KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
BADAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA PERHUBUNGAN

SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN

STIP
JAKARTA

PENGARUH EFEKTIVITAS APLIKASI *ONSOFT COMPUTER SISTEM HUMAN RESOURCES* (OCS HR) TERHADAP SISTEM KINERJA *CREW CHANGE* DI PT HOEGH LNG

Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan
Untuk Penyelesaian Program Pendidikan Diploma IV

Oleh:

RAIHAN PRAKASA VIRAGUPTI MAHA
NRP. 465221556

PROGRAM PENDIDIKAN DIPLOMA IV
JURUSAN KALK
JAKARTA
2026

KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
BADAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA PERHUBUNGAN

SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN

JAKARTA

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Nama	:	Raihan Prakasa Viragupti Maha
NRP	:	465221556
Program Pendidikan	:	Diploma IV
Jurusan	:	Ketatalaksanaan Angkutan Laut dan Kepelabuhanan
Judul	:	Pengaruh Efektivitas Aplikasi *Onsoft Computer Sistem Human Resources* (OCS HR) Terhadap Sistem Kinerja *Crew Change* Di PT Hoegh LNG

Jakarta, Mei 2026

Penulis

Raihan Prakasa Viragupti Maha

KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
BADAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA PERHUBUNGAN

SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN

STIP
JAKARTA

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama	:	Raihan Prakasa Viragupti Maha
NRP	:	465221556
Program Pendidikan	:	Diploma IV
Jurusan	:	Ketatalaksanaan Angkutan Laut dan Kepelabuhanan
Judul	:	Pengaruh Efektivitas Aplikasi *Onsoft Computer Sistem Human Resources* (OCS HR) Terhadap Sistem Kinerja *Crew Change* Di PT Hoegh LNG

Jakarta, April 2026

Pembimbing Utama

Rosna Yuherlina S, S.Kom., M.M.Tr
Pembina (IV/a)
NIP. 19720503 199803 2 003

Pembimbing Pendamping

Capt. Tri Kismantoro, M.Mar., MM
Penata Tk. I (III/d)
NIP. 19751012 199808 1 001

Mengetahui,
Ketua Jurusan KALK

Dr. April G. Malau, S.Si., M.M.
Penata Tk. I (III/d)
NIP. 19720413 199803 1 005

KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
BADAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA PERHUBUNGAN

SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN

STIP
JAKARTA

TANDA TANGAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama	:	Raihan Prakasa Viragupti Maha
NRP	:	465221556
Program Pendidikan	:	Diploma IV
Jurusan	:	Ketatalaksanaan Angkutan Laut dan Kepelabuhanan
Judul	:	Pengaruh Efektivitas Aplikasi *Onsoft Computer Sistem Human Resources* (OCS HR) Terhadap Sistem Kinerja *Crew Change* Di PT Hoegh LNG

Ketua Penguji	Anggota Penguji	Anggota Penguji
Drs Sugiyanto M.M	**Widianti Lestari S.Psi., M.Pd,**	**Rosna Yuherlina S, S.Kom., M.M.Tr**
Penata Tk. I (III/d)	Penata (III/c)	Pembina (IV/a)
NIP. 1962071 51984111 001	NIP. 19830514 200812 2 001	NIP. 19720503 199803 2 003

Mengetahui,
Ketua Jurusan KALK

Dr. April Gunawan Malau, S.Si., M.M.
Pembina Tk. I (IV/b)
NIP. 19720413 199803 1 005

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat dan pertolongan- Nya saya dapat menyelesaikan skripsi sesuai dengan waktu yang ditentukan. Yang dimana Skripsi ini merupakan suatu tugas dan kewajiban untuk menyelesaikan pendidikan Diploma IV di Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta.

