Cadet merupakan taruna praktek. Mereka praktek berlayar selama dua belas bulan sebagai persyaratan wajib untuk dapat mengikuti ujian kompetensi sesuai jurusannya. *Cadet* merupakan calon perwira. Selama praktek di kapal mereka mempelajari pekerjaan dasar harian dan tugas-tugas perwira di departemennya.

4) *Rating Deck Department*

a. *Boatswain* atau Bosun atau Serang

Sebagai kepala kerja ABK *deck*, memimpin atau mengarahkan ABK *deck*, mengambil inisiatif kerja. Membagi tugas-tugas kepada ABK dengan baik setelah menerima perintah dari *Chief Officer*.

b. *Able Seaman* (AB) atau Jurumudi

Melaksanakan tugas jaga di anjungan, jaga tangga (*gangway*), pegang kemudi dan pengintaian (*look out*) serta menyiapkan bendera-bendera, alat-alat pemadam di *deck* dan perlengkapan lainnya seperti yang diperintahkan oleh Mualim jaga.

c. *Ordinary Seaman* (OS) atau Kelasi

Mengembangkan keterampilan kerjanya, merawat lambung, membantu penanganan muatan. Melaksanakan pekerjaan-pekerjaan tambat dan pekerjaan lain yang diperintahkan kepadanya.

d. *Pumpman* atau Juru Pompa, (khusus kapal-kapal *tanker*)

Merawat mesin dan seluruh peralatan pompa serta melaksanakan tugas pompa dan tugas-tugas lain yang di instruksikan kepadanya.

5) *Rating Enginee Department*

a. Mandor (Kepala Kerja Oiler dan Wiper)

Pelaksanaan perawatan peralatan serta menjaga kebersihan dan ketertiban di lingkungan departemen mesin. Pengawasan kerja harian juru mesin dan mengatur serta membuat jadwal tugas jasa juru mesin.

b. *Fitter* atau Juru Las

Merawat perawatan las, menyambung las (pipa), atau bagian-bagian mesin yang rusak dan selanjutnya akan digunakan kembali.

c. *Oiler* atau Juru Minyak

Melaksanakan perintah masinis jaga pada waktu tugas jaga. Menguasai, mengatasi, dan mencatat semua alat-alat indikator yang sedang berjalan dan memeriksa minyak pelumas.

d. *Catering Department*

a. Juru Masak atau *Cook*

- 1) Bertanggung jawab atas segala makanan, baik itu memasak, pengaturan menu makanan, dan persediaan makanan.
- 2) Merencanakan menu makanan harian dan rancangan permintaan

dan penerimaan bahan makanan.

- 3) Menjaga dan merawat keadaan atau kebersihan dapur dan *store* kering.
- 4) Menjaga pembuangan sampah agar selalu mengikuti aturan-aturan yang berlaku guna menghindari pencemaran laut.

b. *Messboy*

- 1) Membantu semua kegiatan yang diperintahkan.
- 2) Menjaga kebersihan di dapur.
- 3) Menjaga kebersihan di area *deck* atau *Mess room*.

4. Standarisasi Pendidikan, Pelatihan, dan Sertifikat Awak Kapal

Kita berbicara mengenai standarisasi dalam pendidikan, pelatihan dan sertifikasi bagi awak kapal, tentu kita tidak dapat lepas dari konvensi STCW 1978/1995 95 (*Standard of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers*). Menurut STCW convention dan STCW Code, STCW 1978/1995 adalah suatu konvensi internasional yang 15 dikeluarkan IMO (*Interntional Maritime Organization*) yang di dalamnya terdapat standar minimum pelatihan dan sertifikasi untuk awak kapal. Konvensi ini di adopsi dari *International Conference On Training and Certification of Seaferers* yang dilaksanakan pada 7 juli 1978. Hingga saat ini konvensi STCW 1978/1995 sudah mengalami beberapa amandemen .

Peraturan tersebut berlaku bagi seluruh awak kapal yang akan berlayar di laut yang berbendara kapalnya terdaftar di Negara yang sesuai bendera kapal, kecuali kapal perang, kapal ikan , kapal konvensional dan perahu yang tidak dalam kepentingan perdagangan. Menurut Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia No. PM 70 Tahun 2013 Tentang Pendidikan dan Pelatihan, Sertifikat dan Dinas Jaga Pelaut pada BAB I Ketentuan umum Pasal 1 Ayat 7,8 dan 9 menjelaskan:

- a. Sertifikat Keahlian Pelaut adalah sertifikat yang diterbitkan dan di kukuhkan untuk Nakhoda Perwira, Operator Radio GMDSS, sesuai dengan ketentuan pada Chapter II, III dan IV Konvensi STCW 1978 beserta amandemennya dan pemilik sah sertifikat untuk melaksanakan tugas sesuai kapasitas dan melaksanakan fungsi sesuai dengan tingkat dan tanggung jawab yang tertera pada sertificate.

- b. Sertifikat Pengukuhan adalah sertifikat yang menyatakan kewenangan jabatan kepada pemilik sertifikat keahlian pelaut untuk melaksanakan tugas dan fungsi sesuai dengan tanggung jawabnya.
- c. Sertifikat Keterampilan adalah sertifikat selain dari sertifikat keahlian dan pengukuhan yang diterbitkan untuk pelaut yang menyatakan telah memenuhi persyaratan pelatihan, kompetensi, dan masa layar.

Dengan adanya berbagai peraturan baru, tenaga pelaut dituntut untuk lebih meningkatkan kecakapan SDM melalui berbagai pendidikan. Peraturan-peraturan baru yang menuntut kecakapan SDM tersebut antara lain sebagai berikut:

- a. *Internasional safety Management (ISM) Code*, yaitu peraturan internasional untuk mengoperasikan kapal secara aman, meningkatkan keselamatan di laut dan mencegah pencemaran yang terjadi di laut.
- b. *Standart of Training Certification and Watchkeeping for Seafarers (STCW) 2010*, yaitu peraturan mengenai persyaratan jabatan-jabatan 16 di kapal dan dipendidikan atau sertifikat yang harus diikuti serta pemahaman dan komunikasi dengan pihak kantor perusahaan pelayaran maupun komunikasi global.
- c. *Global Maritime Distress and Safety System (GMDSS)*, yaitu peraturan mengenai pemahaman berkomunikasi secara cepat dengan Stasiun-stasiun radio maupun dengan kapal lainnya, yang di syaratkan bagi semua perwira di kapal.

5. Kelengkapan Dokumen yang Diperlukan Awak Kapal

Dokumen yang disiapkan yaitu dokumen untuk arsip di perusahaan dan jaminan selama crew berlayar di atas kapal, dokumen yang di siapkan antara lain meliputi:

- a. Sertifikat Keahlian Pelaut (COC)**
 - 1) Sertifikat Keahlian Pelaut Nautika
 - a) Ahli Nautika Tingkat Dasar
 - b) Ahli Nautika Tingkat V
 - c) Ahli Nautika Tingkat IV
 - d) Ahli Nautika Tingkat III
 - e) Ahli Nautika Tingkat II
 - f) Ahli Nautika Tingkat I

- 2) Sertifikat Keahlian Pelaut Teknika
 - a) Ahli Teknika Tingkat Dasar
 - b) Ahli Teknika Tingkat V
 - c) Ahli Teknika Tingkat IV
 - d) Ahli Teknika Tingkat III
 - e) Ahli Teknika Tingkat II
 - f) Ahli Teknika Tingkat I

b. Sertifikat Ketereampilan (COP)

- 1) Radar Simulator
- 2) Alat bantu Plotting otomatis simulator (ARPA Simulator)
- 3) Opertaor Radio Umum (GOC for the GMDSS)
- 4) Opertor Radio Terbatas (ROC for the GMDSS)
- 5) Familiarisasi Kapal Tanker (Tanker Familiarization)
- 6) Pelatihan khusus kapal tanki minyak (*Oil Tanker Specialized Training*)
- 7) Pelatihan khusus kapal tanker bahan kimia (*Chemical Tanker Specialized Training*)
- 8) Pelatihan kapal khusus tanki Gas cair (*Liquefied Gas Tanker Specialized Training*)
- 9) Manajemen pengendalian Massa (*Crowd management*)
- 10) Pelatihan pengendalian krisis dan perilaku manusia (*crisis management and human behavior*)
- 11) Keterampilan dasar keselamatan (*Basic Safety Training*).
- 12) Keterampilan penggunaan pesawat luput maut dan sekoci penyelamat (*Survival Craft and Rescue Boats*)
- 13) Keterampilan sekoci penyelamat cepat (*Fast Escue Boats*)
- 14) Ketrampilan pemadam kebakaran tingkat lanjut (*Advanced fire Fighting*)
- 15) Keterampilan pertolongan pertama (*Medical Emergency First Aid*)
- 16) Keterampilan pesawat medis (*Medical Care*)
- 17) Pengendalian sumber daya di anjungan (*Bridge Resource Management*)
- 18) Perwira keamanan kapal (*Ship Security officer*)
- 19) Perwira keamanan perusahaan pelayaran (*Company Security officer*)

c. **Buku Pelaut**

Buku Pelaut yang merupakan dokumen resmi Negara adalah sebuah buku yang berisi catatan atau track record seorang pelaut (pengalaman berlayar seorang pelaut). Buku Pelaut disebut juga dengan istilah *Seaman Book*, karena bisa dipakai juga untuk pelaut internasional. Untuk melindungi hak dan kewajiban pelaut Indonesia maka disyahkan Undang-undang Nomor 17 tahun 2008 tentang Pelayaran sebagai dasarnya. Dan kemudian di buatlah aturan teknis dari Kementerian Perhubungan sebagai regulator permasalahan kepelautan termasuk didalamnya mengenai aturan teknis tentang buku pelaut.

d. **Passport**

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2011 Tentang Keimigrasian, paspor didefinisikan sebagai berikut:

“ Paspor Republik Indonesia yang selanjutnya disebut Paspor adalah dokumen yang dikeluarkan oleh Pemerintah Republik Indonesia kepada warga negara Indonesia untuk melakukan perjalanan antarnegara yang berlaku selama jangka waktu tertentu.”

6. **Prosedur *Crew Change***

Berikut prosedur *crew change* agar dapat memperlancar Manajemen pengwakan kapal (*crewing management*), yaitu:

- 1) Permintaan awak kapal kepada pemilik kapal (ship owner).

Tahapan ini ialah tahapan awal dari pergantian awak kapal dimana nakhoda mengirim e-mail permintaan sign off kepada ship owner dan kepada perusahaan saat sebelum masa kontrak awak kapal yang bersangkutan berakhir. Dengan ini bertujuan supaya perusahaan dapat mempersiapkan awak kapal pengganti dengan baik dan sesuai dengan kriteria yang diinginkan oleh nakhoda dan ship owner.

- 2) Persiapan awak kapal

Tahapan ini akan berjalan sesudah perusahaan menerima e-mail yang telah disetujui ship owner dari kapal guna permintaan pergantian awak kapal. Sesudah menerima e-mail, pihak perusahaan langsung mencari awak kapal pengganti yang sesuai dengan permintaan dari ship owner.

3) Tahap pengiriman crew personal data (CPD) ke ship owner

Tahap berikutnya merupakan pengiriman CPD ke ship owner. Saat sebelum pengiriman, CPD dari awak kapal calon pengganti didata kembali oleh pekerja perusahaan yang bertanggung jawab guna pengisian aplikasi CPD tersebut serta ada pengecekan ulang mengenai kevalidan dokumen dari awak kapal. Sesudah berakhir pendataan, CPD berupa dokumen soft copy dan hard copy diserahkan kembali ke manager selaku penanggung jawab. Sesudah hal ini, soft file CPD dikirim ke ship owner melalui e-mail dengan mengatakan keterangan yang jelas seperti nama kapal, rencana jadwal pergantian awak kapal dan menyampaikan hambatan mengenai awak kapal tersebut.

4) Persiapan serta pengarsipan dokumen

Persiapan dokumen dijalankan sesudah awak kapal pengganti yang dicalonkan oleh manager mendapatkan approval dari ship owner. Dokumen yang wajib dipersiapkan untuk sign on berbeda-beda sesuai dengan jabatan dari awak kapal tersebut.

5) Tahap pergantian awak kapal atau replacement crew

Tahap ini ialah tahap terakhir pada proses replacement crew adalah proses sign on awak kapal pengganti serta sign off awak kapal yang hendak digantikan. Awak yang hendak sign on yang telah diberitahukan jadwal keberangkatan beberapa hari saat sebelum jadwal keberangkatan, wajib sudah berada di perusahaan lima jam saat sebelum keberangkatan.

3. Kontrak Perjanjian Kerja Laut

a. Kontrak Perjanjian Kerja

Dalam buku ketiga Kitab Undang-undang Hukum Perdata tahun 1847 pasal 1313, definisi dari Perjanjian adalah perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Dalam Black's Law Dictionary (Garner, Black, & Campbell, 2009) Kontrak di definisikan sebagai suatu perjanjian antara dua orang atau lebih yang menciptakan kewajiban untuk berbuat sesuatu hal yang khusus. Menurut Pasal 1313 Kitab Undang-undang Hukum Perdata, Pengertian Kontrak adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Suatu kontrak menimbulkan akibat hukum, menimbulkan hak dan kewajiban, serta pelanggaran atas

kontrak akan dikenakan sanksi, di mana sanksi tersebut adalah sanksi yang juga telah diketahui dan disepakati oleh kedua belah pihak sebelum penandatanganan kontrak itu sendiri.

Sedangkan menurut Pasal 1601a KHU Perdata, Perjanjian kerja adalah perjanjian di mana pihak yang satu si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintahnya di pihak lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah.

Dari (Samuel Bonaparte, 2017) mengatakan Kontrak dan perjanjian dimaknai sebagai hubungan hukum antara dua pihak atau lebih berdasarkan kata sepakat yang menimbulkan akibat hukum. Pihak-pihak tersebut sepakat menentukan kaidah atau peraturan atau hak dan kewajibannya masing-masing.

Setiap kontrak harus memenuhi sejumlah Asas. Salah satu Asas yang diperhatikan khususnya di dalam pengangkutan laut adalah Asas kebebasan berkontrak. Prinsip kebebasan berkontrak dapat terwujud pada lima bentuk prinsip yaitu:

- 1) Kebebasan menentukan isi kontrak
- 2) Kebebasan untuk membentuk kontrak
- 3) Kontrak bersifat mengikat dan tidak boleh dilanggar dengan alasan yang tidak sah menurut hukum
- 4) Tunduk pada aturan yang memaksa baik dari hukum nasional, internasional, ataupun Supranasional.
- 5) Sifat internasional harus diperhatikan dalam penafsiran kontrak.

(Poppy, 2022) Kontrak atau perjanjian kerja adalah sistem kesepakatan dalam bentuk tertulis atau lisan yang dibuat untuk mengikat hubungan antara pekerja atau buruh dengan pengusaha, dalam periode waktu tertentu maupun waktu tidak tertentu. Hal itu dipertegas di Undangundang ketenagakerjaan No.13 tahun 2003 pasal 52 ayat 1, Yang menyatakan perjanjian kerja harus dilakukan atas dasar:

- 1) Kesepakatan dari kedua belah pihak
- 2) Kemampuan atau Kecakapan melakukan perbuatan hukum
- 3) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan

- 4) Pekerjaan yang diperjanjikan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan undang undang yang berlaku.

b. Perjanjian Kerja Laut

Perjanjian Kerja Laut adalah perjanjian hukum antara pengusaha kapal disatu pihak dan pelaut dipihak lain, dimana pelaut berjanji untuk bekerja dibawah pengusaha kapal sebagai awak kapal dengan imbalan upah atau gaji. Perjanjian Kerja Laut (PKL) adalah Perjanjian yang dibuat antara seorang pengusaha kapal disatu pihak dengan seorang buruh dipihak lain, dengan mana pihak tersebut menyanggupi untuk dibawah perintah pengusaha itu melakukan pekerjaan dengan mendapat upah baik sebagai nahkoda atau anak buah kapal. (KUHD ps 395).

Dalam PP No. 7 Tahun 2000 Pasal 1 tentang Kepelautan, Perjanjian kerja Laut atau PKL adalah perjanjian kerja perorangan yang ditandatangani oleh Pelaut Indonesia dengan pengusaha angkutan di perairan. Lalu Perjanjian kerja Laut dapat dikatakan sebagai perjanjian kerja yang dibuat antara seorang majikan atau pengusaha kapal dengan seseorang yang mengikat kan diri untuk bekerja padanya, baik nahkoda atau anak buah kapal dengan menerima upah dan perjanjian tersebut harus dibuat atau ditandatangani di hadapan pejabat yang ditunjuk pemerintah serta pembuatannya harus pula menjadi tanggung jawab perusahaan pelayaran. Dalam hal ini, Perjanjian kerja Laut merupakan hal terpenting bagi Pelaut untuk mengikatkan diri dalam bentuk kontrak tertulis dan mempunyai kekuatan perlindungan hukum, karena ditandatangani para pihak yaitu awak kapal, perusahaan pelayaran, dan Syahbandar (Siagian, Halawa, & Indrawana, 2022).

Berdasarkan dari KUHD Bab 4 pasal 395 Perjanjian kerja Laut (PKL) adalah perjanjian yang dibuat antara seseorang perusahaan kapal di satu pihak dengan seorang buruh di pihak lain, dengan mana pihak tersebut terakhir menyanggupi untuk dibawa perintah perusahaan itu melakukan pekerjaan dengan mendapat upah baik sebagai nahkoda atau anak kapal.

Menurut (Jafba & Tarigan, 2022) Perjanjian kerja laut yang dimiliki sebagai perlindungan hukum atas hak dan kewajiban antara kedua belah pihak. Berdasarkan PM No 58 tahun 2021 Pasal 21 tentang Sertifikasi Maritime

Labour Convention menyebutkan PKL harus dimiliki oleh awak kapal untuk memberikan kepastian dan perlindungan hukum dalam hal ini dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang pelayaran. Menurut pasal 398 KUHD menyebutkan Perjanjian kerja laut dapat dijadikan untuk suatu waktu tertentu, untuk waktu tak tertentu atau hingga sampai akhirnya.

Menurut pasal 399 KUHD menyebutkan Perjanjian kerja antara pengusaha dengan seorang buruh, yang berlaku sebagai nahkoda atau perwira kapal, adapun atas ancaman batal, harus dibuat secara tertulis. Biaya-biaya akte dan lain-lain biaya tambahan harus dipikul oleh pihak perusahaan. Dalam Pasal 400 KUHD, Melakukan perjanjian kerja laut antara pengusaha Kapal dengan anak buah kapal harus dibuat dihadapan anak kapal, dihadapan syahbandar atau pegawai yang berwajib dan ditandatangani olehnya, pengusaha kapal dan anak buah kapal tersebut.

1) Jenis- jenis dan bentuk Perjanjian Kerja Laut

Dalam pasal 398 KUHD, perjanjian kerja laut dapat dilakukan untuk tiga macam ikatan kerja yaitu:

- a) Pembagian perjanjian kerja laut berdasarkan waktu atau periode sebagai PKL untuk suatu waktu tertentu atau perjanjian kerja laut periode, PKL untuk waktu tidak tertentu sampai di akhir hubungan kerjanya, dan PKL untuk satu atau beberapa perjalanan (pelabuhan ke pelabuhan).
- b) Perjanjian Kerja Laut dilihat dari sudut perbedaan perjanjian kerja laut dalam undang-undang, yaitu menyangkut persoalan alasan-alasan yang sah untuk melakukan pemutusan hubungan kerja, sebagai Perjanjian Kerja Laut untuk nahkoda dan Perjanjian Kerja Laut untuk anak buah kapal .
- c) Perjanjian kerja Laut dilihat dari pihak yang mengikatkan diri, perjanjian kerja laut terbagi menjadi dua antara lain Perjanjian kerja laut pribadi atau perorangan yaitu perjanjian kerja laut yang dibuat antara seseorang tenaga kerja dengan perusahaan pelayaran dan Perjanjian kerja laut kolektif atau kesepakatan kerja bersama (KKB) itu dibuat antara perusahaan pelayaran atau gabungan perusahaan pelayaran dengan gabungan tenaga kerja (anak buah kapal), dengan

syarat masing-masing pihak harus berbentuk badan hukum.