Penyusunan skripsi ini didasari oleh pengalaman penulis selama melaksanakan Praktek Darat kantor PT Hoegh LNG Lampung. Serta pengetahuan yang diberikan oleh pembimbing dan Pegawai PT Hoegh LNG Lampung. Adapun judul skripsi yang penulis ambil adalah :

PENGARUH EFEKTIVITAS APLIKASI *ONSOFT COMPUTER SISTEM HUMAN RESOURCES* (OCS HR) TERHADAP SISTEM KINERJA *CREW CHANGE* DI PT HOEGH LNG lAMPUNG

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

1. Bapak Dr. Capt. Tri Cahyadi, M.H., M. Mar. selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta;
2. Bapak Dr. April G Malau, S.Si.T., M.M. selaku Ketua Jurusan Ketatalaksanaan Angkutan Laut dan Kepelabuhanan;
3. Ibu Roma Dormawatty, M.M. selaku Sekretaris Jurusan Ketatalaksanaan Angkutan Laut dan Kepelabuhanan;
4. Ibu Rosna Yuherlina S. S.Kom., M,M,Tr selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan arahan dan masukan;
5. Bapak Capt. Tri Kismantoro., M.Mar.,MM Dosen Pembimbing Pendamping yang telah memberikan nasihat dan masukan;
6. Seluruh Civitas Akademik, staff dan dosen pengajar jurusan Ketatalaksanaan Angkutan Laut Dan Kepelabuhann;
7. Kepada Kedua Orang Tua tercinta yang telah membesarkan, mendidik, dan memberi dukungan kepada penulis baik berupa etika, materi dan doa;
8. Teruntuk Kakak dan Adik tersayang yang senantiasa memberikan dukungan sehinggan penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu;

9. Pimpinan berserta karyawan Perusahaan PT Hoegh LNG Lampung yang telah memberikan kesempatan pada peneliti untuk melakukan penelitian selama praktek darat;
10. Seluruh senior yang ada di PT Hoegh LNG Lampung dan PGN FSRU Lampung yang telah membagi ilmu dan motivasi kepada penulis selama menjalani Praktek Darat di PT Hoegh LNG Lampung;
11. Roy Guserni sebagai *Crewing Coordinator* dan sebagai senior saya yang telah membimbing penulis selama menjalankan pratek darat di PT Hoegh LNG Lampung;
12. Anak kamar H 104 yang selalu ceria dalam situasi suka maupun duka;
13. Teman-teman Angkatan 65 Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta yang selalu mendukung saya untuk menyelesaikan skripsi ini;
14. Kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah membantu penulis selama penulis menyelesaikan skripsi ini;

Penulis menyadari masih banyak kesalahan baik isi maupun tata bahasa. Untuk itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga dengan selesainya skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis dan juga pembaca di masa yang akan datang.

Jakarta, Mei 2026
Penulis

RAIHAN PRAKASA VIRAGUPTI MAHA
NRP. 465221556

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS ..... **iii**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI ..... **iv**

TANDA TANGAN PENGESAHAN SKRIPSI ..... **v**

KATA PENGANTAR ..... **vi**

DAFTAR ISI ..... **viii**

DAFTAR GAMBAR ..... **x**

DAFTAR BAGAN ..... **xi**

DAFTAR TABEL ..... **xii**

DAFTAR LAMPIRAN ..... **xiii**

ABSTRAK ..... **xiv**

ABSTRACT ..... **xv**

BAB I PENDAHULUAN **1**

A. LATAR BELAKANG 1

B. IDENTIFIKASI MASALAH 8

C. BATASAN MASALAH 8

D. RUMUSAN MASALAH 8

E. TUJUAN DAN MANFAAT 8

F. SISTEMATIKA PENULISAN 9

BAB II LANDASAN TEORI **11**

A. TINJAUAN PUSTAKA 11

B. PENELITIAN TERDAHULU 25

C. KERANGKA PEMIKIRAN 27

D. HIPOTESIS 27

BAB III METODOLOGI PENELITIAN 28

A. WAKTU DAN TEMPAT PENELITIAN 28

B. METODE PENDEKATAN DAN TEKNIK PENGUMPULAN DATA 29

C. SUBJEK PENELITIAN 32

D. TEKNIK ANALISIS 34

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN 37

A. DESKRIPSI DATA 37

B. ANALISIS DATA 42

C. HASIL ANALISIS DATA 51

D. PEMECAHAN MASALAH 52

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 53

A. KESIMPULAN 53

B. SARAN 54

DAFTAR PUSTAKA 55

LAMPIRAN 57

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 1.1 Menu Utama Aplikasi OCS HR 1
Gambar 1.2 Tampilan Dokument Crew 3
Gambar 1.3 Rotation Planning PGN FSRU LAMPUNG 3
Gambar 1.4 Recruitment procces crew 5
Gambar 1.5 Akun PT Hoegh LNG Buku Pelaut online 6
Gambar 1.6 Aplikasi OCS HR Ganggungan Sistem 7
Gambar 3.1 Logo Perusahaan 28

DAFTAR BAGAN

Halaman

BAGAN 2.1 Kerangka Pemikiran 27

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1 *Incomplete Document* 2
Tabel 3.1 Kisi – kisi Kuesioner Efektivitas Aplikasi OCS HR 31
Tabel 3.2 Kuisioner Variabel Kinerja Sistem Crew change 31
Tabel 4.1 Responden berdasarkan jenis kelamin 40
Tabel 4.2 Responden berdasarkan usia 41
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Divisi 42
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel X (Efektivitas OCS HR) 44
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Sistem Crew Change) 44
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas Aplikasi OCS HR (X) 45
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Sistem Crew Change (Y) 45
Tabel 4.8 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana Variabel X Terhadap Variabel Y Menggunakan SPSS 25 46
Tabel 4.9 Hasil Uji Korelasi Variabel X Terhadap Variabel Y Menggunakan SPSS 25 47
Tabel 4.10 Hasil Uji Determinasi Variabel X Terhadap Variabel Y Menggunakan SPSS 25 48
Tabel 4.11 Hasil Uji Hipotesis Varaibel X Terhadap Variabel Y Menggunakan SPSS 25 50

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Indikator Pertanyaan Kuisioner
Lampiran 2: Indikator Pertanyaan Kuisioner
Lampiran 3: Data Tabulasi Kuisioner Penelitian Variabel X
Lampiran 4: Data Tabulasi Kuisioner Penelitan Variael Y
Lampiran 5: Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana SPSS 25
Lampiran 6: Hasil Uji Korelasi Variabel X Terhadap Y SPSS 25
Lampiran 7: Hasil Uji Determinasi Variabel X Terhadap Y SPSS 25
Lampiran 8: Hasil Uji Hipotesis Variabel X Terhadap Y SPSS 25
Lampiran 9: Hasil Uji Hipotesis Variabel X Terhadap Y SPSS 25
Lampiran 10: Sign On Pkl dan Buku Pelaut
Lampiran 11: Sign Off Pkl dan Buku Pelaut
Lampiran 12: Sign Off Pkl dan Buku Pelaut

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh efektivitas aplikasi *Onsoft Computer System Human Resources* (OCS HR) terhadap kinerja sistem *crew change* di PT Hoegh LNG. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya efektivitas sistem informasi kapal dalam mendukung pengelolaan data awak, memperlancar proses rotasi awak kapal, serta meningkatkan operasional perusahaan.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Hoegh LNG sebanyak 110 orang, dengan sampel penelitian sebanyak 33 responden yang ditentukan menggunakan teknik simple random sampling. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, kuesioner, studi dokumentasi, dan studi pustaka. Analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana, analisis korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis (uji t) dengan bantuan program SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas penerapan OCS HR berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sistem *crew change* di PT Hoegh LNG. Hal ini ditunjukkan oleh persamaan regresi Y = 4,632 + 8,793X, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,907 yang menunjukkan hubungan sangat kuat, serta nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,823 atau 82,3%, yang berarti efektivitas aplikasi OCS HR memberikan kontribusi sebesar 82,3% terhadap kinerja sistem *crew change*. Hasil uji hipotesis juga menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis penelitian diterima.

Kata Kunci: *efektivitas, OCS HR, kinerja, pergantian kru, sistem informasi.*

ABSTRACT

This study aims to determine the effectiveness of the *Onsoft Computer System Human Resources* (OCS HR) application on the performance of the *crew change* system at PT Hoegh LNG. The background of this study is based on the importance of effective ship information systems in supporting *crew* data management, streamlining *crew* rotation processes, and improving company operations.