2) Isi dari Perjanjian Kerja Laut

Berdasarkan PM No.84 Tahun 2013 Pasal 21, isi dari perjanjian kerja laut meliputi:

- a) Nama lengkap pelaut
- b) Tempat dan tanggal lahir
- c) Kode pelaut (*seafarer code*)
- d) Nama dan bendera kapal (*name and flag of vessel*)
- e) Nama pemilik/operator kapal
- f) Alamat pemilik/operator kapal
- g) Nama agen awak kapal
- h) Alamat agen awak kapal
- i) Jabatan diatas kapal (*rank*)
- j) Gaji, upah lembur, dan upah cuti tahunan (*leave*)
- k) Pemulangan (*repatriation*)
- l) Jumlah jam kerja dan jam istirahat
- m) Asuransi, jaminan kesehatan, dan fasilitas keselamatan kerja yang wajib ditanggung oleh pemilik/operator kapal
- n) Pemutusan perjanjian kerja laut 15) Referensi nomor kesepakatan kerja bersama (KKB), jika ada
- o) Ketentuan lain yang diatur dalam peraturan nasional, jika ada

Selain berpedoman pada isi PKL, harus wajib menjamin:

- 1) Hak-hak pelaut sesuai isi perjanjian kerja laut dan telah ditandatangani oleh para pihak.
- 2) Semua proses perawatan medis dan pengobatan terhadap laut yang cedera atau sakit selama dalam masa kontrak kerja sesuai batasan dalam PKL

Dalam PM No. 84 tahun 2013 tentang Perekrutan dan Penempatan Awak Kapal pasal 22, Perjanjian Kerja Laut wajib memuat unsur pengaturan bahwa siapa pun yang terikat dalam Perjanjian Kerja Laut kesepakatan kerja tersebut tidak diperbolehkan melakukan tindakan diskriminasi (SARA), termasuk diskriminasi terhadap kesetaraan gender, intimidasi, pengancaman, penindasan, dan penganiayaan baik secara fisik maupun

mental dalam segala aspek terkait pekerjaan di atas kapal. Dalam hal ini, dimaksud dalam pasal 23 yaitu segala perubahan atas isi PKL, wajib dilaporkan kepada Syahbandar atau pejabat berwenang yang ditunjuk dan perubahan tidak boleh mengatur lebih rendah dari standar dan ketentuan atau ditetapkan.

c. Pengesahan Perjanjian Kerja Laut dan Penyijilan Buku Pelaut

Berdasarkan PM No 84 tahun 2013 bagian 4 pasal 25, pengesahan PKL dan penyijilan buku Pelaut dilakukan saat sebelum penempatan Pelaut di atas oleh Direktur Jenderal atau Pejabat yang kewenangan. Pengajuan permohonan proses pengurusan pengesahan PKL dan penyijilan buku pelaut dapat dilakukan oleh:

- 1) Perusahaan angkutan laut yang telah mendapat izin
- 2) Perusahaan keagenan awak kapal yang telah mendapat izin
- 3) Pelaut mandiri

Lalu begitu pula dengan permohonan proses pengurusan pengesahan PKL dan penyijilan buku Pelaut oleh perusahaan angkutan laut dan perusahaan keagenan dan awak kapal diajukan secara tertulis kepada Direktur Jenderal melalui Direktur Perkapalan dan Kepelautan atau Pejabat Unit Pelaksana Teknis yang diberi kewenangan dengan melampirkan sebagai berikut:

- 1) Asli buku Pelaut
- 2) Salinan atau asli sertifikat keahlian (certificate of competency / *COC*), jika diperlukan
- 3) Tiga rangka perjanjian kerja laut yang telah ditandatangani oleh kedua belah pihak
- 4) Asli surat persetujuan dari orang tua/wali dan sekolah khusus bagi Taruna/Taruni yang akan melakukan praktek kerja laut (cadet)

Seperti yang disampaikan (Jafba & Tarigan, 2022) Tujuan utama dari perjanjian kerja laut adalah demi menjamin tegaknya hak-hak dan kewajiban antara dua pihak. Oleh sebab itu, campur tangan penguasa atau Negara dalam mengatur perjanjian kerja laut dalam bentuk tulisan merupakan perlindungan hukum.

d. Jaminan dan Tanggungjawab Terhadap Perjanjian Kerja Laut

Dari PM No 58 tahun 2021 pasal 41 menyatakan Perusahaan pelayaran awak kapal bertanggung jawab terhadap awak kapal yang ditempatkan atau dipekerjakan atas segala isi perjanjian kerja laut (PKL) dan awak kapal tiba ditempat pemberangkatan pertama. Perusahaan pelayaran awak kapal bertanggung jawab untuk:

- 1) Memberikan perlindungan kesehatan dan perawatan medis untuk awak kapal sesuai dengan standar minimum.
- 2) Membiayai perawatan medis, makanan dan penginapan yang dibatasi dalam jangka waktu tidak kurang dari 16 (enam belas) minggu dari hari cedera atau bermulanya penyakit.
- 3) Apabila kapal sakit atau cedera yang menyebabkan ketidakmampuan untuk bekerja maka membayar upah gabungan awak kapal selama berada di kapal dan awak kapal diturunkan untuk perawatan darat, pemilik kapal atau operator kapan harus membiayai perawatan dan pengobatan serta membayar upah lainnya hingga awak kapal sembuh sesuai dengan surat keterangan dokter.
- 4) Melindungi harta benda yang tertinggal di kapal milik awak kapalnya sakit, cedera, atau meninggal dunia dan mengembalikannya kepada awak kapal atau keluarganya.
- 5) Menyediakan alat perlindungan dan atau alat pengaman pencegah kecelakaan lainnya.
- 6) Mendata, mencatat, menginvestigasi, menganalisis, membuat statistik dan melaporkan setiap kecelakaan dan penyakit akibat kerja kepada Direktur Jenderal.
- 7) Melakukan evaluasi risiko manajemen kesehatan dan keselamatan kerja yang berpedoman pada laporan informasi statistik yang tepat dari kapal dan dari statistik umum yang diberikan oleh Direktur Jenderal.

Dari kesimpulan variabel diatas, Kontrak Perjanjian Kerja Laut (PKL) adalah hubungan perjanjian yang mengikat kedua pihak dengan pengusaha kapal dan awak kapal dengan satu pihak yang mengikatkan diri untuk bekerja baik nakhoda maupun anak buah kapal (ABK) dengan menerima upah dan mendapatkan perlindungan hukum (sintesis).

B. TEORI

Pada bab ini penulis membuat beberapa pengertian yang diambil dari beberapa buku-buku referensi, pendapat para ahli guna memudahkan dan memahami penulisan dalam skripsi.

1. Pengaruh

- a. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2015:1045) “Pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang. Pengaruh merupakan suatu daya atau kekuatan yang timbul dari sesuatu, baik itu orang maupun benda serta segala sesuatu yang ada di alam sehingga mempengaruhi apa-apa yang ada disekitarnya (Yosin, 2012:1)”.
- b. Menurut Surakhmad (2012: 1), Pengaruh adalah kekuatan yang muncul dari sesuatu benda atau orang dan juga gejala dalam yang dapat memberikan perubahan yang dapat membentuk kepercayaan atau perubahan.
- c. Menurut Badudu dan Zain (2001:1031) “Pengaruh adalah daya yang menyebabkan sesuatu terjadi, dalam arti sesuatu yang dapat membentuk atau mengubah sesuatu yang lain dengan kata lain pengaruh merupakan penyebab sesuatu terjadi atau dapat mengubah sesuatu hal ke dalam

Dapat disimpulkan bahwa pengaruh, sebagaimana dijelaskan dalam konteks pengertian yang diberikan, merupakan sumber daya yang memiliki kemampuan untuk membentuk atau mengubah sesuatu yang lain. Oleh karena itu, dalam penelitian yang Anda lakukan, fokusnya adalah untuk meneliti sejauh mana daya atau pengaruh tertentu dapat berdampak atau ditimbulkan. Penting untuk menjelaskan secara jelas variabel atau fenomena yang dipengaruhi oleh pengaruh, serta menyusun metodologi penelitian yang tepat untuk mengukur dan menganalisis dampak tersebut. Dengan demikian, penelitian Anda akan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang seberapa besar pengaruh dapat memengaruhi suatu konteks atau situasi tertentu.

2. Crew / Awak Kapal

Pengertian Crew menurut Undang-Undang No.17 tentang Pelayaran tahun 2008, Crew/awak kapal adalah orang yang bekerja atau dipekerjakan diatas kapal oleh pemilik kapal atau operator kapal melakukan tugas diatas kapal sesuai dengan jabatan yang tercantum dalam buku sijiil.

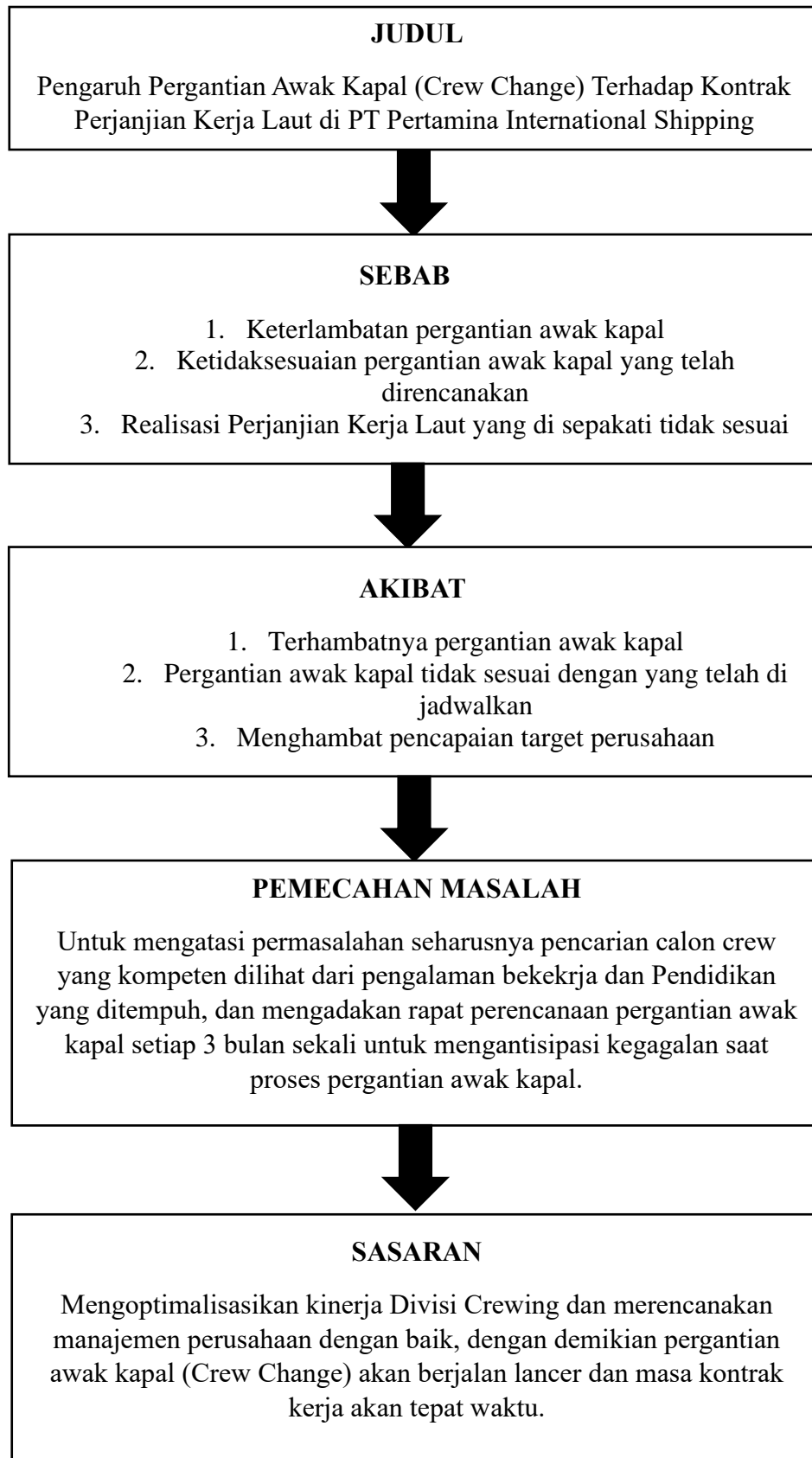
3. Rekrutmen

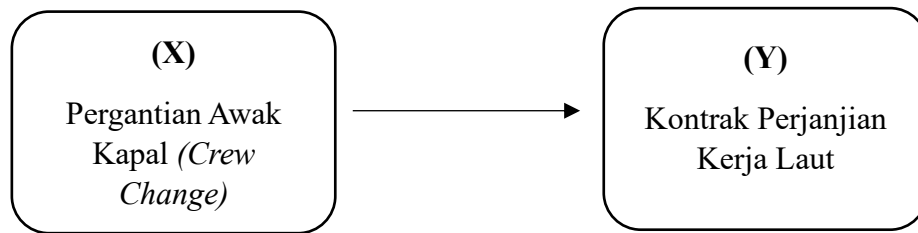
- a. Menurut DR. Fautino Cardoso Gomes, M.Si (2003:105) rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi.
- b. Menurut Robert L.Mathis (2011:207) rekrutmen adalah proses menghasilkan suatu kelompok pelamar yang memenuhi syarat untuk pekerjaan.
- c. Menurut Soekidjo Notoadmodjo (2003:130) rekrutmen adalah suatu proses pencarian dan pemikatan para calon tenaga kerja yang mempunyai suatu proses pencarian dan pemikatan para calon tenaga kerja yang mempunyai kemampuan sesuai dengan rencana kebutuhan suatu organisasi.
- d. Menurut Dr. Ir. Tb. Sjafri Mangkuprawira (2004:95) rekrutmen adalah suatu proses penarikan sekelompok kandidat untuk mengisi posisi yang lowong. Peluang yang efektif akan membawa peluang pekerjaan kepada perhatian dari orang-orang yang berkemampuan dan keterampilannya memenuhi spesifikasi pekerjaan.

C. KERANGKA PEMIKIRAN

Pengertian kerangka berfikir menurut (Sugiyono, 2017) adalah “model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting”. Dari berdasarkan pengertian ahli, kerangka pemikiran merupakan konseptual yang menghubungkan variabel yang diperkirakan terjadi dan memperoleh kesimpulan dari kajian teori. Oleh karena itu, penelitian ini menjelaskan pengaruh pergantian awak kapal (*crew change*) terhadap kontrak perjanjian kerja laut di PT Pertamina International Shipping maka peneliti menyusun dalam bentuk kerangka pemikiran.

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran





X : PERGANTIAN AWAK KAPAL (*CREW CHANGE*)

Y : KONTRAK PERJANJIAN KERJA LAUT

D. HIPOTESIS

Hipotesis merupakan kesimpulan, dengan atau jawaban sementara dari masalah-masalah yang ada.

Menurut Erwan Agus Purwanto dan Dyah Ratih Sulistyastuti (2007:137), Hipotesis adalah pernyataan atau tuduhan bahwa sementara masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah (belum tentu benar) sehingga harus diuji secara empiris. Berikut penjelasannya, antara lain:

Hipotesis terbagi menjadi dua :

1. : Tidak ada pengaruh antara dua buah variable yaitu Pergantian Crew (X) dengan Perjanjian Kerja Laut (Y)
2. : Ada pengaruh antara dua buah variable yaitu Pergantian Crew (X) dengan perjanjian kerja laut (Y)

BAB III

METODE PENELITIAN

A. WAKTU DAN TEMPAT PENELITIAN

1. Waktu Penelitian

Penulis melakukan penelitian pengaruh pergantian awak kapal (*crew change*) terhadap kontrak perjanjian kerja laut di PT Pertamina International Shipping, pada waktu praktek darat (Prada) di Jakarta, selama 12 bulan terhitung sejak tanggal 1 Agustus 2022 sampai dengan tanggal 01 Agustus 2023.

2. Tempat dan Profil Penelitian

Penulis mengambil tempat penelitian di PT Pertamina International Shipping, berikut data dari PT Pertamina International Shipping :

Nama Perusahaan	: PT Pertamina International Shipping
Alamat	: Patra Jasa Office Tower Lantai 14 Jalan Gatot Soebroto Kav.32-34 Jakarta Selatan 12950, Indonesia
Telephone	: 6221-52900271-52900272
Fax	: 6221-52906273
Jenis Usaha	: Perusahaan Pelayaran
Website	: https://pertamina-pis.com/

B. METODE PENDEKATAN

Menurut (Dr. Ani Purwati, 2020) Penelitian adalah penyelidikan sistematis terhadap peningkatan jumlah pengetahuan manusia dan sebagai proses mengidentifikasi dan menyelidiki fakta atau masalah dengan maksud untuk memperoleh wawasan tentang atau menemukan solusi yang tepat untuk itu. Pendekatan secara sistematis ketika seorang peneliti mengikuti metode ilmiah tertentu. Lalu pengertian dari metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data tujuan dan kegunaan tertentu (Dr. Muhammad Ramdhan, 2021).

Pengertian lain menurut (Purba & dkk, 2021) metode penelitian adalah cara atau teknik yang disusun secara sistematis atau teratur yang digunakan oleh penelliti untuk mengumpulkan data atau informasi dalam melakukan penelitian yang disesuaikan dengan subjek atau objek yang diteliti.

Pada penelitian ini, metode pendekatan yang digunakan adalah metode kuantitatif. Menurut Kasiram (2008 : 149). Metode kuantitatif adalah suatu proses yang menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin di ketahui. Menurut Sugiyono (2013:2) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

C. SUMBER DATA

Data adalah informasi yang digunakan dalam penelitian agar dapat memberikan gambaran objek yang diteliti, sehingga persoalan yang diteliti dapat dibahas. Dalam penelitian ini data yang diperoleh dan dianalisis berupa data primer dan data sekunder, yaitu :

- a. Data Primer merupakan data yang dikumpulkan dan diperoleh langsung dari objek penelitian atau subjek yag sedang diteliti. Dengan menggunakan kuisisioner, peneliti dapat mengumpulkan informasi langsung dari karyawan yang bekerja di divisi Crewing PT Pertamina International Shipping mengenai proses rekrutmen, pergantian crew, dan perjanjian kerja laut. Data-data ini dianggap sebagai data primer karena diperoleh langsung dari karyawan yang terlibat.
- b. Data sekunder adalah data yang sudah jadi yang diperoleh dari membaca literatur-literatur ilmiah yang mempunyai hubungan erat dengan obyek penelitian yaitu kinerja divisi Crewing. Misalnya, penulis mendapatkan data mengenai laporan hasil kinerja divisi Crewing.

D. TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Menurut Sugiyono (2013:224) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling stategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Menurut Suharsimi Arikunto (2000:134) teknik pengumpulan data merupakan alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatan mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan di permudah olehnya. Dalam mengkaji dan menginvestigasi suatu masalah yang akan diteliti,

peneliti memerlukan informasi yang terkait dengan masalah yang akan dibahas. Informasi tersebut kemudian akan dikumpulkan, disusun, dan dianalisis untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam, serta membantu penulis dalam menyelesaikan permasalahan tersebut. Untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan dalam penyusunan skripsi ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan metode sebagai berikut:

a. Kuisisioner (Angket)

Kuisisioner merupakan metode pengumpulan data yang melibatkan penyampaian serangkaian pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Ini bisa dilakukan baik secara langsung maupun tidak langsung. Kuisisioner atau angket umumnya berisi pertanyaan atau pernyataan yang dapat dijawab sesuai dengan format angket atau kuisisioner yang diberikan kepada responden. Pada penelitian ini kuisisioner diberikan kepada awak kapal yang bekerja di PT Pertamina International Shipping sejumlah 35 orang. Dalam setiap kuisisioner yang disebarkan kepada responden terdiri dari dua bagian pernyataan yaitu:

1. Bagian pertama berisi 10 pertanyaan mengenai variable pergantian awak kapal (*crew change*).
2. Bagian kedua berisi 10 pertanyaan mengenai variable kontrak perjanjian kerja laut.

Masing-masing pertanyaan yang akan diberikan bobot nilainya berdasarkan skala likert. Skala Likert adalah yang digunakan dalam mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau orang tentang fenomena sosial (Bahrin, Alifah, & Mulyono, 2017). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan skala Likert 5 poin.

Menurut (Hartanto, 2017) kelebihan instrumen kuesioner yang menggunakan skala Likert dengan lima skala adalah kuesioner tersebut mampu mengakomodir jawaban responden yang bersifat kurang setuju, netral atau ragu-ragu. Hal ini tidak terdapat pada skala empat poin dimana jawaban yang bersifat netral atau ragu-ragu dihilangkan dalam kuesioner. Dengan menggunakan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi dimensi variabel. Kemudian dimensi dijadikan sebagai perbandingan menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.

Tabel 3.1
Skala Likert

No.	Keterangan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

E. POPULASI, SAMPEL DAN TEKNIK SAMPLING

Untuk memperoleh hasil pembahasan yang memadai terhadap suatu permasalahan, subjek penelitian menjadi fokus utama. Penulis melakukan pengumpulan data dan informasi dengan memanfaatkan teknik yang relevan dalam menentukan subjek penelitian sebagai berikut :

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2014:148) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian untuk ditarik kesimpulan. Sesuai dengan pendapat tersebut maka yang dijadikan populasi oleh peneliti dalam penyusunan skripsi ini adalah awak kapal PT Pertamina International Shipping sebanyak 35 orang.

2. Sampel

Menurut (Sugiyono., 2019) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Adapun pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian adalah sampel jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil (Sugiyono, 2017). Dengan hal ini, yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah 35 awak kapal yang dimiliki oleh PT Pertamina International Shipping dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

F. TEKNIK ANALISIS DATA

Menurut Prof Lexy Moloeng (2004) teknik Analisa data merupakan kegiatan analisis dalam sebuah penelitian yang dilakukan dengan memeriksa semua data dari instrument penelitian, seperti dokumen, catatan rekaman, hasil, tes, dll. Menurut Sugiyono (2013:2006) dalam penelitian kuantitatif, Analisa data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variable dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variable dari seluruh responden, menyajikan data tiap variable yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab perumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Proses pengolahan data dengan memecah data menjadi beberapa bagian pokok yang selanjutnya dipakai untuk mneguji hipotesis disebut proses Analisa data, sehingga data menjadi lebih sederhana dan mudah dibaca serta mudah diinterpretasikan. Data dianalisis dengan menggunakan metode kuantitatif yaitu dengan uji sebagai berikut:

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau melampirkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2013:206). Analisa deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan tentang ciri responden dan variabel penelitian. Dalam penelitian, penulis menggunakan analisis deskriptif atas variabel independen dan dependen yang selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah skor dari kuesioner yang telah diperoleh dari responden. Untuk Menyusun skripsi ini, penulis menggunakan Teknik analisis data secara deskriptif kuantitatif, yaitu Teknik yang menganalisis data dengan cara menyampaikan data-data yang ada dengan sejelas-jelasnya beserta masalah yang ada di dalam skripsi ini.

2. Analisis Verifikatif

Analisis Verikatif digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian yang mengungkapkan hubungan dan pengaruh antar variabel yang diteliti dengan menggunakan perhitungan statistik. Adapun alat verifikatif yang digunakan adalah program IBM SPSS *Statistic* 27.00.

3. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur sejauh mana alat pengukur itu mengukur karakteristik tertentu yang ingin dihitung. Pengukuran dimaksudkan untuk menunjukkan kevalidan alat ukur itu dalam kemampuan yang akan diukur. Menurut (Darma, 2021) validitas adalah kemampuan suatu alat ukur untuk mengukur sasaran ukurnya. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Kriteria pengujian Uji Validitas antara lain :

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrument penelitian dikatakan valid.
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrument penelitian dikatakan invalid atau tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2006:41) reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi jawaban responden dari waktu ke waktu yang diperoleh dengan cara menghitung koefisien *alpha* dengan menggunakan metode *alpha cronbach's*. dengan kriteria pengujian tersebut, apabila hasil. Adapun dasar pengambilan Keputusan dalam uji reliabilitas (Rindiasari, Hidayat & Yuliani, 2021)

- Dasar pengambilan Keputusan dalam uji reliabilitas yaitu jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar maka angket atau kuisisioner dinyatakan reliabel atau konsisten.
- Jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih kecil maka angket atau kuisisioner dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.

4. Analisis Koefisiensi Korelasi

Menurut (Fitriani, 2021) koefisiensi korelasi adalah suatu analisis yang mempelajari tentang hubungan antara dua variabel. Dalam analisis, koefisiensi korelasi menentukan seberapa kuat hubungan antara dua variabel yang berada dalam interval $(-1 < r < 1)$. Jika nilai variabel X tinggi, maka nilai variabel Y akan tinggi pula. Sebaliknya, jika koefisiensi korelasi negative, maka kedua variabel mempunyai hubungan terbalik. Jika nilai variabel X tinggi, maka nilai variabel Y akan menjadi rendah dan sebaliknya (Purwanto, Asbary & Santoso, 2021).

Rumus koefisiensi korelasi antara lain:

$$r = \frac{n \cdot \Sigma XY - \Sigma X \cdot \Sigma Y}{\sqrt{n \Sigma x^2 - (\Sigma x)^2} \sqrt{n \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2}}$$

Keterangan :

r = besarnya korelasi atau hubungan antara variabel X dan Y

Σ = data yang telah diolah

X = variabel bebas

Y = variabel terikat

n = jumlah sampel

5. Analisis Regresi Linear Sederhana

Dari (Statistika, 2015) Regresi linear sederhana adalah metode statistik yang berfungsi untuk menguji sejauh mana hubungan sebab akibat antara variabel X terhadap Y. Faktor penyebab pada umumnya dilambangkan X atau disebut dengan prediktor sedangkan variabel akibat dilambangkan Y disebut dengan response. Fungsi analisis regresi untuk meramalkan pengaruh variabel prediktor terhadap variabel kriterium atau untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsional antara variabel bebas (X) dengan sebuah variabel terikat (Y) (YQ, 2022).

Model persamaan regresi linear sederhana antara lain :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

$$a = \frac{\sum y - b \sum x}{n}$$

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum x^2 - (\sum x^2)}$$

Keterangan :

X = variabel

Y = variabel

a = variabel konstan

b = koefisiensi arah regresi linear

n = banyaknya data

Dimana tentang a dan sebagai berikut :

- Bentuk persamaan regresi tersebut sering dibaca sebagai regresi X atas Y.
- Koefisien arah regresi linear dinyatakan dengan huruf b yang juga menyatakan perubahan rata-rata variabel Y untuk setiap variabel X sebesar satu bagian.
- Bila harga b positif, maka variabel Y akan mengalami kenaikan atau pertambahan.
- Sebaliknya jika b negatif maka variabel Y akan mengalami penurunan.

6. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (r^2) atau Koefisien Penentu (KP) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh atau dampak perubahan variable independent (X) terhadap dependen (Y) digunakan perhitungan koefisien determinasi, yaitu :

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

Keterangan :

KP = Koefisien Determinasi

r = Koefisien X dan Y

7. Uji Hipotesis

Hipotesis (Yuliara, 2016), merupakan asumsi atau pernyataan yang mungkin benar atau salah mengenai suatu populasi. Dalam pengujian hipotesis terdapat asumsi atau pernyataan istilah hipotesis nol. Hipotesis nol merupakan hipotesis yang akan diuji, dinyatakan oleh H_0 , dan penolakan H_0 dimaknai dengan penerimaan hipotesis lainnya yang dinyatakan oleh H_a . dengan membandingkan nilai t_{hitung} terhadap t_{tabel} untuk mengetahui nilai t_{hitung} .

Menentukan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ ($\alpha=0,05$)

Dengan rumus antara lain :

$$t_{hitung} = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Ketentuan:

- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima H_a ditolak, berarti X tidak berpengaruh terhadap Y.
- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_a diterima, berarti X berpengaruh terhadap Y.

BAB IV

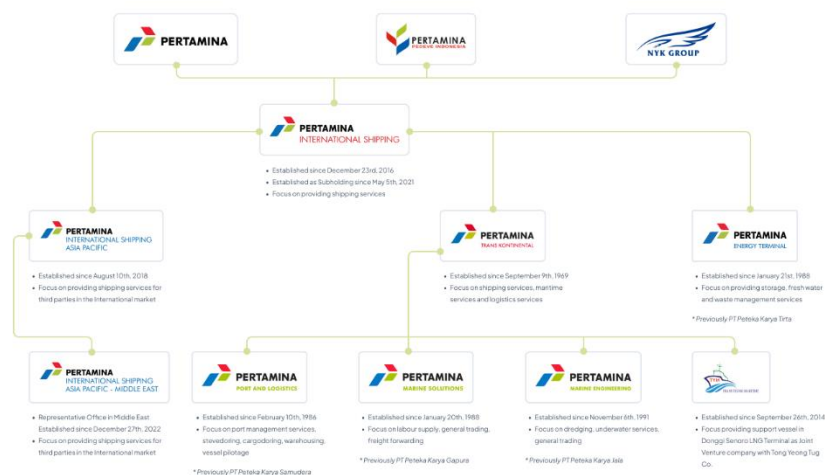
ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. DESKRIPTIF DATA

1. Profil Perusahaan

PT Pertamina adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang Dimana sejak didirikan pada tanggal 10 Desember 1957, dan Pertamina telah menyelenggarakan usaha minyak dan gas bumi mulai dari sektor hulu hingga sektor hilir. Bisnis sektor hulu Pertamina yang dilaksanakan di beberapa wilayah Indonesia dan luar negeri meliputi kegiatan di bidang eksplorasi, produksi, serta transmisi minyak mentah, pemasaran dan niaga produk hasil minyak, gas dan petrokimia, dan bisnis shipping.

Gambar 4.1
Struktur Perusahaan PT Pertamina (Persero)



Sumber : Webside PT Pertamina International Shipping

PT Pertamina Internasional Shipping didirikan pada tahun 2016, sebagai spin-off dari PT Pertamina (Persero), sebuah badan usaha energi milik negara di Indonesia. PIS kemudian ditunjuk sebagai Sub-holding Integrated Marine Logistics (SH IML) yang menyelenggarakan seluruh usaha pelayaran, jasa kelautan, dan logistik. Melayani Grup Pertamina, PT Pertamina Internasional Shipping menunjukkan rekam jejak dan keahliannya dalam mendistribusikan energi di seluruh perairan Indonesia. Setiap tahunnya, kapal kami mengangkut sekitar 1,5 juta KL minyak dan produk untuk memenuhi permintaan energi di Indonesia, salah satu negara dengan pertumbuhan ekonomi tercepat di dunia. Sebagai Sub-holding IML, PT Pertamina Internasional Shipping memiliki lebih dari 400 kapal, 6 terminal penyimpanan bahan bakar dan LPG serta mengoperasikan 140 pelabuhan. Dengan layanan yang luas dan komprehensif, PT Pertamina Internasional Shipping berkomitmen untuk menjadi solusi tunggal terkemuka bagi kebutuhan maritim dan pesisir. Untuk mencapai visinya sebagai perusahaan pelayaran dan logistik kelautan terkemuka di Asia, PT Pertamina Internasional Shipping secara agresif memperluas pasar non-captive. Sejak tahun 2016, perusahaan ini telah mendirikan dua kantor perwakilan bisnis di Asia Pasifik dan Timur Tengah untuk melayani kebutuhan klien internasional yang terus meningkat dengan kapal-kapalnya yang berlayar di 52 rute internasional di seluruh dunia.

PT Pertamina International Shipping sendiri diatur dalam Keputusan Presiden Nomor 44 tanggal 6 Desember 1975 tentang Direktorat Shipping dan Telekomunikasi, selanjutnya, pada 15 Maret 1990, Keputusan Presiden Nomor 11 tahun 1990 tanggal 15 Maret 1990, sebutan Direktorat Shipping dan Telekomunikasi berubah menjadi Direktorat Shipping, Kebandararan dan Komunikasi (DIT.PKK). Organisasi Direktorat PKK direstrukturisasi menjadi bidang shipping berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 169/2000 tanggal 7 Desember 2000, tentang Pokok – Pokok Organisasi Pertamina. Selanjutnya pada tanggal 17 September 2003 status Pertamina berubah menjadi PT. Pertamina (Persero), dan menempatkan Perkapalan di bawah Direktorat Pemasaran dan Niaga. Pada tahun 2012 nama Perkapalan berubah menjadi Shipping. Dan pada tahun 2021 resmi berubah menjadi PT Pertamina International Shipping. PT Pertamina International Shipping merupakan pengelola dari produk usaha

hilir. Usaha pengangkutan Minyak dan Gas Bumi sampai saat ini masih didominasi oleh Kapal Tanker sebagai sarana angkutan utama.

Berikut alamat PT Pertamina International Shipping :

Nama Perusahaan : PT Pertamina International Shipping

Alamat : Patra Jasa Office Tower Lantai 14
Jalan Gatot Soebroto Kav. 32-34
Jakarta Selatan 12950, Indonesia

Telephone : 6221-52900271-52900272

Fax : 6221-52906273

Website : <https://pertamina-pis.com/>

Pada tahun 2021 PT Pertamina International Shipping telah ditetapkan sebagai entitas induk untuk subholding pengapalan dibawah naungan Pertamina. Dengan kepemilikan 425 unit kapal hingga akhir tahun tersebut. PT Pertamina International Shipping merupakan anak perusahaan dibawah naungan Pertamina. PT Pertamina International Shipping menawarkan layanan pelayaran, Pelabuhan, terminal (penyimpanan) dan kelautan komprehensif yang tidak ada bandingannya di kawasan ini, karena Perusahaan ini tetap teguh menjadi penyedia Solusi sumber tunggal yang unggul untuk kebutuhan maritim dan pesisir. Memperluas armada, mempercepat pertumbuhan secara agresif membangun armada dan asetnya seiring dengan perluasan bisnisnya ke seluruh dunia. Berlayar melampaui cakrawala terkuat di domestic, agresif di pasar global, PT Pertamina International Shipping berlayar maju dengan visi menjadi Perusahaan logistic kelautan terintegrasi terkemuka di Asia.

a. Visi dan Misi Perusahaan

Visi : Perusahaan pelayaran dan logistic maritim terkemuka di dunia

Misi :

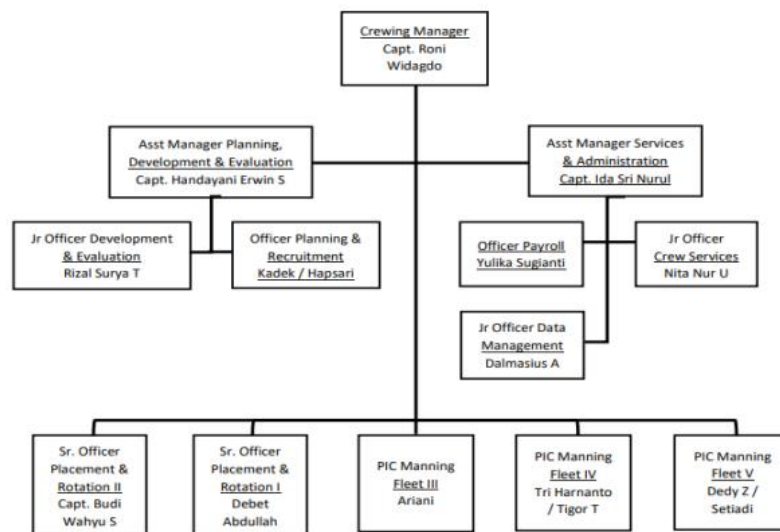
- 1) Penciptaan nilai bagi pemangku kepentingan
- 2) Mitra maritim yang terpercaya dan dapat diandalkan
- 3) Pengoperasian yang aman dan berkelanjutan
- 4) Agen pertumbuhan ekonomi Indonesia

b. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi Crewing PT Pertamina International Shipping terdiri dari pembagian wewenang, tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Pola organisasi fungsional mengalir otoritas kepada para pemimpin unit atau department, sementara setiap bidang operasional berada di bawah pengawasan langsung dari direksi Perusahaan.

Gambar 4.2

Struktur Organisasi Crewing PT Pertamina International Shipping



Sumber : Sumber Lokasi Penelitian di PT Pertamina International Shipping

2. Data Pergantian Awak Kapal (Crew Change)

Penugasan awak kapal untuk kapal-kapal di PT Pertamina International Shipping langsung dilakukan oleh Divisi Crewing perusahaan. Sebagai perusahaan pelayaran yang bertanggung jawab, penting untuk memiliki sistem manajemen yang efektif, karena kinerja divisi tersebut berdampak langsung pada pencapaian target perusahaan. Oleh karena itu, semua aktivitas di perusahaan harus sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Berdasarkan data Pergantian Awak Kapal (Crew Change) 3 bulan yang penulis dapatkan, namun masih terdapat kekurangan pada jumlah awak kapal sehingga pelaksanaan *crew change* tidak sesuai dengan rencana. Berikut jadwal para *crew on signer* dan *off signer* di PT Pertamina International Shipping sebagai berikut :

Tabel 4.1
Data Awak Kapal *Onboard* dan *Standby* di PT Pertamina
International Shipping Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Bulan	Jumlah Crew Onboard	Jumlah Crew Standby
1.	Master	Januari	2	1
		Februari	2	1
		Maret	2	1
		Mei	3	1
2.	Chief Officer	Februari	3	2
		Maret	3	2
3.	Second Officer	Januari	2	1
		Maret	2	0
		April	2	2
4.	Third Officer	Maret	1	1
		April	2	1
		Mei	2	2
5.	Chief Engineer	Februari	2	2
		April	2	1
		Mei	1	2
6.	Second Engineer	Januari	1	1
		Maret	1	1
		April	1	1
		Mei	1	1
		Juni	2	2
7.	Third Engineer	Februari	1	0
		Maret	2	1
8	Able Seaman	Februari	1	1
		Maret	2	1
		Juni	2	1
9.	Electrician	Januari	1	1
		Februari	1	0
		Mei	1	0
		Juni	2	2
10.	Chief Cook	April	1	1
		Mei	1	0
		Juni	1	1
11.	Deck Cadet	Juni	2	2
12.	Enginee Cadet	Juni	2	1

Sumber : Divisi Pengawakan PT Pertamina International Shippin

3. Data Kontrak Perjanjian Kerja Laut

Untuk variabel Y (kontrak perjanjian kerja laut) peneliti menambahkan data sebagai berikut:

- a. Isi dari Perjanjian Kerja Laut

Tabel 4.2
Isi dari Perjanjian Kerja Laut

Point Isi Perjanjian Kerja Laut	
Indonesia	English
Nama, No.Pekerja, Kode Pelaut, Tempat/Tgl.Lahir, Alamat	<i>Name, Employee ID, Seafarer Code, Place/Date of Birth, Address</i>
Pasal 1 : Pekerjaan dan Penempatan	<i>Article 1 : Employment and Assignment</i>
Pasal 2 : Upah dan Kompensasi	<i>Article 2 : Wage and Compensation</i>
Pasal 3 : Paja Penghasilan dan Perlindungan Jaminan Sosial	<i>Article 3 : Income Tax and Social Guarantee Protection</i>
Pasal 4 : Akomodasi dan Pembekalan	<i>Article 4 : Accomodation and Supplies</i>
Pasal 5 : Perlengkapan dan Perlindungan Kerja	<i>Article 5 : Occupational Equipment and Protection</i>
Pasal 6 : Kuasa Penerimaan Upah	<i>Article 6 : Authorization To Reiceive Wage</i>
Pasal 7: Jam Kerja	<i>Article 7 : Working Hours</i>
Pasal 8 : Tata Tertib	<i>Article 8 : Working Order</i>
Pasal 9 : Penurunan dan Pemulangan Pelaut	<i>Article 9 : Sign-off and Repatriation of Seafarer</i>
Pasal 10 : Sakit dan Kecelakaan Kerja	<i>Article 10 : Ill and Occupational Accident</i>
Pasal 11 : Kapal Musnah/Tenggelam/Terbakar	<i>Article 11 : Destroyed/Sinking/Burnt Ship</i>
Pasal 12 : Prosedur Keluhan	<i>Article 12 : Complaints Procedures</i>
Pasal 13 : Tangga; Berlaku dan Jangka Waktu PKL	<i>Article 13 : Applicable Date and Term Of Sea</i>
Pasal 14 : Hukum yang Berlaku	<i>Article 14 : Applicale Law</i>
Pasal 15 : Penyelesaian Perselisihan	<i>Article 15 : Dispute Resolutions</i>
Pasal 16: Ketentuan Lain-Lain	<i>Article 16 : Miscellaneous Provisions</i>
Lampiran 1 Data Personal dan Hak-Hak Pelaut	<i>Exhibit 1 Personal Data and Seafarer Rights</i>
Lampiran 2 Identitas Pemilik Kapal	<i>Exhibit 2 Shipowner Identity</i>
Lampiran 3 Kontak Darurat dan Ahli Waris	<i>Exhibit 3 Emergency Contacts and Heirs</i>

Sumber : Divisi Crewing PT Pertamina International Shipping

b. Masa Kontrak Perjanjian Kerja Laut

Tabel 4.3

**Data Masa Kontrak Perjanjian Kerja Laut (PKL)
Di PT Pertamina International Shipping**

NO	Rank (Jabatan)		Contract Period (Masa Kontrak)
1	Deck Officer	Master	5
2		Chief Officer	5
3		Second Officer	5
4		Third Officer	5
1	Engine Officer	Chief Engineer	5
2		Second Engineer	5
3		Third Engineer	5
4		Electrician	5
1	Deck Rating	Able Seaman	8
2		Boatswain	8
3		Chief Cook	8
4		Messboy	8
1	Cadet	Deck Cadet	12
2		Engine Cadet	12

Sumber: Divisi Crewing PT Pertamina International Shipping

4. Identitas Responden

Kuisisioner dibagikan kepada 35 crew kapal sebagai responden, yang merupakan pembahasan dari variabel X (*crew change*) dan variabel Y (kontrak perjanjian kerja laut). Data yang dikumpulkan mencakup informasi tentang jenis kelamin dan usia dari para responden seperti table dibawah ini :

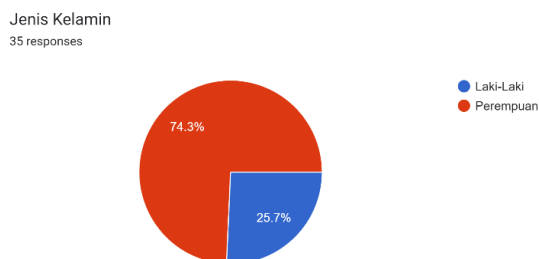
Tabel 4.4

Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	JENIS KELAMIN	TOTAL	PRESENTASE
1	Laki-Laki	9	25,7%
2	Perempuan	26	74,3%
	Jumlah	35	100%

Sumber : Hasil pengolahan Kuisisioner

Gambar 4.3
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber : Hasil pengolahan Kuisioner

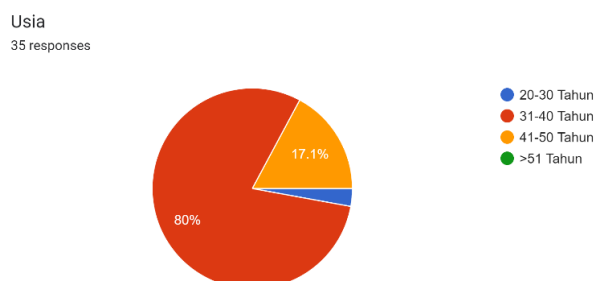
Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa data responden berdasarkan jenis kelamin adalah laki-laki dengan jumlah 9 orang dengan presentase 25,7% dan Perempuan sebanyak 26 orang dengan presentase 74,3%.

Tabel 4.5
Data Responden Berdasarkan Usia

NO	JENIS KELAMIN	TOTAL	PRESENTASE
1	<20 Tahun	0	0%
2	20-30 Tahun	1	2,9%
3	31-40 Tahun	28	80%
4	41-50 Tahun	6	17,1%
5	>51 Tahun	0	0%
	Jumlah	35	100%

Sumber : Hasil pengolahan Kuisioner

Gambar 4.4
Responden Berdasarkan Usia



Sumber : Hasil pengolahan Kuisioner

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa data responden berdasarkan usia menunjukan bahwa tidak ada responden yang berusia <20 tahun, usia 20-30 tahun berjumlah 1 orang dengan presentase 2,9%, usia 31-40 tahun berjumlah 28 orang dengan presentase 80%, usia 41-50 tahun berjumlah 6 orang dengan presentase 17,1% dan tidak ada responden yang usia >51 tahun .