The research method used was a quantitative method with a causal associative approach. The population in this study was 110 PT Hoegh LNG employees, with a sample of 33 respondents determined using simple random sampling. Data collection techniques were conducted through observation, interviews, questionnaires, documentation studies, and literature review. Data analysis used simple linear regression, correlation analysis, coefficient of determination, and hypothesis testing (t-test) using SPSS version 25. The results showed that the effectiveness of the OCS HR application had a positive and significant effect on the performance of the *crew change* system at PT Hoegh LNG. This is demonstrated by the regression equation $Y = 4.632 + 8.793X$, a correlation coefficient (R) of 0.907, indicating a very strong relationship, and a coefficient of determination (R^2) of 0.823, or 82.3%, indicating that the effectiveness of the OCS HR application contributed 82.3% to the performance of the *crew change* system. The hypothesis test results also *showed a significance value less than 0.05, thus accepting the research hypothesis.*

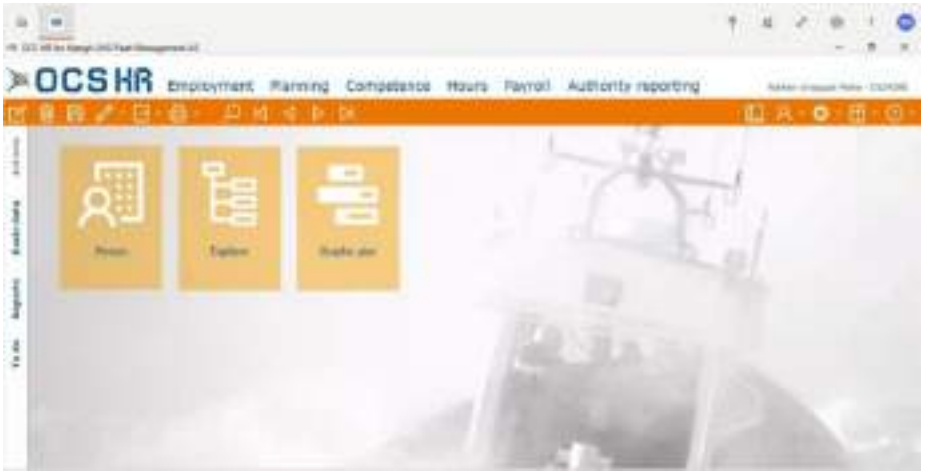
Keywords*: effectiveness, OCS HR, performance, crew change, information system.*

BAB I
PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Perkembangan teknologi informasi di era digital telah membawa perubahan signifikan terhadap berbagai sektor industri, termasuk sektor maritim dan pelayaran. Transformasi digital mendorong perusahaan untuk memanfaatkan sistem informasi sebagai alat pendukung dalam meningkatkan efisiensi operasional, akurasi data, kecepatan proses kerja, serta kualitas pengambilan keputusan. Dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, penggunaan sistem informasi tidak lagi hanya menjadi alat administratif, tetapi telah menjadi bagian penting dari strategi operasional perusahaan.

Dalam pelayaran industri, digitalisasi mempunyai peranan penting operasional perusahaan meliputi pengelolaan data yang kompleks, koordinasi lintas fungsi, serta keharusan terpenuhinya berbagai regulasi nasional maupun internasional. Salah satu aspek penting dalam operasional perusahaan pelayaran awak kapal (*crew management*), yang mencakup administrasi awak kapal, pengelolaan sertifikasi, rotasi awak kapal, hingga proses pergantian awak kapal (*crew change*)



Gambar 1.1 Menu Utama Aplikasi OCS HR
(Sumber: Dokumentasi Pribadi)