B. ANALISIS DATA

1. Analisis Statisika Deskriptif

Statistika deskriptif merupakan bagian dari ilmu statistika yang bertujuan untuk mengorganisasikan data sehingga dapat memberikan gambaran jelas, ringkas dan teratur dari tanggapan responden yang terkait dengan penelitian berupa tabel hasil perhitungan untuk variabel X dan tabel untuk variabel Y dengan data terlampir. Dalam penelitian ini penulis menggunakan 2 variabel yaitu Variabel Keterlambatan Pelaksanaan Crew Change (X), dan Variabel Ketepatan Kontrak Perjanjian Kerja Laut (Y). Dalam menganalisis data penelitian ini, penulis menggunakan metode pengumpulan data melalui kuesioner yang diberikan kepada para responden, para responden tersebut adalah para Crew yang bekerja di PT Pertamina International Shipping . Berikut adalah penjabaran dari setiap variabel :

a. Deskriptif Data Untuk Varibel Crew Change (X)

Berikut ini adalah tanggapan dari analisis variabel Crew Change (X) berdasarkan dimensi dan indikator yang telah penulis tentukan. Analisis penilaian responden pada pernyataan ditiap butir soal pada variabel komitmen terdiri dari 10 butir pernyataan, berikut adalah hasil jawaban responden yang telah dibuat dalam bentuk tabel :

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Terhadap Indikator Mutasi

NO	PERTANYAAN	JAWABAN RESPONDEN					JUMLAH
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Awak kapal mendapatkan cuti setelah habis kontrak	6	15	8	5	1	35
	Persentase %	17,1%	42,9%	22,9%	14,3%	2,9%	100%
2	Awak kapal dapat mengajukan permintaan cuti dengan alasan yang jelas dan harus disetujui oleh perusahaan	8	16	2	5	4	35
	Persentase %	22,9%	45,7%	5,7%	14,3%	11,4%	100%

Sumber: Data dari kuisioner yang telah diolah

Berdasarkan data dari tabel diatas dapat dilihat hasil perhitungan masing-masing pertanyaan berdasarkan indikator Mutasi yaitu, untuk pertanyaan nomor 1 terdapat 6 orang responden (17,1%) dari total responden yang menjawab sangat setuju, yang menjawab setuju 15 orang responden (42,9%), yang menjawab kurang setuju 8 orang responden (22,9%), yang menjawab tidak setuju 5 orang responden (14,3%), yang menjawab sangat tidak setuju 1 orang responden (2,9%).

Untuk pertanyaan nomor 2 terdapat 8 orang responden (22,9%) dari total responden yang menjawab sangat setuju, yang menjawab setuju 16 orang responden (45,7%), yang menjawab kurang setuju 2 orang responden (5,7%), yang menjawab tidak setuju 5 orang responden (14,3%), yang menjawab sangat tidak setuju 4 orang responden (11,4%).

Hal ini menunjukan bahwa dari 2 pertanyaan dalam indikator Mutasi responden yang menjawab setuju lebih banyak dibandingkan dengan yang menjawab sangat setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Kesimpulan diatas menunjukan bahwa Indikator bukti Mutasi berpengaruh dalam proses pergantian crew kapal di PT Pertamina International Shipping.

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Terhadap Indikator Promosi

NO	PERTANYAAN	JAWABAN RESPONDEN					JUMLAH
		SS	S	KS	TS	STS	
3	Awak kapal mendapatkan kesempatan promosi melalui prestasi kerja.	6	15	8	5	1	35
	Persentase %	17,1%	42,9%	22,9%	14,3%	2,9%	100%
4	Perusahaan mengisi jabatan yang kosong berdasarkan kompetensi awak kapal.	8	16	2	5	4	35
	Persentase %	22,9%	45,7%	5,7%	14,3%	11,4%	100%

Sumber: Data dari kuisioner yang telah diolah

Berdasarkan data dari tabel diatas dapat dilihat hasil perhitungan masing-masing pertanyaan berdasarkan Indikator Peran Crew Di Atas Kapal yaitu, untuk pertanyaan nomor 3 terdapat 6 orang responden (17,1%) dari total responden yang menjawab sangat setuju, yang menjawab setuju 15 orang responden (42,9%), yang menjawab kurang setuju 8 orang responden (22,9%), yang menjawab tidak setuju 5 orang responden (14,3%), yang menjawab sangat tidak setuju 1 orang responden (2,9%).

Untuk pertanyaan nomor 4 terdapat 8 orang responden (22,9%) dari total responden yang menjawab sangat setuju, yang menjawab setuju 16 orang responden (45,7%), yang menjawab kurang setuju 2 orang responden (5,7%), yang menjawab tidak setuju 5 orang responden (14,3%), yang menjawab sangat tidak setuju 4 orang responden (11,4%).

Hal ini menunjukkan bahwa dari 2 pertanyaan dalam Indikator Promosi responden yang menjawab setuju lebih banyak dibandingkan dengan yang menjawab sangat setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Kesimpulan diatas menunjukkan Indikator Promosi berpengaruh dalam proses pergantian crew kapal di PT Pertamina International Shipping.

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Terhadap Indikator Rolling

NO.	PERTANYAAN	JAWABAN RESPONDEN					JUMLAH
		SS	S	KS	TS	STS	
5	Lama kontrak kerja bisa mempengaruhi tingkat kejenuhan diatas kapal.	12	12	3	5	3	35
	Persentase %	34,3%	34,3%	8,6%	14,3%	8,6%	100%
6	Awak kapal yang bekerja diatas kapal melebihi batas waktu kontrak dapat mempengaruhi kualitas kinerja.	10	12	8	1	4	35
	Persentase %	28,6%	34,3%	22,9%	2,9%	11,4%	100%
7	Kesehatan yang baik berperan penting dalam mendukung pekerjaan saya diatas kapal.	11	12	7	3	2	35
	Persentase %	31,4%	34,3%	20%	8,6%	5,7%	100%

Sumber: Data dari kuisioner yang telah diolah

Berdasarkan data dari tabel diatas dapat dilihat hasil perhitungan masing-masing pertanyaan berdasarkan Indikator Rolling yaitu, untuk pertanyaan nomor 5 terdapat 12 orang responden (34,3%) dari total responden yang menjawab sangat setuju, yang menjawab setuju 12 orang responden (34,3%), yang menjawab kurang setuju 3 orang responden (8,6%), yang menjawab tidak setuju 5 orang responden (14,3%), dan yang menjawab sangat tidak setuju 3 orang responden (8,6%).

Untuk pertanyaan nomor 6 terdapat 10 orang responden (28,6%) dari total responden yang menjawab sangat setuju, yang menjawab setuju 12 orang responden (34,3%), yang menjawab kurang setuju 8 orang responden (22,9%), yang menjawab tidak setuju 1 orang responden (2,9%), dan yang menjawab sangat tidak setuju 4 orang responden (11,4%).

Untuk pertanyaan nomor 7 terdapat 11 orang responden (31,4%) dari total responden yang menjawab sangat setuju, yang menjawab setuju 12 orang responden (34,3%), yang menjawab kurang setuju 7 orang responden (20%), yang menjawab tidak setuju 3 orang responden (8,6%), dan yang menjawab sangat tidak setuju 2 orang responden (5,7%).

Hal ini menunjukkan bahwa dari 3 pertanyaan dalam Indikator Rolling, responden yang menjawab setuju lebih banyak dibandingkan dengan yang menjawab sangat setuju, kurang setuju, dan tidak setuju. Kesimpulan diatas menunjukkan bahwa Indikator bukti Rolling berpengaruh dalam proses crew change kapal di PT Pertamina International Shipping.

Tabel 4.9
Tanggapann Responden Terhadap Indikator Kontrak

NO.	PERTANYAAN	JAWABAN RESPONDEN					JUMLAH
		SS	S	KS	TS	STS	
8	Crew kapal harus menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu	16	10	4	1	4	35
	Persentase %	45,7%	28,6%	11,4%	2,9%	11,4%	100%
9	Tidak diperbolehkan crew kapal turun kapal sebelum waktunya atau sebelum kontrak pejanjian kerja laut selesai	14	10	4	6	1	35
	Persentase %	40%	28,6%	11,4%	17,1%	2,9%	100%
10	Crew kapal bersedia melakukan crew change sebelum waktu pergantian	15	9	5	4	2	35
	Persentase %	42,9%	25,8%	14,3%	11,4%	5,7%	100%

Sumber: Data dari kuisioner yang telah diolah

Berdasarkan data dari tabel diatas dapat dilihat hasil perhitungan masing-masing pertanyaan berdasarkan Indikator Kontrak yaitu, untuk pertanyaan nomor 8 terdapat 16 orang responden (45,7%) dari total responden yang menjawab sangat setuju, yang menjawab setuju 10 orang responden (28,6%), yang menjawab kurang setuju 4 orang responden (11,4%), yang menjawab tidak setuju 1 orang responden (2,9%), yang menjawab sangat tidak setuju 4 orang responden (11,4%).

Untuk pertanyaan nomor 9 terdapat 14 orang responden (40%) dari total responden yang menjawab sangat setuju, yang menjawab setuju 9 orang responden (25,8%), yang menjawab kurang setuju 4 orang responden (11,4%), yang menjawab tidak setuju 4 orang responden (14,3%), yang menjawab sangat tidak setuju 1 orang responden (2,9%).

Untuk pertanyaan nomor 10 terdapat 15 orang responden (42,9%) dari total responden yang menjawab sangat setuju, yang menjawab setuju 9 orang responden (25,8%), yang menjawab kurang setuju 5 orang responden (2,9%), yang menjawab tidak setuju 4 orang responden (11,4%), yang menjawab sangat tidak setuju 2 orang responden (5,7%).

Hal ini menunjukkan bahwa dari 3 pertanyaan dalam Indikator Kontrak, responden yang menjawab sangat setuju lebih banyak dibandingkan dengan yang menjawab setuju, kurang setuju, dan tidak setuju. Kesimpulan diatas menunjukkan bahwa Indikator bukti Kontrak berpengaruh dalam proses crew change kapal di PT Pertamina International Shipping.

Untuk dapat mengetahui rekapitulasi data variabel Crew Change (X) pada penelitian, maka dapat dilihat pada table 4.10 dibawah ini:

Tabel 4.10
Rekapitulasi Data Variable Pergantian Awak Kapal (Crew Change)

NO. PERTANYAAN	HASIL JAWABAN					TOTAL
	SS	S	KS	TS	STS	
1	6	15	5	8	1	35
2	8	16	5	2	4	35
3	6	15	5	8	1	35
4	8	16	5	2	4	35
5	12	12	5	3	3	35
6	10	12	1	8	4	35
7	11	12	3	7	2	35
8	16	10	1	4	4	35
9	14	10	6	4	1	35
10	15	9	4	5	2	35
TOTAL	106	127	40	51	26	350
PRESENTASE	30,3%	36,3%	11,4%	14,5%	7,4%	100%

Sumber : Data dari kuisioner yang telah diolah

Dari rekapitulasi data variabel X diatas dapat dikatakan bahwa rata-rata responden memilih menjawab sangat setuju (SS) = 30,3, setuju (S) = 36,3%, kurang setuju (KS) = 11,4%, tidak setuju (TS) = 14,5%, sangat tidak setuju (STS) = 7,4%. Hal ini dapat diartikan bahwa crew change yang dilaksanakan PT Pertamina International Shipping dapat mempengaruhi penjanjian kerja laut (PKL).

b. Deskripsi Data Untuk Variabel Perjanjian Kerja Laut (Y)

Berikut ini adalah tanggapan dari analisis variabel Perjanjian Kerja Laut (Y) berdasarkan dimensi dan indikator yang telah penulis tentukan. Analisis penilaian responden pada pernyataan di tiap butir soal pada variabel komitmen terdiri dari 10 butir pernyataan, berikut adalah hasil jawaban responden yang telah dibuat dalam bentuk tabel:

Tabel 4.11
Tanggapan Responden Terhadap Indikator Hak

NO.	PERTANYAAN	JAWABAN RESPONDEN					JUMLAH
		SS	S	KS	TS	STS	
11	Awak kapal mendapatkan hak perawatan medis yang memadai dan diberikan	9	15	4	4	3	35
	Persentase %	25,7%	42,9%	11,4%	11,4%	8,6%	100%
12	Nilai pertanggung jawaban asuransi sudah sesuai dengan jabatan	9	20	0	5	1	35
	Persentase %	25,7%	57,1%	0%	14,3%	2,9%	100%
13	Perusahaan sudah memberikan jaminan lifepay kepada awak kapal	17	11	2	4	1	35
	Persentase %	48,6%	31,4%	5,7%	11,4%	2,9%	100%

Sumber : Data dari kuisioner yang telah diolah

Berdasarkan data dari tabel diatas dapat dilihat hasil perhitungan masing-masing pertanyaan berdasarkan indikator Peraturan yaitu, untuk pertanyaan nomor 11 terdapat 9 orang responden (25,7%) dari total responden yang menjawab sangat setuju, yang menjawab setuju 15 orang responden (42,9%), yang menjawab kurang setuju 4 orang responden (11,4%), yang menjawab tidak setuju 4 orang responden (11,4%), dan yang menjawab sangat tidak setuju 3 orang responden (8,6%).

Untuk nomor 12 terdapat 9 orang responden (25,7%) dari total responden yang menjawab sangat setuju, yang menjawab setuju 20 orang responden (57,1%), yang menjawab kurang setuju tidak ada, yang menjawab tidak setuju 5 orang responden (14,3%), dan yang menjawab sangat tidak setuju 1 orang responden (2,9%).

Untuk pertanyaan nomor 13 terdapat 17 orang responden (48,6%) dari total responden yang menjawab sangat setuju, yang menjawab setuju 11 orang responden (31,4%), yang menjawab kurang setuju 2 orang responden (5,7%), yang menjawab tidak setuju 4 orang responden (11,4%), dan yang menjawab sangat tidak setuju 1 orang responden (2,9%).

Hal ini menunjukkan bahwa dari pertanyaan dalam indikator Peraturan responden yang menjawab setuju lebih banyak dibandingkan dengan yang menjawab sangat setuju, kurang setuju, dan tidak setuju. Kesimpulan diatas menunjukkan bahwa indikator bukti Hak berpengaruh dalam proses *crew change* kapal di PT Pertamina International Shipping.

Tabel 4.12
Tanggapan Responden Terhadap Indikator Kewajiban

NO.	PERTANYAAN	JAWABAN RESPONDEN					JUMLAH
		SS	S	KS	TS	STS	
14	Awak kapal sudah melakukan tugasnya sesuai dengan jabatannya	9	13	4	3	6	35
	Persentase %	25,1%	37,1%	11,4%	8,6%	17,1%	100%
15	Perusahaan sudah menyediakan alat dan perlengkapan yang cukup untuk resiko terkait tugas diatas kapal	4	19	5	5	2	35
	Persentase %	11,4%	54,3%	14,3%	14,3%	5,7%	100%
16	Awak kapal sudah mematuhi semua peraturan dan prosedur yang berlaku	8	16	4	5	2	35
	Persentase %	22,9%	45,7%	11,4%	14,3%	5,7%	100%

Sumber : Data dari kuisioner yang telah diolah

Berdasarkan data dari tabel diatas dapat dilihat hasil perhitungan masing-masing pertanyaan berdasarkan Indikator Persetujuan Perjanjian Kerja Laut yaitu, untuk pertanyaan nomor 14 terdapat 9 orang responden (25,1%) dari total responden yang menjawab sangat setuju, yang menjawab setuju 13 orang responden (37,1%), yang menjawab kurang setuju 4 orang responden

(11,4%), yang menjawab tidak setuju 3 orang responden (8,6%), yang menjawab sangat tidak setuju 6 orang responden (17,1%).

Untuk pertanyaan nomor 15 terdapat 4 orang responden (11,4%) dari total responden yang menjawab sangat setuju, yang menjawab setuju 19 orang responden (54,3%), yang menjawab kurang setuju 5 orang responden (14,3%), yang menjawab tidak setuju 5 orang responden (14,3%), yang menjawab sangat tidak setuju 2 orang responden (5,7%).

Untuk pertanyaan nomor 16 terdapat 8 orang responden (22,9%) dari total responden yang menjawab sangat setuju, yang menjawab setuju 16 orang responden (45,7%), yang menjawab kurang setuju 4 orang responden (11,4%), yang menjawab tidak setuju 5 orang responden (14,3%), yang menjawab sangat tidak setuju 2 orang responden (5,7%).

Hal ini menunjukkan bahwa dari pertanyaan dalam indikator Persetujuan Perjanjian Kerja Laut responden yang menjawab setuju lebih banyak dibandingkan dengan yang menjawab sangat setuju, kurang setuju, dan tidak setuju. Kesimpulan diatas menunjukkan bahwa indikator bukti Kewajiban berpengaruh dalam proses *crew change* kapal di PT Pertamina International Shipping.

Tabel 4.13
Tanggapan Responden Terhadap Indikator Masa Kontrak

NO.	PERTANYAAN	JAWABAN RESPONDEN					JUMLAH
		SS	S	KS	TS	STS	
17	PKL sudah dipelajari setelah ditandatangani oleh awak kapal	13	11	5	4	2	35
	Persentase %	37,1%	31,4%	14,3%	11,4%	5,7%	100%
18	Perusahaan sudah menawarkan untuk perpanjang kontrak apabila belum ada awak kapal pengganti	10	9	5	8	3	35
	Persentase %	48,6%	34,3%	14,3%	22,9%	8,6%	100%

Sumber : Data dari kuisioner yang telah diolah

Berdasarkan data dari tabel diatas dapat dilihat hasil perhitungan masing-masing pertanyaan berdasarkan Indikator Masa Kontrak yaitu, untuk pertanyaan nomor 17 terdapat 13 orang responden (37,1%) dari total responden yang menjawab sangat setuju, yang menjawab setuju 11 orang responden (31,4%), yang menjawab kurang setuju 5 orang responden (14,3%), yang menjawab tidak setuju 4 orang responden (11,4%), yang menjawab sangat tidak setuju 2 orang responden (5,7%).

Untuk pertanyaan nomor 18 terdapat 10 orang responden (48,6%) dari total responden yang menjawab sangat setuju, yang menjawab setuju 9 orang responden (34,3%), yang menjawab kurang setuju 5 orang responden (, yang menjawab tidak setuju 8 orang responden (22,9%), yang menjawab sangat tidak setuju 3 orang responden (8,6%).

Hal ini menunjukan bahwa dari pertanyaan dalam indikator Masa Kontrak responden yang menjawab sangat setuju lebih banyak dibandingkan dengan yang menjawab setuju, kurang setuju, dan tidak setuju. Kesimpulan diatas menunjukan bahwa indikator bukti Masa Kontrak berpengaruh dalam proses *crew change* kapal di PT Pertamina International Shipping.

Tabel 4.14
Tanggapan Responden Terhadap Indikator Gaji

NO.	PERTANYAAN	JAWABAN RESPONDEN					JUMLAH
		SS	S	KS	TS	STS	
19	Pergantian crew kapal sesuai jadwal yang telah ditentukan	9	20	0	5	1	35
	Persentase %	25,7%	57,1%	0%	14,3%	2,9%	100%
20	Kompensasi yang diterima sudah berdasarkan jabatan saya	17	11	2	4	1	35
	Persentase %	48,6%	31,4%	5,7%	11,4%	2,9%	100%

Sumber : Data dari kuisioner yang telah diolah

Berdasarkan data dari tabel diatas dapat dilihat hasil perhitungan masing-masing pertanyaan berdasarkan indikator Peraturan yaitu, untuk pertanyaan nomor 19 terdapat 9 orang responden (25,7%) dari total responden yang

menjawab sangat setuju, yang menjawab setuju 20 orang responden (57,1%), yang menjawab kurang setuju tidak ada, yang menjawab tidak setuju 5 orang responden (14,3%), yang menjawab sangat tidak setuju 1 orang responden (2,9%).

Untuk pertanyaan nomor 20 terdapat 17 orang responden (48,6%) dari total responden yang menjawab sangat setuju, yang menjawab setuju 11 orang responden (31,4%), yang menjawab kurang setuju 2 orang responden (5,7%), yang menjawab tidak setuju 4 orang responden (11,4%), yang menjawab sangat tidak setuju 1 orang responden (2,9%).

Hal ini menunjukkan bahwa dari 2 pertanyaan dalam indikator Gaji responden yang menjawab setuju lebih banyak dibandingkan dengan yang menjawab sangat setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Kesimpulan diatas menunjukkan bahwa Indikator bukti Peraturan berpengaruh dalam proses pergantian crew kapal di PT Pertamina International Shipping.

Untuk dapat mengetahui rekapitulasi data variabel Kontrak Perjanjian Kerja Laut (Y) pada penelitian, maka dapat dilihat pada table 4.15 dibawah ini:

Tabel 4.15
Rekapitulasi Data Variable Kontrak Perjanjian Kerja Laut (Y)

NO. PERTANYAAN	HASIL JAWABAN					TOTAL
	SS	S	TS	KS	STS	
11	9	15	4	4	3	35
12	9	20	0	5	1	35
13	17	11	2	4	1	35
14	9	13	4	3	6	35
15	4	19	5	5	2	35
16	8	16	4	5	2	35
17	13	11	5	4	2	35
18	10	9	5	8	3	35
19	9	20	0	5	1	35
20	17	11	2	4	1	35
TOTAL	105	145	31	47	22	350
PRESENTASE	30%	41,4%	8,9%	13,4%	6,3%	100%

Sumber : Data dari kuisioner yang telah diolah

Dari rekapitulasi data variabel X diatas dapat dikatakan bahwa rata-rata responden memilih menjawab sangat setuju (SS) = 30,3, setuju (S) = 36,3%, kurang setuju (KS) = 11,4%, tidak setuju (TS) = 14,5%, sangat tidak setuju (STS) = 7,4%. Hal ini dapat diartikan bahwa crew change yang dilaksanakan PT Pertamina International Shipping dapat mempengaruhi penjanjian kerja laut (PKL).

2. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Dalam menguji signifikan perlu dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan nilai r_{tabel} untuk n, n yang dimaksud dalam hal ini adalah jumlah keseluruhan responden, dengan menggunakan distribusi nilai r_{tabel} signifikansi 5%. Dalam hal ini pernyataan dalam kuisioner dinyatakan valid apabila nilai r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} sebesar 0.334 didapatkan dari jumlah keseluruhan responden peneliti, jumlah responden peneliti 35 orang. Apabila hasil dari r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,334 maka pernyataan tersebut dapat dikatakan valid.

Tabel 4.16
Hasil Uji Validitas Variabel (X)

Validitas Butir-Butir Pernyataan Kuisioner			
NO. ITEM	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	r tabel	Validitas
X1	0.784	0,334	VALID
X2	0,763	0,334	VALID
X3	0.836	0,334	VALID
X4	0.833	0,334	VALID
X5	0,867	0,334	VALID
X6	0,801	0,334	VALID
X7	0.853	0,334	VALID
X8	0,777	0,334	VALID
X9	0,850	0,334	VALID
X10	0,772	0,334	VALID

Pada table di atas didapatkan r_{tabel} sebesar 0,334 dengan $\alpha = 0,05$. Dan setelah dibandingkan dengan r_{hitung} dapat dibuktikan bahwa semua pernyataan valid.

Tabel 4.17
Hasil Uji Validitas Variabel (Y)

Validitas Butir-Butir Pernyataan Kuisisioner			
NO. ITEM	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	r tabel	Validitas
Y1	0,847	0,334	VALID
Y2	0,821	0,334	VALID
Y3	0,839	0,334	VALID
Y4	0,749	0,334	VALID
Y5	0,834	0,334	VALID
Y6	0,810	0,334	VALID
Y7	0,806	0,334	VALID
Y8	0,738	0,334	VALID
Y9	0,733	0,334	VALID
Y10	0,877	0,334	VALID

Pada table di atas didapatkan r_{tabel} sebesar 0,334 dengan $\alpha = 0,05$. Dan setelah dibandingkan dengan r_{hitung} dapat dibuktikan bahwa semua pernyataan valid.

3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas untuk mengevaluasi konsistensi suatu alat ukur dalam mengukur gejala yang sama atau membuat hasil konsisten. Dalam melakukan uji reliabilitas menggunakan komputer dengan program *SOFTWARE IBM SPSS 27.00* dengan rumus *Cronbach's Alpha*.

Tabel 4.18
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.783	11

Pada table diatas dapat disimpulkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.783 dengan r_{tabel} 5% sebesar 0.05 maka kuisisioner dinyatakan reliabel.

Tabel 4.19
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.782	11

Pada table diatas dapat disimpulkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.782 dengan r_{tabel} 5% sebesar 0.05 maka kuisioner dinyatakan rebiabel.

4. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengukur keterkaitan antara variabel X dengan variabel Y. untuk mengukur keterkaitan besaran hubungan antara variabel peneliti menggunakan teknik pengolahan data dengan aplikasi *SOFTWARE IBM SPSS 27.00*.

Tabel 4.20
Hasil Uji Koefisien Korelasi

Correlations			
		PERGANTIAN AWAK KAPAL (CREW CHANGE)	KESESUIAN KONTRAK PERJANJIAN KERJA LAUT
PERGANTIAN AWAK KAPAL (CREW CHANGE)	Pearson Correlation	1	.967**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	35	35
KONTRAK PERJANJIAN KERJA LAUT	Pearson Correlation	.967**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	35	35

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

Gambar 4.5
Hubungan Interval Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00 - 0.19	Korelasi sangat rendah
0.20 - 0.39	Korelasi rendah
0.40 - 0.59	Korelasi sedang
0.60 - 0.79	Korelasi kuat
0.80 - 1.00	Korelasi sangat kuat

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, diketahui variabel Keterlambatan Pelaksanaan Crew Change (X) memiliki nilai 0.967 dengan variabel Variabel Ketepatan Kontrak Perjanjian Kerja Laut (Y). Sebaliknya, hasil perhitungan diatas diketahui variabel Ketepatan Kontrak Perjanjian Kerja Laut (Y) dengan variabel Keterlambatan Pelaksanaan Crew Change (X) memiliki nilai 0.967. Dimana berdasarkan tabel hubungan interval koefisien korelasi disimpulkan nilai r berada di interval 0.80 – 1.00 adalah korelasi sangat kuat.

5. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi dari keseluruhan variabel independent terhadap variabel dependen ditunjukkan dalam tabel sebagai berikut :

Dengan perhitungan :

Tabel 4.21
Hasil Uji Regresi Linear X terhadap Y

		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Beta		
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.511	1.651		.915	.367
	PERGANTIAN AWAK KAPAL (CREW CHANGE)	.932	.043	.967	21.900	.000

a. Dependent Variabel: KONTRAK PERJANJIAN KERJA LAUT

Berdasarkan hasil dari perhitungan, maka dapat disusun persamaan sebagai berikut :

$$Y = 1.511 + 0.932X$$

Persamaan regresi tersebut terdapat pengaruh Pergantian Awak Kapal (*Crew Change*) terhadap Kontrak Perjanjian Kerja Laut berpengaruh positif dengan nilai $X=0.932$.

Dengan persamaan regresi hal tersebut ditunjukkan pada nilai konstanta sebesar 1.511 menunjukkan bahwa variable independent dianggap konstan, maka pergantian awak kapal (*crew change*) berpengaruh terhadap kontrak perjanjian kerja laut sebesar 1.511.

6. Analisis Koefisien Determinasi

Mengetahui seberapa besar pengaruh Pergantian Awak Kapal (*Crew Change*) (X) terhadap Kontrak Perjanjian Kerja Laut (Y), dengan melakukan perhitungan menggunakan koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 4.22

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.967 ^a	.936	.934	2.508

a. Predictors: (Constant), PERGANTIAN AWAK KAPAL (*CREW CHANGE*)

0,967 = Koefisien Determinasi

$$\begin{aligned} R^2 &= (r)^2 \times 100\% \\ &= (0,967)^2 \times 100\% \\ &= 0,936 \times 100\% \\ &= 93,6\% \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independent memiliki pengaruh terhadap Kesesuaian Kontrak Perjanjian Kerja Laut, dimana R_{square} sebesar 0.936 atau sebesar 93,6% dan sisa nya 6,4% dipengaruhi oleh factor lain dengan dikategorikan moderat.

7. Uji Hipotesis

Uji t_{hitung} untuk menguji pengaruh variabel X terhadap variabel Y. apakah variabel X dan variabel Y memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak.

Peneliti menetapkan hipotesis sebagai berikut:

Tidak ada pengaruh Pergantian Awak Kapal (*Crew Change*) terhadap Kontrak Perjanjian Kerja Laut di PT Pertamina International Shipping.

H_0 : Ditolak

Terdapat pengaruh antara Pergantian Awak Kapal (*Crew Change*) terhadap Kontrak Perjanjian Kerja Laut di PT Pertamina International Shipping.

H_a : Diterima

Tabel 4.23

Hasil Uji T_{hitung}

		Coefficients ^a		Standardized		
		Unstandardized Coefficients		Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.511	1.651		.915	.367
	PERGANTIAN AWAK KAPAL (<i>CREW CHANGE</i>)	.932	.043	.967	21.900	.000

a. Dependent Variabel: KONTRAK PERJANJIAN KERJA LAUT

Dependent variabel : Y

Sedangkan hasil dari t_{tabel} adalah :

$$T_{tabel} = [\alpha ; (df = n - k)]$$

$$T_{tabel} = [\alpha=0.05; (df= 35-2)]$$

$$T_{tabel} = [\alpha=0.05; df=33]$$

$$T_{tabel} = 2.034$$

Maka dapat t_{tabel} sebesar 2.034 selanjutnya dibandingkan dengan hasil t_{hitung} yang telah didapatkan yaitu 21.900. Dapat disimpulkan nilai sig untuk pengaruh Pergantian Awak Kapal (*Crew Change*) (X) terhadap Kontrak Perjanjian Kerja Laut (Y) adalah sebesar $0.000 < 0.05$ dan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ adalah $21.900 > 2.034$ sehingga dengan nilai signifikansi H_0 diterima H_a ditolak yang artinya terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y.

C. PEMECAHAN MASALAH

Pemecahan masalah adalah proses penjelasan untuk menemukan Solusi atas permasalahan yang dihadapi. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan pemahaman mengenai permasalahan utama yang diteliti, yaitu Pengaruh Pergantian Awak Kapal (*Crew Change*) Terhadap Perjanjian Kerja Laut di PT Pertamina International Shipping yang belum optimal. Dalam menganalisis permasalahan tersebut, peneliti mencoba memberikan Solusi berdasarkan hasil analisis sebagai berikut:

1. Hasil analisis koefisien determinasi, menurut (Chin,1998) nilai *R-Square* dikategorikan kuat jika lebih dari 0.67. Variabel independent memiliki pengaruh terhadap kontrak perjanjian kerja laut Dimana *R-Square* sebuah 0.936 atau sebesar 94% dan sisanya 6% dipengaruhi oleh factor lainnya. Selain ketidaksesuaian pergantian awak kapal (*crew change*) terdapat factor lain yang mempengaruhi ketepatan masa kontrak sebagai berikut:
 - a. Tidak adanya sosialisasi tentang pergantian awak kapal (*crew change*) dalam perusahaan kepada *Crewing Management* karena ketidaksediaan awak kapal pengganti, lalu tidak mengkonfirmasi kepada awak kapal yang *onboard* dan kurangnya komunikasi dengan awak kapal yang sedang diatas kapal.
 - b. Kurangnya perusahaan dalam mensejahterakan awak kapal dalam hak yang dimiliki awak kapal.
2. Perusahaan bisa memberikan kebijakan internal dan kebutuhan operasional mereka yaitu dengan ikatan kerja bukan PKL (perjanjian kerja laut) awak kapal boleh melakukan kontrak kerja dengan durasi lebih pendek atau lebih lama tetapi tetap mengikuti peraturan perundang-undangan sampai diperoleh awak kapal pengganti. Perusahaan perlu menyusun kontrak kerja yang jelas dan terperinci bagi awak kapal yang bukan PKL. Kontrak tersebut harus mencakup persyaratan, hak, dan kewajiban yang diatur oleh peraturan perundang-undangan serta mengikuti standar nasional dan internasional yang berlaku.
3. Perusahaan harus memberikan pengawasan kepada *Crewing Management* agar lama sebelum waktu tiba sudah mempersiapkan rekrutmen awak kapal yang baru sebagai calon pengganti untuk awak kapal yang sudah habis masa kontraknya di atas kapal, melakukan pengarahan untuk *Crewing Management*. Jadi, sebelum habis masa kontrak awak kapal onboard, perusahaan sudah

menyiapkan pengganti awak kapal jika ada kekurangan perusahaan sudah mengevaluasi dan mempersiapkannya. Hal ini, awak kapal yang sudah habis kontrak bisa langsung turun dan awak kapal pengganti sudah bisa untuk naik ke atas kapal.

4. Untuk menghindari kekosongan dan memastikan kelancaran operasional, perusahaan harus membuat surat pernyataan kepada awak kapal bahwa bersedia diperkerjakan dan bersedia bekerja kembali oleh perusahaan setelah habis masa kontrak sebelum awak kapal pengganti diperoleh. Hal ini dapat memberikan jaminan kepada awak kapal bahwa mereka akan tetap mendapatkan kapal dan tidak akan mengalami kekosongan pekerjaan dari awak kapal yang berpengalaman setelah kontrak mereka berakhir. Perusahaan harus memastikan bahwa ikatan awal dalam surat pernyataan ini berdasarkan pada kebijakan dan prosedur perusahaan yang sesuai dengan aturan perundang undangan yang berlaku dan dengan insentif untuk awak kapal.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai analisis data yang sudah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, peneliti menguraikan Kesimpulan yang merupakan suatu hasil analisis mengenai Pengaruh Pergantian Awak Kapal (*Crew Change*) Terhadap Kontrak Perjanjian Kerja Laut sebagai berikut:

1. Perusahaan bisa memberikan kebijakan internal dan kebutuhan operasional mereka yaitu dengan ikatan kerja bukan PKL (perjanjian kerja laut) awak kapal boleh melakukan kontrak kerja dengan durasi lebih pendek atau lebih lama tetapi tetap mengikuti peraturan perundang-undangan sampai diperoleh awak kapal pengganti. Perusahaan perlu menyusun kontrak kerja yang jelas dan terperinci bagi awak kapal yang bukan PKL. Kontrak tersebut harus mencakup persyaratan, hak, dan kewajiban yang diatur oleh peraturan perundang-undangan serta mengikuti standar nasional dan internasional yang berlaku.
2. Perusahaan harus memberikan pengawasan kepada Crewing Management agar lama sebelum waktu tiba sudah mempersiapkan rekrutmen awak kapal yang baru sebagai calon pengganti untuk awak kapal yang sudah habis masa kontraknya di atas kapal, melakukan pengarahan untuk Crewing Management. Jadi, sebelum habis masa kontrak awak kapal onboard, perusahaan sudah menyiapkan pengganti awak kapal jika ada kekurangan perusahaan sudah mengevaluasi dan mempersiapkannya. Hal ini, awak kapal yang sudah habis kontrak bisa langsung turun dan awak kapal pengganti sudah bisa untuk naik ke atas kapal. Untuk menghindari kekosongan dan memastikan kelancaran operasional, perusahaan harus membuat surat pernyataan kepada awak kapal bahwa bersedia diperkerjakan dan bersedia bekerja kembali oleh perusahaan setelah habis masa kontrak sebelum awak kapal pengganti diperoleh. Hal ini dapat memberikan jaminan kepada awak kapal bahwa mereka akan tetap

mendapatkan kapal dan tidak akan mengalami kekosongan pekerjaan dari awak kapal yang berpengalaman setelah kontrak mereka berakhir. Perusahaan harus memastikan bahwa ikatan awal dalam surat pernyataan ini berdasarkan pada kebijakan dan prosedur perusahaan yang sesuai dengan aturan perundang undangan yang berlaku dan dengan insentif untuk awak kapal.

B. SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan Kesimpulan diatas, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Untuk memastikan kelancaran pergantian awak kapal dan kesesuaian perjanjian kerja laut, perusahaan perlu merencanakan jangka Panjang untuk memenuhi kebutuhan awak kapal dengan tepat. Ini termasuk melakukan estimasi terhadap rotasi, mutasi, atau masa kontrak yang akan berakhir, serta dapat menyesuaikan kebijakan terkait durasi kontrak kerja dengan berbagai scenario sesuai ketentuan hukum yang berlaku, demi memastikan ketersediaan awak kapal pengganti.
2. Memastikan kooridnasi jadwal antara kapal dan awak kapal pengganti untuk menjaga kelancaran pergantian, serta menyediakan informasi yang jelas tentang jadwal pergantian kepada semua pihak terkait. Lakukan evaluasi rutin terhadap kinerja awak kapal pengganti dan berikan umpan balik untuk membantu mereka meningkatkan kinerja serta memberikan wawasan tentang cara memperbaiki proeses perekrutan. Perusahaan menyelenggarakan program pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kualitas awak kapal, yang meliputi pemberian intensif seperti bonus, penghargaan ataupun promosi untuk memberikan motivasi tambahan serta kesejahteraan awak kapal terjaga.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong dan Baron. 1998. *Perfect Management*. London: Institute of Personal and Development
- Bahrin, S., Alifah, S., & Mulyono, S. (2017). Rancang Bangun Sistem Informasi Survey Pemasaran dan Jurnal Transistor Elektro dan Informatika, 81-88.
- Farasichwan, A., & Hartanto, C. F. (2022). Mekanisme Pergantian Awak Kapal untuk Memperlancar Manajemen Awak Kapal di PT. Berlian Khatulistiwa Line. *Ilmiah Kemaritiman Nusantara*, 2.
- Republik Indonesia. 2008. UU No. 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran. (n.d.). Undang-Undang Republik Indonesia (p. 6). Jakarta. Kementerian Perhubungan.
- Ginting, D., Sahid, M., & Tarigan, E. B. (2021). Proses Pergantian Crew pada Kapal MV.Elisabeth Oldendorf oleh PT. SEA ASIH LINES (SAL) cabang Belawan . <http://ejournal.akpelni.ac.id/index.php/prosiding-nsmis/article/view/207>.
- Ginting, D., Telaumbanua, F., & Faranisa, A. (2020). Crew Change Kapal SV. Lay Vessel Masa Pandemi Covid-19 pada PT. Bahari Laju Anugrah cabang Batam. *Journal of Maritime and Education (JME)*.
- Olivia, F., & Sutanto, J. (2015). Tanggung Jawab Pengusaha Kapal Atas Pemberian Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) Terhadap Awak Kapal. Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu Unisbank 2015. Semarang : Universitas Stikubank.
- Republik Indonesia. 2022. PM No 26 Tahun 2022 Tentang Pengawakan Kapal Niaga. Jakarta: BN 2022 (974) : 39. Kementerian Perhubungan.
- Republik Indonesia. 2021. PM No 58 Tahun 2021 Pasal 21 tentang Sertifikasi Maritime Labour Convention. Jakarta. Kementerian Perhubungan.
- Sutisna, I. (2020). Teknik Analisis Data Penelitian Kuantitatif. *Statistika Penelitian Ilmu Pendidikan Pascasarjana Universitas Negeri Gorontalo*, 7-8.
- Hartanto, E. (2017). Metodologi Penelitian : Perbedaan Skala Likert Lima Skala Dengan Modifikasi Skala Likert Empat Skala. *Academia*.

- Olivia, F., & Sutanto, J. (2015). Tanggung Jawab Pengusaha Kapal Atas Pemberian Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) Terhadap Awak Kapal. Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu Unisbank 2015. Semarang : Universitas Stikubank.
- Purwanto, A., Asbari, M., & Santoso, T. I. (2021). Analisis Data Penelitian Sosial dan Manajemen: Perbandingan Hasil antara Amos, SmartPLS, WarpPLS, dan SPSS Untuk Jumlah Sampel Medium. *International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS)* , 49.
- Republik Indonesia. 2021. PM No 58 Tahun 2021 Pasal 21 tentang Sertifikasi Maritime Labour Convention. Jakarta. Kementerian Perhubungan.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

LAMPIRAN I

SIUPAL



BADAN KOORDINASI PENANAMAN MODAL

SURAT IZIN USAHA PERUSAHAAN ANGKUTAN LAUT (SIUPAL)

(Berdasarkan PP No. 20 Tahun 2010 Jo. PP No. 22 Tahun 2011 tentang Angkutan di Perairan)

NOMOR : 43 /1/SIUPAL/PMDN/2017

Berdasarkan surat permohonan Saudara No. 125/PTIS/2017 Tanggal 09 Juni 2017 dan Surat Direktur Jenderal Perhubungan Laut No. AL.004/02/19/DA-2017 tanggal 13 Juni 2017

Diberikan Surat Izin Usaha Perusahaan Angkutan Laut (SIUPAL) kepada:

Nama Perusahaan : PT. PERTAMINA INTERNATIONAL SHIPPING
Alamat Kantor Perusahaan : Patra Jasa Office Tower Lantai 14, Jl. Gatot Subroto Kav.32-34, Kel. Kuningan Timur, Kec. Setiabudi, Kota Administrasi Jakarta Selatan, 12950
Nama Direktur Utama/Penanggung Jawab : Subagio Hari Moeljanto
Alamat Direktur/Penanggung Jawab : Jl. Cempaka Putih Tengah 27 No.60 RT.015/RW.004, Kel. Cempaka Putih Timur, Kec. Cempaka Putih, Jakarta Pusat
Nomor Pokok Wajib Pajak : 80.969.204.9-081.000
Nilai Modal Perusahaan : Rp. 5.629.172.000.000
Status Perusahaan : PMDN

Kewajiban Pemegang SIUPAL :

1. Mematuhi seluruh perundang-undangan yang berlaku di bidang angkutan di perairan, kepelabuhan, keselamatan dan keamanan dan perlindungan lingkungan maritim.
2. Bertanggungjawab atas kebenaran laporan kegiatan operasional yang disampaikan kepada Direktur Jenderal Perhubungan Laut.
3. Melaporkan secara tertulis kepada Direktur Jenderal Perhubungan laut setiap terjadi perubahan maksud dan tujuan perusahaan, susunan Direksi/Komisaris, domisili perusahaan, NPWP perusahaan dan pengurangan serta penambahan kapal.
4. Setiap kapal yang dimiliki harus dilengkapi dengan spesifikasi kapal yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dengan SIUPAL ini.
5. Mengumumkan jadwal baik untuk pelayaran tetap dan teratur atau liner maupun pelayaran yang tidak tetap dan tidak teratur atau trampet melalui media massa ataupun organisasi yang memperlemukan kepentingan pengguna dan penyedia jasa angkutan.
6. Menyampaikan laporan tahunan perusahaan kepada Direktur Jenderal Perhubungan Laut.
7. Menyampaikan laporan perkembangan komposisi kepemilikan modal perusahaan paling lama 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun kepada Direktur Jenderal Perhubungan Laut.
8. Menyampaikan laporan kinerja keuangan perusahaan paling lama 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun kepada Direktur Jenderal Perhubungan Laut.
9. Menyediakan fasilitas akomodasi untuk taruna/calon perwira yang akan melaksanakan praktek berlayar (Proyek Laut), bagi kapal yang berukuran GT. 750 keatas.
10. Menyediakan ruangan untuk angkutan pos.

SIUPAL ini dapat dicabut langsung tanpa melalui proses peringatan dalam hal melakukan kegiatan yang membahayakan keamanan Negara, mengoperasikan kapal tidak laik laut yang mengakibatkan korban jiwa dan harta benda, memperoleh izin usaha secara tidak sah dan perusahaan menyatakan membubarkan diri berdasarkan keputusan dari instansi yang berwenang.