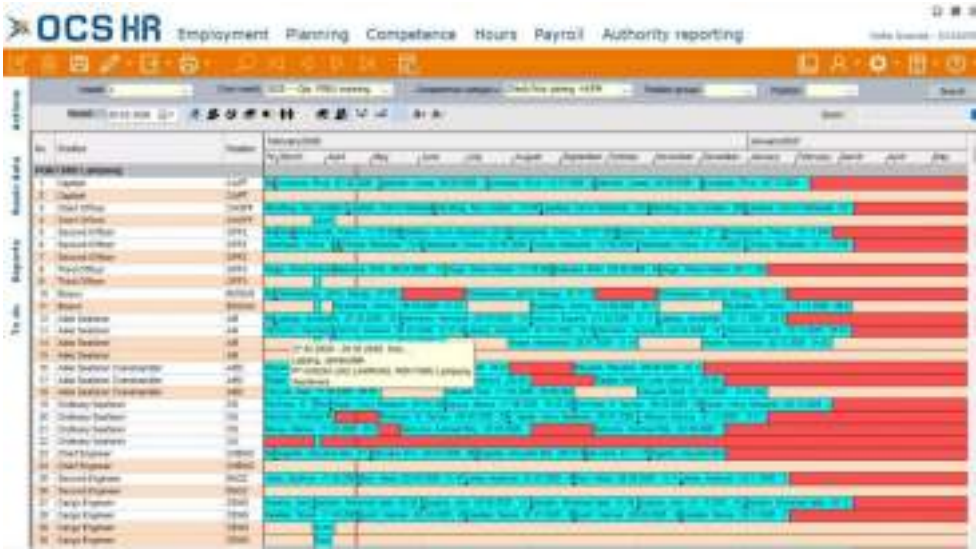
Pergantian awak kapal (*crew change*) merupakan proses penting dalam operasional pelayaran karena berkaitan langsung dengan kesinambungan operasional, keselamatan kerja, pemeliharaan terhadap regulasi maritim, dan kesejahteraan awak kapal. Proses *crew change* yang tidak berjalan efektif dapat menimbulkan berbagai permasalahan kapal, seperti keterlambatan rotasi awak, ketidaksesuaian jadwal, kesalahan administrasi, hingga potensi terganggunya operasional perusahaan. Oleh karena itu diperlukan sistem yang mampu mendukung proses pengelolaan tersebut secara efektif, akurat, dan terintegrasi. Salah satu upaya yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan kru adalah melalui penerapan sistem informasi berbasis digital, seperti aplikasi *Human Resources Information System* (HRIS). Sistem ini memungkinkan perusahaan untuk mengelola data personel, dokumentasi, jadwal rotasi, sertifikasi, serta proses administrasi secara lebih sistematis dan efisien. Efektivitas sistem informasi yang digunakan menjadi faktor penting, karena keberhasilan implementasi sistem tidak hanya ditentukan oleh keberadaan teknologi, tetapi juga sejauh mana sistem mampu mendukung kebutuhan operasional organisasi.

Tabel 1.1 *Incomplete Document*

NAME	RANK	INCOMPLETE DOCUMENT
Taufiqur rochman	OS	PKL, DRUG & ALCOHOL,ADENDUM
WITONO	ETO	DRUG &ALCOHOL, MEDIKAL, ADENDUM
ERVI MARVIANA	C/E	PKL, DRUG & ALCOHOL,INDUCTION, ADENDUM
RELYANDI	AB	PKL, DRUG &ALCOHOL TEST, MEDICAL
SULARDI	FITTER	PKL, DRUG, SCRB, AFF
DODY KURNIAWAN	3rd Engineer	PKL, ALGT, MCU, MEDICAL CARE
IMANUEL PADJI	3rd Engineer	ALGT, COE, MFA, BUKPEL
APUL JUNABEN	C/0	DRUG &ALCOHOL, MEDIKAL, ADENDUM, ALGTE,GNDSS
HERMAN SYARIF	CSE	SCRB, AFF, COE, ALGTE, MEDICAL CARE
RIFQI BIJAKSANA	3rd Officer	GMDSS, ORU, ADENDUM, AFF

Gambar 1.2 Tampilan Dokument *Crew*
(Sumber: Dokumentasi Pribadi)

PT Hoegh LNG Lampung sebagai perusahaan yang bergerak di bidang infrastruktur energi dan operasional maritim telah menerapkan aplikasi *Onsoft Computer System Human Resources* (OCS HR) sebagai sistem pendukung pengelolaan data awak kapal dan proses pergantian awak kapal. Aplikasi ini digunakan untuk mendukung pengelolaan administrasi awak kapal, pemantauan dokumen, rotasi kapal awak, dan berbagai aktivitas operasional yang berkaitan dengan manajemen kapal awak.