Surat Izin Usaha ini berlaku untuk seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia terhitung sejak tanggal dikeluarkan, selama perusahaan yang bersangkutan menjalankan kegiatan usaha.

Ditetapkan di : J A K A R T A

Pada tanggal : 19 JUN 2017

a.n. Menteri Perhubungan

Kepala Badan Koordinasi Penanaman Modal

u.b.

Deputi Bidang Pelayanan Penanaman Modal,

Penanggung Jawab

Subagio Hari Moeljanto
Direktur



**PENGUKUHAN
EVALUASI PEMEGANG IZIN SETIAP 2 (DUA) TAHUN**

DENGAN INI DINYATAKAN BAHWA hasil evaluasi berkala telah sesuai dengan PERMENHUB No. PM. 93 tahun 2013 tentang Penyelenggaraan dan Pengusahaan Angkutan Laut, Bab IV pasal 69 butir (6) tentang tata cara pemberian Izin Usaha Angkutan Laut.

Evaluasi Dua Tahun Pertama	Evaluasi Dua Tahun Kedua
Tempat :	Tempat :
Tanggal :	Tanggal :
Nama & TTD :	Nama & TTD :
Evaluasi Dua Tahun Ketiga	Evaluasi Dua Tahun Keempat
Tempat :	Tempat :
Tanggal :	Tanggal :
Nama & TTD :	Nama & TTD :
Evaluasi Dua Tahun Kelima	Evaluasi Dua Tahun Keenam
Tempat :	Tempat :
Tanggal :	Tanggal :
Nama & TTD :	Nama & TTD :
Evaluasi Dua Tahun Ketujuh	Evaluasi Dua Tahun Kedelapan
Tempat :	Tempat :
Tanggal :	Tanggal :
Nama & TTD :	Nama & TTD :
Evaluasi Dua Tahun Kesembilan	Evaluasi Dua Tahun Kesepuluh
Tempat :	Tempat :
Tanggal :	Tanggal :
Nama & TTD :	Nama & TTD :



KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
DIREKTORAT JENDERAL PERHUBUNGAN LAUT
GEDUNG KARYA LANTAI 12 S.D. 17

Jl. MEDAN MERDEKA BARAT NO. 8
JAKARTA - 10110

TEL: 3813008, 3505006, 3813269, 3447017,
3842440
PST: 4213, 4227, 4209, 4135

TEL: 3844492, 3458540
FAX: 3811786, 3845430, 3507576

BERITA ACARA HASIL EVALUASI SIUPAL / SIOPSUS

Nomor : AL.010/670/DA-2019
Tanggal : 06 Mei 2019

Pada hari ini Senin tanggal 24 Juni tahun 2019 Petugas Evaluasi / Endorsement SIUPAL dengan Surat Keputusan Direktur Jenderal Perhubungan Laut Nomor 43/1/SIUPAL/PMDN/2017 Tanggal 19 Juni 2017 telah melaksanakan Evaluasi / Endorsement dan verifikasi data administrasi dan teknis kepemilikan SIUPAL sesuai amanat Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM. 93 Tahun 2013 tentang Penyelenggaraan dan Pengusahaan Angkutan Laut, sebagaimana diubah terakhir dengan Peraturan Menteri Perhubungan No. PM. 74 Tahun 2015 bahwa:

Nama Perusahaan : PT PERTAMINA INTERNATIONAL SHIPPING
Domisili : Patra Jasa Office Tower Lantai 14
Jl. Gatot Subroto Kav.32-34, Kel. Kuningan Timur, Kec. Setiabudi, Kota
Penanggungjawab Perusahaan : Subagio Hari Moeljanto
Alamat Penanggungjawab : Jl. Cempaka Putih Tengah 27 No.60
RT.015 RW.004 Kel. Cempaka Putih Timur, Kec. Cempaka Putih,

Telah menginput data sesuai dengan persyaratan yang ditentukan dan berlaku sampai dengan 06 Mei 2021

Berita Acara Evaluasi / Endorsement Siupal / Siopsus ini merupakan pengganti pengukuhan evaluasi pemegang izin per 2 (dua) tahun sekali.

Demikian Berita Acara Evaluasi / Endorsement SIUPAL ini dibuat dengan penuh rasa tanggung jawab untuk dipergunakan dalam penetapan sebagaimana mestinya.



Penanggung Jawab Evaluasi
AN.DIREKTUR JENDERAL PERHUBUNGAN LAUT
DIREKTUR LALU LINTAS DAN ANGKUTAN LAUT

Ttd

Dr. Capt. WISNU HANDOKO, M.Sc.
Pembina Tk.I (IV/b)
NIP. 197310311999031002



KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
DIREKTORAT JENDERAL PERHUBUNGAN LAUT
GEDUNG KARYA LANTAI 12 S.D. 17

Jl. MEDAN MERDEKA BARAT NO. 8
JAKARTA - 10110

TEL: 3813008, 3505006, 3813269, 3447017,
3842440
PST: 4213, 4227, 4209, 4135

TEL: 3844492, 3458540
FAX: 3811786, 3845430, 3507576

Nomor : AL.011/136/DA-2020

Klasifikasi :

Lampiran :

Perihal : Surat Keterangan Perubahan Penanggung Jawab, Alamat Penanggung Jawab,

Yth.

Jakarta, 27 Maret 2020

Kepada

Direktur
PT PERTAMINA INTERNATIONAL
SHIPPING
Patra Jasa Office Tower Lantai 14
Jl. Gatot Subroto Kav.32-34, Kel. Kuningan
Timur, Kec. Setiabudi, Kota Administrasi
Jakarta Selatan.

di

DKI JAKARTA

1. Sehubungan dengan surat Saudara Nomor 022/PIS-14000/2020-S0 tanggal 26 Maret 2020, perihal tersebut pada pokok surat, bersama ini terlampir disampaikan Surat Keterangan tentang Perubahan Penanggung Jawab, Alamat Penanggung Jawab, pada Surat Izin Usaha Perusahaan Angkutan Laut (SIUPAL) PT PERTAMINA INTERNATIONAL SHIPPING.
2. Demikian untuk digunakan sebagaimana mestinya.



AN.DIREKTUR JENDERAL PERHUBUNGAN LAUT
DIREKTUR LALU LINTAS DAN ANGKUTAN LAUT

Ttd

Tembusan:

1. Direktur Jenderal Perhubungan Laut;
2. Kepala UPT Ditjen Perhubungan Laut.

Dr. Capt. WISNU HANDOKO, M.Sc.
Pembina Tk.I (IV/b)
NIP. 197310311999031002



KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
DIREKTORAT JENDERAL PERHUBUNGAN LAUT
GEDUNG KARYA LANTAI 12 S.D. 17

Jl. MEDAN MERDEKA BARAT NO. 8

JAKARTA - 10110

TEL: 3813008, 3505006, 3813269, 3447017,
3842440

PST: 4213, 4227, 4209, 4135

TEL: 3844492, 3458540

FAX: 3811786, 3845430, 3507576

Surat Keterangan

No. AL.011/136/DA-2020

1. Berdasarkan surat Saudara PT PERTAMINA INTERNATIONAL SHIPPING Nomor 022/PIS-14000/2020-S0 tanggal 26 Maret 2020, perihal Perubahan Penanggung Jawab, Alamat Penanggung Jawab, Perusahaan sesuai dengan Akta Perubahan No. 34 tanggal 29 November 2019 Notaris MARIANNE VINCENTIA HAMDANI, SH di JAKARTA, Identitas Penanggung Jawab 3175073006650008, yang dikeluarkan oleh Prov. DKI Jakarta, dengan ini diadakan perubahan Penanggung Jawab, Alamat Penanggung Jawab, Perusahaan sebagai berikut :
 - Nama Perusahaan : PT PERTAMINA INTERNATIONAL SHIPPING
 - Nomor & Tgl. SIUPAL : 43/1/SIUPAL/PMDN/2017 / 19 Juni 2017
 - Penanggung Jawab Lama : Subagio Hari Moeljanto
 - Penanggung Jawab Baru : TAFKIR
 - Kewarganegaraan Lama : WNI
 - Kewarganegaraan Baru : WNI
 - No KTP Penanggung Jawab Lama : 3175071606620008
 - No KTP Penanggung Jawab Baru : 3175073006650008
 - Alamat Penanggung Jawab Lama : Jl. Cempaka Putih Tengah 27 No.60
RT.015 RW.004 Kel. Cempaka Putih Timur, Kec. Cempaka Putih, Jakarta Pusat
 - Alamat Penanggung Jawab Baru : JL.SELAT MAKASSAR BLOK G 3/13 RT 001 RW 017
KEL. DUREN SAWIT, KEC. DUREN SAWIT, JAKARTA TIMUR
2. Surat Keterangan ini merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dengan Surat Izin Usaha Perusahaan Angkutan Laut (SIUPAL) PT PERTAMINA INTERNATIONAL SHIPPING Nomor 43/1/SIUPAL/PMDN/2017 tanggal 19 Juni 2017, sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 20 Tahun 2010 Jo Peraturan Pemerintah No. 22 Tahun 2011 tentang Angkutan di Perairan dan Peraturan Menteri Perhubungan No. PM. 93 Tahun 2013 tentang Penyelenggaraan dan Pengusahaan Angkutan Laut.
3. Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan seperlunya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.



KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
DIREKTORAT JENDERAL PERHUBUNGAN LAUT
GEDUNG KARYA LANTAI 12 S.D. 17

Jl. MEDAN MERDEKA BARAT NO. 8

JAKARTA - 10110

TEL: 3813008, 3505006, 3813269, 3447017,
3842440

PST: 4213, 4227, 4209, 4135

TEL: 3844492, 3458540

FAX: 3811786, 3845430, 3507576

Surat Keterangan

No. AL.011/136/DA-2020

Jakarta, 27 Maret 2020

AN.DIREKTUR JENDERAL PERHUBUNGAN LAUT
DIREKTUR LALU LINTAS DAN ANGKUTAN LAUT



Ttd

Tembusan:

1. Direktur Jenderal Perhubungan Laut;
2. Kepala UPT Ditjen Perhubungan Laut.

Dr. Capt. WISNU HANDOKO, M.Sc.
Pembina Tk.I (IV/b)
NIP. 197310311999031002



KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
DIREKTORAT JENDERAL PERHUBUNGAN LAUT
GEDUNG KARYA LANTAI 12 S.D. 17

Jl. MEDAN MERDEKA BARAT NO. 8
JAKARTA - 10110

TEL: 3813008, 3505006, 3813269, 3447017,
3842440
PST: 4213, 4227, 4209, 4135

TEL: 3844492, 3458540
FAX: 3811786, 3845430, 3507576

BERITA ACARA HASIL EVALUASI SIUPAL / SIOPSUS

Nomor : AL.010/1521/DA-2021
Tanggal : 08 Mei 2021

Pada hari ini Sabtu tanggal 08 Mei tahun 2021 Petugas Evaluasi / Endorsement SIUPAL dengan Surat Keputusan Direktur Jenderal Perhubungan Laut Nomor 43/1/SIUPAL/PMDN/2017 Tanggal 19 Juni 2017 telah melaksanakan Evaluasi / Endorsement dan verifikasi data administrasi dan teknis kepemilikan SIUPAL sesuai amanat Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM. 93 Tahun 2013 tentang Penyelenggaraan dan Pengusahaan Angkutan Laut, sebagaimana diubah terakhir dengan Peraturan Menteri Perhubungan No. PM. 74 Tahun 2015 bahwa:

Nama Perusahaan : PT PERTAMINA INTERNATIONAL SHIPPING
Domisili : Patra Jasa Office Tower Lantai 14
Jl. Gatot Subroto Kav.32-34, Kel. Kuningan Timur, Kec. Setiabudi, Kota
Penanggungjawab Perusahaan : ERY WIDIATONO (DIREKTUR UTAMA)
Alamat Penanggungjawab : JL. BONTANG 3 NO. 67, RT/RW 004/001, KEL. JATIMAKMUR, KEC.
PONDOK GEDE, KOTA BEKASI

Telah menginput data sesuai dengan persyaratan yang ditentukan dan berlaku sampai dengan 08 Mei 2023

Berita Acara Evaluasi / Endorsement Siupal / Siopsus ini merupakan pengganti pengukuhan evaluasi pemegang izin per 2 (dua) tahun sekali.

Demikian Berita Acara Evaluasi / Endorsement SIUPAL ini dibuat dengan penuh rasa tanggung jawab untuk dipergunakan dalam penetapan sebagaimana mestinya.



Penanggung Jawab Evaluasi
AN.DIREKTUR JENDERAL PERHUBUNGAN LAUT
DIREKTUR LALU LINTAS DAN ANGKUTAN LAUT

Ttd

Dr. Capt. ANTONIARIF PRIADI, M.Sc
Pembina Tk.I (IV/b)
NIP. 197308081999031003



KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
DIREKTORAT JENDERAL PERHUBUNGAN LAUT
GEDUNG KARYA LANTAI 12 S.D. 17

Jl. MEDAN MERDEKA BARAT NO. 8

JAKARTA - 10110

TEL: 3813008, 3505006, 3813269, 3447017,
3842440

PST: 4213, 4227, 4209, 4135

TEL: 3844492, 3458540

FAX: 3811786, 3845430, 3507576

BERITA ACARA HASIL EVALUASI SIUPAL / SIOPSUS

Nomor : AL.010/1521/DA-2021
Tanggal : 08 Mei 2021

Pada hari ini Sabtu tanggal 08 Mei tahun 2021 Petugas Evaluasi / Endorsement SIUPAL dengan Surat Keputusan Direktur Jenderal Perhubungan Laut Nomor 43/1/SIUPAL/PMDN/2017 Tanggal 19 Juni 2017 telah melaksanakan Evaluasi / Endorsement dan verifikasi data administrasi dan teknis kepemilikan SIUPAL sesuai amanat Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM. 93 Tahun 2013 tentang Penyelenggaraan dan Pengusahaan Angkutan Laut, sebagaimana diubah terakhir dengan Peraturan Menteri Perhubungan No. PM. 74 Tahun 2015 bahwa:

Nama Perusahaan : PT PERTAMINA INTERNATIONAL SHIPPING
Domisili : Patra Jasa Office Tower Lantai 14
Jl. Gatot Subroto Kav.32-34, Kel. Kuningan Timur, Kec. Setiabudi, Kota
Penanggungjawab Perusahaan : ERY WIDIASTONO (DIREKTUR UTAMA)
Alamat Penanggungjawab : JL. BONTANG 3 NO. 67, RT/RW 004/001, KEL. JATIMAKMUR, KEC.
PONDOK GEDE, KOTA BEKASI

Telah menginput data sesuai dengan persyaratan yang ditentukan dan berlaku sampai dengan 08 Mei 2023

Berita Acara Evaluasi / Endorsement Siupal / Siopsus ini merupakan pengganti pengukuhan evaluasi pemegang izin per 2 (dua) tahun sekali.

Demikian Berita Acara Evaluasi / Endorsement SIUPAL ini dibuat dengan penuh rasa tanggung jawab untuk dipergunakan dalam penetapan sebagaimana mestinya.



Penanggung Jawab Evaluasi
AN.DIREKTUR JENDERAL PERHUBUNGAN LAUT
DIREKTUR LALU LINTAS DAN ANGKUTAN LAUT

Ttd

Dr. Capt. ANTONIARIE PRIADI, M.Sc
Pembina Tk.I (IV/b)
NIP. 197308081999031003

LAMPIRAN 2

KONTRAK PERJANJIAN KERJA LAUT

No.AL 524/881 / T /SYB.TPK- 2022



17 FEB 2022

PT. PERTAMINA INTERNATIONAL SHIPPING
PERJANJIAN KERJA LAUT ANTARA
SEAFARERS' EMPLOYMENT AGREEMENT BETWEEN
PT. PERTAMINA INTERNATIONAL SHIPPING DENGAN PELAUT WARGA NEGARA INDONESIA
PT. PERTAMINA INTERNATIONAL SHIPPING AND INDONESIAN CITIZEN SEAFARER
DENGAN STATUS PEKERJA WAKTU TIDAK TERTENTU
UNDER PERMANENT EMPLOYMENT STATUS

Perjanjian Kerja Laut beserta lampirannya (selanjutnya disebut PKL) ini dibuat oleh dan antara Pemilik Kapal yaitu PT PERTAMINA INTERNATIONAL SHIPPING, dalam hal ini diwakili oleh Crewing Manager yang bertindak untuk dan atas nama perusahaan tersebut, beralamat di Patra Jasa Office Tower Lantai 14, Jalan Gatot Subroto Kav 32-34, Jakarta 12950 (selanjutnya disebut PERUSAHAAN) dengan

This Seafarer Employment Agreement including its exhibits (hereinafter referred to as SEA) are made by and between Ship Owner i.e. PT PERTAMINA INTERNATIONAL SHIPPING, in this case represented by Crewing Manager acting for and on behalf of the company mentioned above, having its address at Patra Jasa Office Tower, 14th Floor, Jalan Gatot Subroto Kav 32-34, Jakarta 12950 (hereinafter referred to as the COMPANY), and:

NAMA : THOMAS CRISTIAN
NOMOR PEKERJA : 88009596
KODE PELAUT : 6200114553
TEMPAT/ TGL LAHIR : JAKARTA, 31 DESEMBER 1980
ALAMAT : JL. SUMEDANG BLD NO.280 RT/RW
008/009 DUREN JAYA BEKASI TIMUR
KOTA BEKASI

NAME : THOMAS CRISTIAN
EMPLOYEE ID : 88009596
SEAFARER CODE : 6200114553
PLACE/ DATE OF BIRTH : JAKARTA, 31 DESEMBER 1980
ADDRESS : JL. SUMEDANG BLD NO.280 RT/RW
008/009 DUREN JAYA BEKASI TIMUR
KOTA BEKASI

Selanjutnya dalam PKL disebut sebagai PELAUT.

hereinafter referred to as SEAFARER.

Para pihak tersebut di atas secara sendiri-sendiri disebut sebagai PIHAK, dan secara bersama-sama disebut sebagai PARA PIHAK. PARA PIHAK setuju untuk mengikatkan diri dalam suatu PKL dengan ketentuan dan syarat yang diatur dalam pasal-pasal sebagai berikut:

The parties above are individually referred to as a PARTY, and collectively referred to as PARTIES. The PARTIES agree to bind themselves in a SEA under the terms and conditions contained in the articles as follows:

Pasal 1
PEKERJAAN DAN PENEMPATAN

- 1.1 PEKERJAAN**
PERUSAHAAN akan mempekerjakan PELAUT dengan berdasarkan Undang-Undang Pelayaran beserta aturan pelaksanaannya dan/atau ketentuan perundang-undangan yang terkait lainnya.
- 1.2 PENEMPATAN**
Selama berlakunya PKL, PERUSAHAAN akan menempatkan, menugaskan dan mepekerjakan PELAUT di kapal (-kapal) milik PERUSAHAAN/ afiliasi PERUSAHAAN sebagaimana tercantum pada lampiran 1 PKL untuk kepentingan operasional bisnis PERUSAHAAN.
- 1.3 PERUBAHAN LAMPIRAN 1**
Dalam hal terjadi perubahan penempatan / transfer PELAUT sebagaimana diatur pada Poin 1.2 yang mengakibatkan penyesuaian nama jabatan dan upah PELAUT, maka PARA PIHAK sepakat untuk mengubah isi Lampiran 1 PKL dan Pelaut akan diberikan upah sesuai dengan ketentuan upah yang berlaku di tempat penugasan dan/atau penempatan baru tersebut.

Article 1
EMPLOYMENT AND ASSIGNMENT

- 1.1 EMPLOYMENT**
COMPANY will employ SEAFARER based on the Shipping Law along with its implementing regulations and/or any other related laws and regulations.
- 1.2 ASSIGNMENT**
During the duration of this SEA, the COMPANY will place, assign and employ SEAFARER on board vessel (-vessel) owned by the COMPANY / Affiliation of COMPANY as set forth in Exhibit 1 of SEA for the benefit of COMPANY's business operation.
- 1.3 AMANDEMENT OF EXHIBIT 1**
In the event that there is a change of placement/transfer of SEAFARER as set forth in poin 1.2 which will cause adjustment of position and wages of SEAFARER, THE PARTIES agrees to amend Exhibit 1 and SEAFARER will be paid based on prevailing wage standard at the new place of assignment and / or placement.

Paraf Para Pihak : PERUSAHAAN , PELAUT
Initial of the Parties COMPANY SEAFARER



PT. PERTAMINA INTERNATIONAL SHIPPING
PERJANJIAN KERJA LAUT ANTARA
SEAFARERS' EMPLOYMENT AGREEMENT BETWEEN
PT. PERTAMINA INTERNATIONAL SHIPPING DENGAN PELAUT WARGA NEGARA INDONESIA
PT. PERTAMINA INTERNATIONAL SHIPPING AND INDONESIAN CITIZEN SEAFARER
DENGAN STATUS PEKERJA WAKTU TIDAK TERTENTU
UNDER PERMANENT EMPLOYMENT STATUS

Pasal 2
UPAH DAN KOMPENSASI

2.1 UPAH

- a) Komponen Upah Bulanan PELAUT, terdiri dari:
- (i) Upah Tetap
 - (ii) Tunjangan Daerah, Vessel Allowances, Fixed Over Time untuk Perwira Kapal, Leave Pay, dan Actual Hourly Over Time
 - (iii) Upah bulanan yang diberikan belum termasuk insentif dan bonus, sehingga PELAUT berhak atas insentif dan bonus dari PERUSAHAAN.
- b) Tunjangan Hari Raya Keagamaan (THR) diberikan kepada PELAUT dengan Masa Kerja lebih dari 1 (satu) tahun pada saat Hari Raya Keagamaan. Untuk PELAUT dengan masa kerja lebih dari 3 (tiga) bulan tetapi kurang dari 1 (satu) tahun, THR akan dibayarkan secara proporsional.
- c) Besaran Upah Tetap, Tunjangan Daerah, Vessel Allowances, Fixed Over Time, Leave Pay dan dasar iuran premi Perlindungan Jaminan Sosial adalah sebagaimana tercantum pada lampiran 1 PKL.
- Pembayaran upah bulanan adalah dalam mata uang Rupiah dengan rincian:
- (i) Upah Tetap dan Tunjangan Daerah dibayarkan setiap bulan selama masa kerja.
 - (ii) Vessel Allowances, Fixed Over Time dan Leave Pay dibayarkan sejak naik kapal (Sign On).
 - (iii) Bantuan fasilitas Istirahat Tahunan, diberikan bersamaan dengan pembayaran upah pada bulan *due date* Istirahat Tahunan Pekerja dengan mengacu ketentuan yang berlaku di Perusahaan.