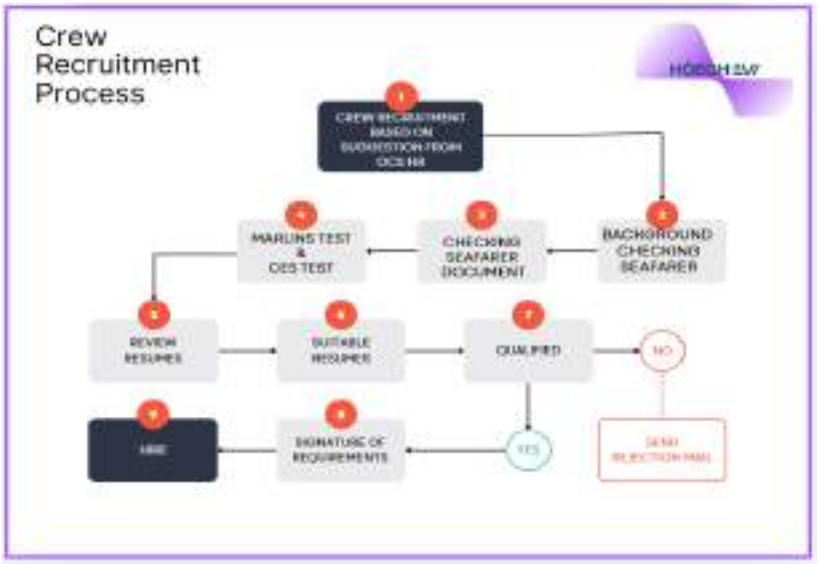


Gambar 1.3 *Rotation Planning* PGN FSRU LAMPUNG
(Sumber: Dokumentasi pribadi)

Namun dalam praktiknya, efektivitas suatu sistem informasi tidak selalu secara otomatis menghasilkan kinerja sistem yang optimal. Masih adanya kemungkinan munculnya kendala seperti akurasi data, hambatan teknis, kemudahan akses sistem, serta efektivitas pemanfaatan sistem oleh pengguna yang dapat mempengaruhi kinerja proses perubahan kru. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas sistem informasi perlu dikaji lebih lanjut untuk mengetahui sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja operasional.

Perkembangan teknologi informasi yang semakin pesat dari waktu ke waktu telah membawa perubahan signifikan di berbagai sektor industri, termasuk industri pelayaran. Di era digital saat ini, perusahaan pelayaran dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia, khususnya *crew* secara efektif akurat, dan terintegrasi. Pengelolaan data *crew* kapal menjadi aspek krusial karena berkaitan langsung dengan kelancaran operasional kapal, keselamatan pelayaran, kepatuhan terhadap regulasi, serta keberlangsungan bisnis perusahaan pelayaran

pengelolaan *crew* kapal memerlukan data yang selalu mutakhir, mulai dari identitas kru, sertifikasi, masa berlaku dokumen, jadwal rotasi, hingga proses pergantian *crew* kapal sistem *crew change*. Di Indonesia, pemanfaatan teknologi dalam pendataan dan manajemen *crew* kapal sebenarnya telah berkembang. Namun demikian, masih terdapat berbagai kendala, terutama terkait belum optimalnya integrasi sistem antarinstansi yang berkaitan dengan kegiatan pelayaran, seperti instansi pemerintah dan regulator maritim. Kondisi ini menyebabkan proses administrasi *crew* kapal sering kali berjalan kurang efisien dan memakan waktu.



Gambar 1.4 *Recruitment procces crew*
(Sumber: Dokumentasi pribadi)

Selain permasalahan integrasi sistem, mekanisme *crew* kapal yang masih mengacu pada kebijakan konvensional dinilai belum sepenuhnya sejalan dengan perkembangan teknologi digital yang semakin maju. Hal tersebut berdampak pada rendahnya efektivitas manajemen sumber daya manusia di sektor pelayaran indonesia. Padahal, dalam menghadapi tantangan global, persaingan industri, serta tuntutan menuju transportasi laut yang berkelanjutan dan ramah lingkungan, pengelolaan Sumber daya manusia (SDM) yang efektif dan efisien menjadi kebutuhan yang tidak dapat diabaikan. Sumber daya manusia merupakan aset strategis perusahaan yang memiliki peran vital dan tidak tergantikan, sehingga tanpa sistem manajemen SDM yang baik, proses operasional dan distribusi sebagai upaya menjawab tantangan tersebut, banyak perusahaan pelayaran mulai mengadopsi sistem manajemen Sumber daya manusia (SDM) berbasis teknologi informasi. Salah satu sistem yang digunakan adalah aplikasi *Onsoft Computer System Human Resources* (OCS HR), yaitu sistem informasi yang dirancang untuk membantu perusahaan dalam mengelola data dan aktivitas *crew* kapal secara terpusat dan terintegrasi. Aplikasi OCS HR memiliki berbagai fitur yang mendukung pengelolaan SDM, seperti pemantauan status *crew*, pengaturan jadwal rotasi dan mutasi, pengelolaan sertifikasi, proses rekrutmen, hingga penempatan *crew* kapal secara digital.

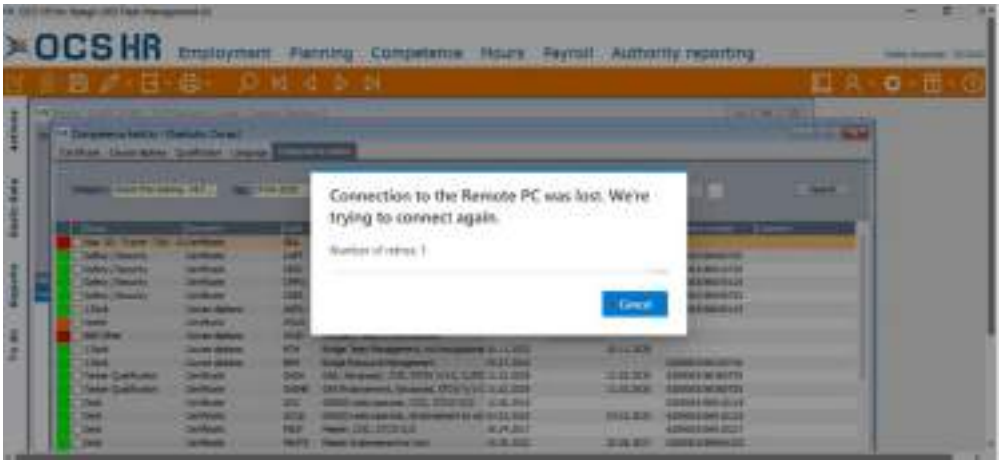
Namun, dalam implementasinya, penggunaan aplikasi OCS HR di Indonesia masih menghadapi sejumlah kendala. Salah satunya adalah belum terintegrasinya sistem OCS HR dengan sistem instansi pemerintah, seperti Syahbandar maupun

website sijil *online* buku pelaut. Selain itu, tingkat adopsi teknologi di sektor pelayaran juga masih relatif rendah, sehingga pemanfaatan sistem digital belum sepenuhnya optimal. Padahal, berbagai sektor industri lainnya telah berhasil memadukan teknologi informasi dan manajemen SDM untuk meningkatkan efisiensi kerja serta mempermudah proses operasional. PT Hoegh LNG Lampung merupakan salah satu perusahaan pelayaran yang telah menerapkan aplikasi OCS HR dalam pengelolaan sumber daya manusianya. Dengan pengalaman operasional lebih dari sembilan tahun di Indonesia, perusahaan ini menjadi contoh penerapan sistem digital dalam mendukung kegiatan pengelolaan *crew* kapal. Berdasarkan pengalaman penulis selama melaksanakan praktik darat di PT Hoegh LNG Lampung selama satu tahun, yaitu dari tanggal 15 Agustus 2024 sampai dengan 15 Agustus 2025, ditemukan bahwa penerapan aplikasi OCS HR dalam pengelolaan pergantian *crew* kapal masih belum berjalan secara optimal.