2.2 KOMPENSASI PEKERJAAN TAMBAHAN

Dalam hal PELAUT diberikan pekerjaan tambahan di luar tugas dan tanggungjawabnya sebagai PELAUT, maka PELAUT berhak atas kompensasi di luar upah yang besarnya diatur dan ditetapkan oleh PERUSAHAAN.

Pasal 3
PAJAK PENGHASILAN DAN PERLINDUNGAN JAMINAN SOSIAL

3.1 PAJAK PENGHASILAN

Pembayaran pajak atas penghasilan PELAUT merupakan kewajiban PELAUT. PERUSAHAAN memberikan tunjangan pajak penghasilan yang besarnya sama dengan pajak penghasilan PELAUT.

3.2 PERLINDUNGAN JAMINAN SOSIAL

Pembayaran iuran premi Perlindungan Jaminan Sosial PELAUT menggunakan Dasar Premi sebagaimana diatur dalam Peraturan Perundangan yang berlaku.

Article 2
WAGE AND COMPENSATION

2.1 WAGE

- a) The SEAFARER's Monthly Wage Component consists of:
- (i) Fixed Wage
 - (ii) Site Allowance, Vessel Allowances, Fixed Over Time for Ship Officer and Leave Pay
 - (iii) Monthly Wage provided does not included incentives and bonuses, so that SEAFARER is entitled to the incentive and bonus from the COMPANY.
- b) Religious Festivity Allowance (THR) will be provided within the Religious Festivity Day with service period less than one (1) year at the time of the Religious Festivity. Untuk For any SEAFARER with service period of more than three (3) months but less than one (1) year, THR will be payable in proportional basis.
- c) Amount of Fixed Wage, Site Allowance, Vessel Allowances, Fixed Over Time, Leave Pay and Premium Base of Social Guarantee Protection shall be as contained in Exhibit 1 to SEA. Payment of monthly wage shall be in Rupiah currency under the following details:
- (i) Fixed Wage and Site Allowance are payable on monthly basis during the service period.
 - (ii) Vessel Allowances, Fixed Over Time and Leave Pay are payable as of the Sign-On.
 - (iii) Vacation Allowance facility is provided in conjunction with payment of wage in the month at which the due date of Employee's Annual Leave falls subject to regulations prevailing within the Company.

2.2 ADDITIONAL WORK COMPENSATION

In the event the SEAFARER is assigned to perform additional works beyond his duties and responsibilities as a SEAFARER, then the SEAFARER is entitled to compensation out of the wage which amount is provided for in and stipulated by the COMPANY.

Article 3
INCOME TAX AND SOCIAL GUARANTEE PROTECTION

3.1 INCOME TAX

Payment of tax on the SEAFARER's income shall be the SEAFARER's obligation. The COMPANY shall provide income tax allowance which amount is equal to the value of the SEAFARER's income tax.

3.2 SOCIAL GUARANTEE PROTECTION

Payment of the SEAFARER's Social Guarantee Protection shall use the Premium Contributions using basic Premium as stipulated by the Government Law.

Paraf Para Pihak ; PERUSAHAAN 4 , PELAUT
Initial of the Parties COMPANY SEAFARER



PT. PERTAMINA INTERNATIONAL SHIPPING
PERJANJIAN KERJA LAUT ANTARA
SEAFARERS' EMPLOYMENT AGREEMENT BETWEEN
PT. PERTAMINA INTERNATIONAL SHIPPING DENGAN PELAUT WARGA NEGARA INDONESIA
PT. PERTAMINA INTERNATIONAL SHIPPING AND INDONESIAN CITIZEN SEAFARER
DENGAN STATUS PEKERJA WAKTU TIDAK TERTENTU
UNDER PERMANENT EMPLOYMENT STATUS

Pasal 4
AKOMODASI DAN PERBEKALAN

- 4.1 AKOMODASI**
a) PERUSAHAAN menyediakan tempat tinggal yang layak di atas kapal kepada PELAUT.
- b) PELAUT wajib menggunakan serta memelihara fasilitas dimaksud butir 4.1 a) dan tidak diperkenankan menggunakan untuk kepentingan lain.
- 4.2 PERBEKALAN**
PERUSAHAAN menyediakan makanan dan minuman kepada PELAUT di atas kapal dengan kandungan kalori dan gizi sebagaimana ditetapkan dalam aturan di bidang pelayaran dan kepelautan serta dengan variasi dan mutu yang baik.

Pasal 5
PERLENGKAPAN DAN PERLINDUNGAN KERJA

- 5.1 PERLENGKAPAN KERJA**
a) PERUSAHAAN wajib menyediakan pakaian kerja untuk dipergunakan oleh PELAUT sesuai tingkat kepangkatan dan jenis pekerjaannya.
b) Pemberian pakaian disesuaikan dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku di PERUSAHAAN.
- 5.2 PERLINDUNGAN KERJA**
Di tempat PELAUT bekerja, PERUSAHAAN menyediakan alat perlindungan atau keselamatan kerja sesuai aturan yang berlaku di bidang pelayaran dan kepelautan.

Pasal 6
KUASA PENERIMAAN UPAH

Selama jangka waktu PKL, PELAUT dapat meminta PERUSAHAAN untuk membayarkan upahnya kepada salah satu anggota keluarga sebagaimana yang ditunjuk PELAUT berdasarkan surat kuasa yang ditandatangani PELAUT.

Pasal 7
JAM KERJA

Jam kerja PELAUT adalah sebagaimana diatur dalam perundang-undangan terkait pelayaran yang berlaku dan dalam Pedoman Pengelolaan Awak Kapal yang ditetapkan oleh PERUSAHAAN.

Article 4
ACCOMMODATION AND SUPPLIES

- 4.1 ACCOMMODATION**
a) COMPANY shall provide SEAFARER with proper accommodation on board.
- b) SEAFARER shall use and maintain the facilities as referred to in paragraph 4.1 a) and shall not be allowed to use for other interest.
- 4.2 SUPPLIES**
COMPANY shall provides food and drink to SEAFARER on board with calorie and nutrient content as stipulated in the Maritime regulations with variety and good quality.

Article 5
OCCUPATIONAL EQUIPMENT AND PROTECTION

- 5.1 OCCUPATIONAL EQUIPMENT**
a) COMPANY shall provide working clothes to be worn by SEAFARER in accordance with the level of position and type of work.
b) The provision of working clothes is adjusted with the requirements prevailing in the COMPANY.
- 5.2 OCCUPATIONAL PROTECTION**
At the SEAFARER's place of work, the COMPANY shall maintain occupational protection or equipment in accordance with applicable in Maritime regulations.

Article 6
AUTHORIZATION TO RECEIVE WAGE

During the term of SEA, the SEAFARER may authorize the COMPANY to pay his wage to his family appointed by the SEAFARER based on power of attorney signed by the SEAFARER.

Article 7
WORKING HOURS

The SEAFARER's working hours shall be as stipulated in applicable laws and regulations on shipping and prevailing in the Guidelines for the Management of Ship Crew determined by the COMPANY.

Paraf Para Pihak : PERUSAHAAN 4, PELAUT
Initial of the Parties COMPANY SEAFARER

PT. PERTAMINA INTERNATIONAL SHIPPING
PERJANJIAN KERJA LAUT ANTARA
SEAFARERS' EMPLOYMENT AGREEMENT BETWEEN
PT. PERTAMINA INTERNATIONAL SHIPPING DENGAN PELAUT WARGA NEGARA INDONESIA
PT. PERTAMINA INTERNATIONAL SHIPPING AND INDONESIAN CITIZEN SEAFARER
DENGAN STATUS PEKERJA WAKTU TIDAK TERTENTU
UNDER PERMANENT EMPLOYMENT STATUS

Pasal 8
TATA TERTIB

- 8.1 PERUSAHAAN mengatur dan menetapkan tata tertib sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku, termasuk tapi tidak terbatas pada Peraturan dan/atau Prosedur dalam Pedoman Manajemen Keselamatan.
- 8.2 Pelanggaran yang secara sengaja dilakukan oleh PELAUT terhadap tata tertib kerja dimaksud ayat 8.1 dapat mengakibatkan pemberian sanksi hukum sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Pasal 9
PENURUNAN DAN PEMULANGAN PELAUT

- 9.1 Pada saat PKL berakhir, PERUSAHAAN wajib mengembalikan PELAUT ke tempat dimana PKL ditandatangani.
- 9.2 PERUSAHAAN dibebaskan dari kewajiban pengembalian tersebut ayat 9.1 dalam hal :
- a) PELAUT memutuskan hubungan kerja secara sepihak atas permintaan sendiri, kecuali jika PELAUT mengajukan pemberitahuan tertulis terlebih dahulu sekurang-kurangnya 30 hari kalender sebelum pemutusan hubungan kerja dilaksanakan.
 - b) Pemberhentian PELAUT dikarenakan pelanggaran disiplin sebagaimana diatur dalam peraturan yang berlaku di PERUSAHAAN.
- 9.3 Apabila masa penugasan yang diatur dalam PKL berakhir pada saat kapal dalam pelayaran, PELAUT diwajibkan meneruskan pelayaran sampai di pelabuhan pertama yang disinggahi dengan mendapatkan tambahan imbalan upah dan kesejahteraan sejumlah kelebihan hari dari masa kontrak, sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah RI No.7 Th.2000 tentang Kepelautan Pasal 26 Butir (3) dan/atau perubahannya.
- 9.4 Dalam mengambil tindakan sehubungan dengan hal-hal tersebut di atas, PERUSAHAAN akan tetap memperhatikan peraturan perundang-undangan yang berlaku saat tindakan diambil.

Pasal 10
SAKIT DAN KECELAKAAN KERJA

- 10.1 SAKIT
- a) PERUSAHAAN memberikan jaminan perawatan kesehatan dan layanan pengobatan untuk PELAUT dan keluarganya, yang berlaku baik di tempat kedudukan maupun di luar tempat kedudukan, dengan mengacu pada ketentuan terkait yang berlaku di PERUSAHAAN.
 - b) Keluarga PELAUT yang mendapat jaminan perawatan kesehatan sebagaimana dimaksud butir 10.1 (a) adalah 1 (satu) orang istri dan 3 (tiga) orang anak, yang terdaftar secara resmi di PERUSAHAAN.
 - c) PELAUT yang dalam perawatan sakit yang dinyatakan dengan surat keterangan Dokter Perusahaan, tetapi bukan akibat

Article 8
WORKING ORDER

- 8.1 COMPANY shall maintain and stipulate working order in accordance with applicable laws and regulations, including but not limited to Regulation and/or Procedures in the Guidelines for Safety Management.
- 8.2 Any violation intentionally committed by SEAFARER against the working order as referred to in paragraph 8.1 may subject to the imposition of legal sanction in accordance with applicable regulations .

Article 9
SIGN-OFF AND REPATRIATION OF SEAFARER

- 9.1 At the time of the expiration of this SEA, the COMPANY shall repatriate the SEAFARER to the COMPANY domicile in which SEA is signed.
- 9.2 The COMPANY is released from the obligation of repatriation as referred to in paragraph 9.1 in the event of the following occurs:
- a) SEAFARER terminates his employment relationship at his own request, unless SEAWAFER submits a written notice at least 30 calendar days prior to the execution of employment termination.
 - b) Termination of SEAFARER employment is due to an indiscipline conduct as provided for in the regulations prevailing within the COMPANY.
- 9.3 If the assignment period provided herein expires when the vessel is in journey, SEAFARER shall carry on the journey until the arrival in the first port stopped off subject to the additional compensation of wage and welfare on board for the excess days of the contract period, as provided for in paragraph (3) Article 26 of the Government Regulation RI No. 7 of 2000 on Seamanship and/or its amendments.
- 9.4 To perform the action in connection with the aforesaid, the COMPANY will take applicable laws and regulations into account when the action is decided to perform.

Article 10
ILL AND OCCUPATIONAL ACCIDENT

- 10.1 ILL
- a) The COMPANY shall maintain health insurance and medical services for SEAFARER and his family applicable both in and outside the place of domicile subject to relevant regulations prevailing within the COMPANY.
 - b) SEAFARER's family who receive health care insurance as referred to in item 10.1 (a) are 1 (one) wife and 3 (three) children, who are officially registered at the COMPANY.
 - c) SEAFARER who is under ill treatment declared by medical certificate issued by the COMPANY's Doctor, but not resulting

Paraf Para Pihak : PERUSAHAAN , PELAUT
Initial of the Parties COMPANY SEAFARER

PT. PERTAMINA INTERNATIONAL SHIPPING
PERJANJIAN KERJA LAUT ANTARA
SEAFARERS' EMPLOYMENT AGREEMENT BETWEEN
PT. PERTAMINA INTERNATIONAL SHIPPING DENGAN PELAUT WARGA NEGARA INDONESIA
PT. PERTAMINA INTERNATIONAL SHIPPING AND INDONESIAN CITIZEN SEAFARER
DENGAN STATUS PEKERJA WAKTU TIDAK TERTENTU
UNDER PERMANENT EMPLOYMENT STATUS

kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan tugasnya sehingga 12 (dua belas) bulan berturut-turut tanpa terputus, akan menerima jaminan pengobatan dan upah hingga 12 (dua belas) bulan sejak bulan pertama dari ketidakmampuannya bekerja.

- d) Ketidakmampuan PELAUT dalam melakukan tugasnya secara terus-menerus sebagaimana dimaksud butir 10.1 (d), akan diproses melalui Majelis Pertimbangan Kesehatan (MPK) sebagaimana diatur dalam peraturan yang berlaku di PERUSAHAAN.

10.2 KECELAKAAN KERJA

- a) Jika PELAUT menderita cacat tetap akibat kecelakaan kerja, PERUSAHAAN akan memberikan santunan sesuai dengan ketentuan sebagai berikut:

(i) Cacat tetap yang mengakibatkan kehilangan kemampuan kerja sebesar Rp150.000.000 (seratus lima puluh juta rupiah).

(ii) Cacat tetap yang mengakibatkan kemampuan kerja berkurang, besarnya santunan ditetapkan persentase dari jumlah sebagaimana ditetapkan dalam butir 10.2.a). (i) sebagai berikut:

- a. Kehilangan satu lengan : 40%
- b. Kehilangan dua lengan : 100%
- c. Kehilangan satu telapak tangan : 30%
- d. Kehilangan kedua telapak tangan : 80%
- e. Kehilangan satu kaki dari paha : 40%
- f. Kehilangan dua kaki dari paha : 100%
- g. Kehilangan satu telapak kaki : 30%
- h. Kehilangan dua telapak kaki : 80%
- i. Kehilangan satu mata : 30%
- j. Kehilangan dua mata : 100%
- k. Kehilangan pendengaran satu telinga : 15%
- l. Kehilangan pendengaran dua telinga : 40%
- m. Kehilangan satu jari tangan : 10%
- n. Kehilangan satu jari kaki : 5%

Jika PELAUT kehilangan beberapa anggota badan sekaligus, besarnya santunan ditentukan dengan menjumlahkan besarnya persentase, dengan ketentuan tidak melebihi jumlah sebagaimana butir 10.2.a). (i).

- b) Jika PELAUT meninggal dunia di atas kapal, PERUSAHAAN akan menanggung biaya pemulangan dan penguburan jenazahnya ke tempat domisili PELAUT sesuai dengan peraturan PERUSAHAAN.

- c) Kepada PELAUT yang meninggal dunia di atas kapal, maka kepada keluarga dan ahli waris PELAUT diberikan:

- i. Upah bulan terakhir;
- ii. Pesangon sebesar 72 (tujuh puluh dua) bulan upah termasuk di dalamnya santunan kematian akibat kecelakaan kerja dari Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS Ketenagakerjaan) atau Perusahaan Asuransi lain yang ditunjuk Perusahaan;

from occupational accident and unable to perform his duties for twelve (12) months consecutively without being interrupted will receive medical insurance and wage to twelve (12) months as of the first month of his incapability to work.

- d) SEAFARER's inability to carry out their duties continuously as referred to in item 10.1 (d), will be processed through the Health Advisory Council (MPK) as provided for in the regulations prevailing within the COMPANY.

10.2 OCCUPATIONAL ACCIDENT

- a) If SEAFARER suffers from permanent disability due to occupational accident, the COMPANY will provide compensation as follows:

(i) Permanent disability which cause loss of work ability will be entitled to compensation of Rp 150.000.000 (one hundred and fifty million rupiah).

(ii) For permanent disability which reduce work ability, the amount of compensation is determined as percentage of the amount specified in item 10.2.a). (i) as follows:

- a. Loss of one arm : 40%
- b. Loss both arms : 100%
- c. Loss of one palm : 30%
- d. Loss both palms : 80%
- e. Loss of one leg from thigh : 40%
- f. Loss both legs from thigh : 100%
- g. Loss of one foot : 30%
- h. Loss both feet : 80%
- i. Loss of one eye : 30%
- j. Loss both eyes : 100%
- k. Loss of hearing ability on one ear : 15%
- l. Loss of hearing ability on both ears : 40%
- m. Loss of one finger : 10%
- n. Loss of one toe : 5%

If SEAFARER loses several parts of body at once, the amount of compensation is determined by adding each percentage and must not exceed the amount specified in item 10.2.a). (i).

- b) If SEAFARER dies on board, the COMPANY will bear the costs of repatriation to and funeral at the SEAFARER's place of domicile in accordance with COMPANY's regulation.

- c) In the event the SEAFARER dies on board, then the SEAFARER family and heir will be provided with the following:

- (i) The last month wage;
- (ii) Severance pay in the amount of seventy two (72) months of wage including the benefit of death resulting from occupational accident from social security administration for employment (BPJS Ketenagakerjaan) or other Insurance Company appointed by the COMPANY;

Paraf Para Pihak ; PERUSAHAAN , PELAUT
Initial of the Parties COMPANY SEAFARER

PT. PERTAMINA INTERNATIONAL SHIPPING
PERJANJIAN KERJA LAUT ANTARA
SEAFARERS' EMPLOYMENT AGREEMENT BETWEEN
PT. PERTAMINA INTERNATIONAL SHIPPING DENGAN PELAUT WARGA NEGARA INDONESIA
PT. PERTAMINA INTERNATIONAL SHIPPING AND INDONESIAN CITIZEN SEAFARER
DENGAN STATUS PEKERJA WAKTU TIDAK TERTENTU
UNDER PERMANENT EMPLOYMENT STATUS

- iii. Hak-Hak lainnya sesuai ketentuan PERUSAHAAN.
- d) Jika PELAUT meninggal dunia di atas kapal, semua hak milik pribadi PELAUT yang ada di atas kapal dikembalikan oleh PERUSAHAAN kepada ahli waris yang ditunjuk oleh PELAUT pada saat PKL ditandatangani sebagaimana tercantum pada Lampiran 3 PKL.

(iii) Other rights in accordance with the COMPANY regulations.

- d) If SEAFARER dies on board, all personal effects of the SEAFARER on board will be returned by the COMPANY to the heirs appointed by the SEAFARER when this SEA is signed as listed in the Exhibit 3 to SEA.

e)

Pasal 11
KAPAL MUSNAH / TENGGELAM / TERBAKAR

Article 11
DESTROYED / SINKING / BURNT SHIP

- 11.1 Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja oleh PERUSAHAAN yang diakibatkan kapal musnah, atau tenggelam, atau terbakar saat berlayar, sehingga Kapal menjadi *Constructive total loss*, PERUSAHAAN wajib membayar pesangon kepada PELAUT sebesar 2 (dua) kali penghasilan bulan terakhir dan hak lainnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Pemulangan Awak Kapal menjadi tanggungan PERUSAHAAN, dengan ketentuan sebagaimana diatur pada ayat 9.1.
- 11.2 Dalam hal kondisi tersebut ayat 11.1 mengakibatkan PELAUT meninggal dunia, pesangon dan hak-hak PELAUT diserahkan kepada ahli waris yang ditunjuk oleh PELAUT pada saat PKL ditandatangani sebagaimana tercantum pada Lampiran 3 PKL.
- 11.3 Jika PELAUT mengalami kehilangan dan/atau kerusakan barang bawaan milik pribadi dikarenakan kecelakaan kapal laut yang disebabkan kapal terbakar/tabrakan/tenggelam atau dibuang ke laut demi keselamatan kapal dan awak kapal, PERUSAHAAN memberikan bantuan penggantian sesuai tarif sebagai berikut:

- 11.1 In the event of an Employment Termination by the COMPANY resulting from destroyed or sinking or burnt ship during sailing so that the Ship becomes constructive total loss, the COMPANY will provide the SEAFARER with severance pay in the amount of two (2) times of his last month of salary and other entitlements in accordance with applicable regulations. Repatriation of Crew Ship shall be the COMPANY's account, in the conditions as provided for in paragraph 9.1.

- 11.2 In the event that the condition as referred to in paragraph 11.1 causes the death of the SEAFARER, the severance pay and other entitlements of the SEAFARER accordingly will be handed to the heirs appointed by the SEAFARER when this SEA is signed as listed in the Exhibit 3 to SEA.

- 11.3 If SEAFARER suffers from personal effect (loss and/or damage) because of destroyed or sinking or burnt ship or being thrown away to the sea due to safety reason for both ship and all crew, COMPANY will provide compensation as follows:

Jenjang Kepangkatan	Tarif (Rp)
Senior Staff ke atas (PRL 16 ke Atas)	24.000.000, -
Staff (PRL 12-15)	22.000.000, -
Junior Staff (PRL 08-11)	20.000.000, -

Level of Position	Tariffs (IDR)
Senior Staff or above (PRL 16 or Above)	24.000.000, -
Staff (PRL 12-15)	22.000.000, -
Junior Staff (PRL 08-11)	20.000.000, -

Pasal 12
PROSEDUR KELUHAN

Segala keluhan dari PELAUT di atas kapal harus mendapat perhatian penuh oleh Perusahaan dan diselesaikan sesuai dengan Prosedur Penanganan Keluhan yang ditetapkan oleh PERUSAHAAN.

Article 12
COMPLAINTS PROCEDURES

Any complaint or grievance by the seafarer onboard must be given full attention by the Company and be resolved in accordance with the Complaints Handling Procedure established by the Company.

Paraf Para Pihak : PERUSAHAAN
Initial of the Parties COMPANY

PELAUT
SEAFARER

PT. PERTAMINA INTERNATIONAL SHIPPING
PERJANJIAN KERJA LAUT ANTARA
SEAFARERS' EMPLOYMENT AGREEMENT BETWEEN
PT. PERTAMINA INTERNATIONAL SHIPPING DENGAN PELAUT WARGA NEGARA INDONESIA
PT. PERTAMINA INTERNATIONAL SHIPPING AND INDONESIAN CITIZEN SEAFARER
DENGAN STATUS PEKERJA WAKTU TIDAK TERTENTU
UNDER PERMANENT EMPLOYMENT STATUS

Pasal 13
TANGGAL BERLAKU DAN JANGKA WAKTU PKL

- 13.1 PKL ini mulai berlaku terhitung mulai tanggal disijikan / disahkan Syahbandar/Instansi terkait pada tanggal : **17 FEB 2022**
- 13.2 Berakhirnya jangka waktu penugasan dalam PKL adalah 8 (Delapan) bulan terhitung sejak ketentuan butir 13.1 dimaksud, atau sampai dengan waktu yang ditentukan PERUSAHAAN, yang disahkan dengan keterangan sign-off dari Syahbandar dalam Buku Pelaut.
- 13.3 Berakhirnya jangka waktu penugasan di atas kapal, tidak mengakhiri status pekerja di Perusahaan sebagai Pekerja Waktu Tidak Tertentu.
- 13.4 Dalam waktu 1 (satu) bulan sebelum berakhirnya PKL, PERUSAHAAN dapat menawarkan perpanjangan PKL, dengan ketentuan akumulasi perpanjangan ditambah jangka waktu PKL tidak lebih dari 11 (sebelas) bulan. Apabila disepakati oleh PELAUT, perpanjangan jangka waktu PKL dimaksud akan dituangkan dalam suatu Addendum atas PKL yang ditandatangani PARA PIHAK.

Pasal 14
HUKUM YANG BERLAKU

PKL ini diatur dan diinterpretasikan menurut hukum Republik Indonesia serta tunduk pada ketentuan Kitab Undang-undang Hukum Dagang (KUHD), khususnya Buku Kedua Bab IV dan peraturan perundangan di bidang pelayaran dan kepelautan.

Pasal 15
PENYELESAIAN PERSELISIHAN

- 15.1. Setiap perselisihan yang terjadi antara PELAUT dan PERUSAHAAN diselesaikan berdasarkan asas musyawarah untuk mufakat.
- 15.2. Dalam hal musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud ayat 15.1 Pasal ini tidak dapat tercapai dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari kalender sejak dimulainya musyawarah, maka Para Pihak sepakat akan menyelesaikan permasalahan tersebut berdasarkan Peraturan Menteri Perhubungan No. 84 Tahun 2013 tentang Perekrutan dan Penempatan Awak Kapal.

Pasal 16
KETENTUAN LAIN-LAIN

- 16.1 Hal-hal yang belum cukup diatur dalam PKL akan mengacu kepada dengan berdasarkan Undang-Undang Pelayaran dan/atau ketentuan perundang-undangan yang terkait lainnya.
- 16.2 Selama jangka waktu PKL, PELAUT ditetapkan berkedudukan di Jakarta.

Pasal 13
APPLICABLE DATE AND TERM OF SEA

- 13.1 This SEA shall commence effectively as of the date at which it is recorded/ approved by Harbormaster/ relevant institution on: **17 FEB 2022**
- 13.2 Expiration of the assignment herein shall be for 8 (Eight) months effectively as of the time prescribed in paragraph 13.1, or until the stipulated by the COMPANY, approved by the statement of sign-off from the Harbormaster in the Seafarer Log;
- 13.3 Expiration of assignment period on board shall not expire the employment status at the Company as a Non-Permanent Employee.
- 13.4 Within a period of one (1) month prior to the expiration of this SEA, the COMPANY may offer extension of SEA, provided that the accumulation of extension plus the term of SEA shall not exceed ten (11) months. If it is agreed by the SEAFARER, the referred extension of SEA will be drawn up in an Addendum to SEA signed by the PARTIES.

Article 14
APPLICABLE LAW

This Term Of Sea regulated and interpreted according to the laws of Republik Indonesia and are subject to the provisions of the Commercial Law Code (KUHD), especially the second book of Chapter IV and the legislation in the Maritime Regulations.

Article 15
DISPUTE RESOLUTIONS

- 15.1. Every dispute that occurs between Seafarers and Company is settled based on the principle of deliberation to reach consensus.
- 15.2. In the case of deliberation to reach consensus as referred to in paragraph 15.1 this Article cannot be reached within 30 (thirty) calendar days from the start of deliberations, the PARTIES agree to resolve the matter based on Minister of Transportation Regulation No. 84 of 2013 concerning Recruitment and Placement of Crews. 84 of 2013 concerning Recruitment and Placement of Crews.

Article 16
MISCELLANEOUS PROVISIONS

- 16.1 Any matters that are not sufficiently provided for herein will refer to Shipping Law and or other relevant laws and regulations.
- 16.2 During the validity of SEA, it is determined that the SEAFARER domicile is Jakarta.

Paraf Para Pihak ; PERUSAHAAN , PELAUT
Initial of the Parties COMPANY SEAFARER



PT. PERTAMINA INTERNATIONAL SHIPPING
PERJANJIAN KERJA LAUT ANTARA
SEAFARERS' EMPLOYMENT AGREEMENT BETWEEN
PT. PERTAMINA INTERNATIONAL SHIPPING DENGAN PELAUT WARGA NEGARA INDONESIA
PT. PERTAMINA INTERNATIONAL SHIPPING AND INDONESIAN CITIZEN SEAFARER
DENGAN STATUS PEKERJA WAKTU TIDAK TERTENTU
UNDER PERMANENT EMPLOYMENT STATUS

PELAUT telah membaca dan memahami dengan jelas setiap pasal dan menyetujui PKL ini.

SEAFARER has read and clearly understood each articles contained herein and agreed with this SEA.

Demikian PKL ini ditandatangani di TG. Priok pada hari Kamis tanggal 17 FEB 2022, dan dibuat dalam rangkap 4 (empat): asli untuk PELAUT, dengan tembusan masing-masing untuk PERUSAHAAN, Syahbandar / Instansi terkait dan Nakhoda Kapal.

In witness whereof this SEA is signed in TG. Priok on the day Thursday 17 FEB 2022, and made in in four (4) counterparts, the original of which is for SEAFARER, copied to the COMPANY, Harbormaster / relevant institution and Ship's Master respectively.

PT PERTAMINA INTERNATIONAL SHIPPING

RONI WIDAGDO
MANAGER CREWING

DISAHKAN OLEH,
APPROVED BY

Ad. KEPALA KANTOR KESYAHBANDARAN UTAMA TG. PRIOK
KEPALA BIDANG KESYAHBANDARAN BERLAYAR



PELAUT,



THOMAS CRISTIAN

Paraf Para Pihak ;
Initial of the Parties

PERUSAHAAN
COMPANY

PELAUT
SEAFARER



PT. PERTAMINA INTERNATIONAL SHIPPING
PERJANJIAN KERJA LAUT ANTARA
SEAFARERS' EMPLOYMENT AGREEMENT BETWEEN
PT. PERTAMINA INTERNATIONAL SHIPPING DENGAN PELAUT WARGA NEGARA INDONESIA
PT. PERTAMINA INTERNATIONAL SHIPPING AND INDONESIAN CITIZEN SEAFARER
DENGAN STATUS PEKERJA WAKTU TIDAK TERTENTU
UNDER PERMANENT EMPLOYMENT STATUS

LAMPIRAN 1 DATA PERSONAL DAN HAK-HAK PELAUT
PKL No. AL. 524 / 881.11 / SYB.TPK-2021

EXHIBIT 1 PERSONAL DATA AND SEAFARER RIGHTS
SEA No. AL. 524 / 881.11 / SYB.TPK-2021

Lampiran 1 PKL No. AL. 524 / 881.11 / SYB.TPK-2021
Merupakan satu kesatuan dari PKL ini.

Exhibit 1 SEA No. AL. 524 / 881.11 / SYB.TPK-2021
is an integral part of this SEA.

Nama : THOMAS CRISTIAN
No. PELAUT : 88009596
ID Position : 30254017
Tempat/ Tgl Lahir : JAKARTA, 31 DESEMBER 1980
Alamat : JL. SUMEDANG BLD NO.280 RT/RW
008/009 DUREN JAYA BEKASI TIMUR
KOTA BEKASI
Jabatan : MASTER
Kapal : PERTAMINA GAS 1
Cost Center : V0260047
Bendera : INDONESIA

Upah:
a) Upah Tetap : Rp. 18.753.314,-
(Sebagai Dasar Premi Perlindungan
Jaminan Sosial - ref PKL Pasal 3 ayat 3.2)
b) Tunjangan Daerah : Rp. 7.643.000,-
c) Tunjangan Selisih : Rp. 4.630.000,-
Pendapatan
Kompensasi:
a) Vessel Allowance : Rp. 16.683.000,-
(Proporsional bila tidak penuh bekerja di
atas kapal dalam sebulan)
b) Fixed Over Time : Rp. 12.900.000,-

Name : THOMAS CRISTIAN
SEAFARER No. : 88009596
ID Position : 30254017
Place/ Date of Birth : JAKARTA, 31 DESEMBER 1980
Address : JL. SUMEDANG BLD NO.280 RT/RW
008/009 DUREN JAYA BEKASI TIMUR
KOTA BEKASI
Position : MASTER
Vessel : PERTAMINA GAS 1
Cost Center : V0260047
Flag : INDONESIA

Wage:
a) Fixed Wage : Rp. 18753314,-
(Social Guarantee Protection Premium
Base-Article 3 Paragraph 3.2)
b) Site Allowance : Rp. 7.643.000,-
c) Income Difference : Rp. 4.630.000,-
Allowance
Compensation:
a) Vessel Allowance : Rp. 16.683.000,-
(in proportional basis if it does not fully
work on board in one month)
b) Fixed Over Time : Rp. 12.900.000,-

PELAUT
SEAFARER


THOMAS CRISTIAN

Jakarta,
MANAGER CREWING

17 FEB 2022


RONI WIDAGDO

Paraf Para Pihak ; PERUSAHAAN
Initial of the Parties COMPANY

PELAUT
SEAFARER



PT. PERTAMINA INTERNATIONAL SHIPPING
PERJANJIAN KERJA LAUT ANTARA
SEAFARERS' EMPLOYMENT AGREEMENT BETWEEN
PT. PERTAMINA INTERNATIONAL SHIPPING DENGAN PELAUT WARGA NEGARA INDONESIA
PT. PERTAMINA INTERNATIONAL SHIPPING AND INDONESIAN CITIZEN SEAFARER
DENGAN STATUS PEKERJA WAKTU TIDAK TERTENTU
UNDER PERMANENT EMPLOYMENT STATUS

LAMPIRAN 3 KONTAK DARURAT DAN AHLI WARIS
PKL No. AL. 524 / *881.17* / SYB.TPK-202*2*

EXHIBIT 3 EMERGENCY CONTACTS AND HEIRS
SEA No. AL. 524 / *881.17* / SYB.TPK-202*2*

PERUSAHAAN akan menghubungi Kontak Darurat dan Ahli Waris sebagai berikut dalam hal terjadi keadaan darurat dan/atau untuk tujuan klaim asuransi beserta pengurusan administrasi lain-lain apabila terjadi kematian atau disability jangka panjang akibat kecelakaan, sakit, atau hazard pada PELAUT :

The COMPANY will contact Emergency Contacts and Heirs as follows in the event of an emergency and / or for insurance claims and other administrative matters in the event of death or long-term disability due to accidents, illness, or hazards to the SEAFARER :

Ahli Waris I: Nama : 55979314 Hubungan dengan PELAUT : No. Kontak :	Heritage Expert I: Name : 55979314 Relationship to SEAFARER : Contact No. :
Ahli Waris II: Nama : Hubungan dengan PELAUT : No. Kontak :	Heritage Expert II: Name : Relationship to SEAFARER : Contact No. :
Ahli Waris III: Nama : Hubungan dengan PELAUT : No. Kontak :	Heritage Expert III: Name : Relationship to SEAFARER : Contact No. :
Ahli Waris IV: Nama : Hubungan dengan PELAUT : No. Kontak :	Heritage Expert IV: Name : Relationship to SEAFARER : Contact No. :

Paraf Para Pihak ;
Initial of the Parties

PERUSAHAAN
COMPANY

PELAUT
SEAFARER



PT. PERTAMINA INTERNATIONAL SHIPPING
PERJANJIAN KERJA LAUT ANTARA
SEAFARERS' EMPLOYMENT AGREEMENT BETWEEN
PT. PERTAMINA INTERNATIONAL SHIPPING DENGAN PELAUT WARGA NEGARA INDONESIA
PT. PERTAMINA INTERNATIONAL SHIPPING AND INDONESIAN CITIZEN SEAFARER
DENGAN STATUS PEKERJA WAKTU TIDAK TERTENTU
UNDER PERMANENT EMPLOYMENT STATUS

LAMPIRAN 2 IDENTITAS PEMILIK KAPAL
PKL No. AL 524 / 881.14 / SYB.TPK-2021

EXHIBIT 2 IDENTITAS PEMILIK KAPAL
SEA No. AL 524 / 881.14 / SYB.TPK-2021

Pemilik Kapal: PT PERTAMINA INTERNATIONAL SHIPPING Beralamat kantor di Patra Jasa Office Tower Lantai 14, Jalan Gatot Subroto Kav 32-34, Jakarta 12950	Shipowner: PT PERTAMINA INTERNATIONAL SHIPPING Located at Patra Jasa Office Tower, 14 th Floor, Jalan Gatot Subroto Kav 32-34, Jakarta 12950
Pengelola Kapal: PT PERTAMINA INTERNATIONAL SHIPPING Beralamat kantor di Patra Jasa Office Tower Lantai 14, Jalan Gatot Subroto Kav 32-34, Jakarta 12950	Ship Management: PT PERTAMINA INTERNATIONAL SHIPPING Located at Patra Jasa Office Tower, 14 th Floor, Jalan Gatot Subroto Kav 32-34, Jakarta 12950

Paraf Para Pihak ;
Initial of the Parties

PERUSAHAAN
COMPANY

4

, PELAUT
SEAFARER

[Signature]

LAMPIRAN 3

Tabel Hasil Uji Validitas Variable X

		Correlations										
		X00001	X00002	X00003	X00004	X00005	X00006	X00007	X00008	X00009	X00010	X00011
X00001	Pearson Correlation	1	.503**	.682**	.500**	.650**	.598**	.644**	.690**	.696**	.504**	.784**
	Sig. (2-tailed)		.002	<.001	.002	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.002	<.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X00002	Pearson Correlation	.503**	1	.620**	.563**	.594**	.723**	.627**	.333	.644**	.555**	.763**
	Sig. (2-tailed)	.002		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.050	<.001	<.001	<.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X00003	Pearson Correlation	.682**	.620**	1	.618**	.736**	.530**	.663**	.725**	.726**	.495**	.836**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	.001	<.001	<.001	<.001	.002	<.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X00004	Pearson Correlation	.500**	.563**	.618**	1	.685**	.583**	.710**	.651**	.657**	.770**	.833**
	Sig. (2-tailed)	.002	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X00005	Pearson Correlation	.650**	.594**	.736**	.685**	1	.667**	.622**	.706**	.755**	.645**	.867**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X00006	Pearson Correlation	.598**	.723**	.530**	.583**	.667**	1	.695**	.452**	.640**	.645**	.801**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.001	<.001	<.001		<.001	.006	<.001	<.001	<.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X00007	Pearson Correlation	.644**	.627**	.663**	.710**	.622**	.695**	1	.659**	.669**	.632**	.853**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X00008	Pearson Correlation	.690**	.333	.725**	.651**	.706**	.452**	.659**	1	.638**	.506**	.777**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.050	<.001	<.001	<.001	.006	<.001		<.001	.002	<.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X00009	Pearson Correlation	.696**	.644**	.726**	.657**	.755**	.640**	.669**	.638**	1	.509**	.850**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		.002	<.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X00010	Pearson Correlation	.504**	.555**	.495**	.770**	.645**	.645**	.632**	.506**	.509**	1	.772**
	Sig. (2-tailed)	.002	<.001	.002	<.001	<.001	<.001	<.001	.002	.002		<.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X00011	Pearson Correlation	.784**	.763**	.836**	.833**	.867**	.801**	.853**	.777**	.850**	.772**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

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

LAMPIRAN 4

Tabel Hasil Uji Validitas Variable Y

		Correlations										
		Y00001	Y00002	Y00003	Y00004	Y00005	Y00006	Y00007	Y00008	Y00009	Y00010	Y00011
Y00001	Pearson Correlation	1	.524**	.695**	.655**	.695**	.694**	.705**	.557**	.536**	.755**	.847**
	Sig. (2-tailed)		.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y00002	Pearson Correlation	.524**	1	.638**	.555**	.767**	.640**	.612**	.659**	.508**	.723**	.821**
	Sig. (2-tailed)	.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.002	<.001	<.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y00003	Pearson Correlation	.695**	.638**	1	.521**	.597**	.632**	.704**	.549**	.651**	.689**	.839**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y00004	Pearson Correlation	.655**	.555**	.521**	1	.522**	.651**	.555**	.333	.650**	.641**	.749**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.001		.001	<.001	<.001	.050	<.001	<.001	<.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y00005	Pearson Correlation	.695**	.767**	.597**	.522**	1	.644**	.595**	.700**	.452**	.797**	.834**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	.001		<.001	<.001	<.001	.006	<.001	<.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y00006	Pearson Correlation	.694**	.640**	.632**	.651**	.644**	1	.488**	.487**	.636**	.690**	.810**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		.003	.003	<.001	<.001	<.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y00007	Pearson Correlation	.705**	.612**	.704**	.555**	.595**	.488**	1	.606**	.510**	.645**	.806**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.003		<.001	.002	<.001	<.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y00008	Pearson Correlation	.557**	.659**	.549**	.333	.700**	.487**	.606**	1	.428*	.622**	.738**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	.050	<.001	.003	<.001		.010	<.001	<.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y00009	Pearson Correlation	.536**	.508**	.651**	.650**	.452**	.636**	.510**	.428*	1	.534**	.733**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.002	<.001	<.001	.006	<.001	.002	.010		<.001	<.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y00010	Pearson Correlation	.755**	.723**	.689**	.641**	.797**	.690**	.645**	.622**	.534**	1	.877**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y00011	Pearson Correlation	.847**	.821**	.839**	.749**	.834**	.810**	.806**	.738**	.733**	.877**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

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

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

LAMPIRAN 5

Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Variabel Y

Hasil Uji Reliabilitas Variabel X

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.783	11

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.782	11

LAMPIRAN 6

Hasil Uji Korelasi, Determinasi, dan Regresi Pada SPSS

Hasil Uji Koefisien Korelasi

		Correlations	
		PERGANTIAN AWAK KAPAL (CREW CHANGE)	KESESUIAN KONTRAK PERJANJIAN KERJA LAUT
PERGANTIAN	Pearson Correlation	1	.967**
AWAK KAPAL	Sig. (2-tailed)		.000
(CREW CHANGE)	N	35	35
KONTRAK	Pearson Correlation	.967**	1
PERJANJIAN KERJA	Sig. (2-tailed)	.000	
LAUT	N	35	35

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

Hasil Uji Regresi Linier X Terhadap Y

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardi zed Coefficie nts		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.511	1.651		.915	.367
	PERGANTIAN AWAK KAPAL (CREW CHANGE)	.932	.043	.967	21.90 0	.000

a. Dependent Variabel: KONTRAK PERJANJIAN KERJA LAUT

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.967 ^a	.936	.934	2.508

a. Predictors: (Constant), PERGANTIAN AWAK KAPAL (*CREW CHANGE*)

LAMPIRAN 7

Hasil Uji Hipotesis

		Coefficients ^a		Standardiz		
		Unstandardized Coefficients		ed Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.511	1.651		.915	.367
	PERGANTIAN AWAK KAPAL (CREW CHANGE)	.932	.043	.967	21.900	.000

a. Dependent Variabel: KONTRAK PERJANJIAN KERJA LAUT