Gambar 1.5 Akun PT Hoegh LNG Buku Pelaut online
(Sumber: https://dokumenpelaut.dephub.go.id/)

Beberapa permasalahan yang teridentifikasi antara lain keterbatasan akses terhadap aplikasi OCS HR yang saat ini hanya dapat digunakan oleh divisi *crewing*, sehingga menghambat koordinasi dan komunikasi data antarbagian. Selain itu, sering terjadinya gangguan pada sistem aplikasi OCS HR juga berdampak pada keterlambatan proses administrasi, khususnya yang berkaitan dengan mutasi dan kebutuhan personalia *crew* kapal. Kurangnya pelatihan bagi pengguna aplikasi OCS HR turut menyebabkan pemanfaatan sistem belum maksimal, ditambah dengan jumlah operator OCS HR yang belum sebanding dengan beban kerja yang ada.

Permasalahan lainnya terlihat dari belum terbaruinya database *crew* kapal secara berkala, lambatnya penyampaian informasi kepada *crew*, serta sering munculnya keluhan *(complain*) dari *crew* kapal terkait proses administrasi dan pergantian *crew* kapal. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kinerja sistem *crew change* di PT Hoegh LNG Lampung masih perlu ditingkatkan. Selain faktor sistem, tingkat kepuasan pelanggan internal, yaitu *crew* kapal sebagai pengguna layanan manajemen SDM, juga menjadi faktor penting yang memengaruhi efektivitas pengelolaan pergantian *crew* kapal.



Gambar 1.6 Aplikasi OCS HR Ganggungan Sistem
Sumber: Dokumentasi Pribadi

Berdasarkan kondisi tersebut, penerapan aplikasi OCS HR dan tingkat kepuasan pelanggan diduga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas pengelolaan pergantian crew kapal. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis sejauh mana pengaruh efektivitas aplikasi *Onsoft Computer System Human Resources* (OCS HR) dan kepuasan crew terhadap kinerja sistem crew change di PT Hoegh LNG Lampung, sekaligus memberikan rekomendasi perbaikan agar sistem pengelolaan crew kapal dapat berjalan lebih optimal di masa mendatang..

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk mengangkat permasalahan tersebut dalam sebuah Penelitian dengan judul:

“**PENGARUH EFEKTIVITAS APLIKASI *ONSOFT COMPUTER SISTEM HUMAN RESOURCES* (OCS HR) TERHADAP SISTEM KINERJA *CREW CHANGE* DI PT HOEGH LNG LAMPUNG”**

B. IDENTIFIKASI MASALAH

Berdasarkan latar belakang di atas, maka nampak bahwa secara umum manajemen SDM di PT. Hoegh LNG Lampung masih belum dimanfaatkan dengan maksimal. Terdapat sejumlah faktor atau variabel yang dapat mempengaruhi manajemen awak kapal di PT. Hoegh LNG Lampung yang dapat diidentifikasikan sebagai berikut :

1. Masih Kurangnya Efektivitas pengunaan aplikasi OCS HR.
2. Belum Optimalnya kinerja sistem *crew change*.
3. Kurangnya pelatihan pengguna aplikasi OCS HR.
4. Sistem OCS HR yang belum ter intregasi dengan *website* sijil online buku pelaut.
5. Terjadinya *complain* dari *crew*.

C. BATASAN MASALAH

Penulis mengingat bahwa pembahasan masalah di atas terlalu luas, sehingga Penulis menyusun perumusan masalahnya sebagai berikut:

1. Masih kurangnya efektivitas penggunaan aplikasi OCS HR
2. Belum optimalnya kinerja sistem *crew change*

D. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut diatas maka masalah penelitian dapat di rumuskan sebagai berikut:

1. Sebarapa besar pengaruh efektivitas aplikasi OCS HR terhadap kinerja sistem *crew change* di PT.Hoegh LNG

E. TUJUAN DAN MANFAAT

1. **Tujuan Penelitian**

   Tujuan penelitian yang dituangkan dalam Skripsi ini untuk mengetahui:

   a. Pengaruh efektivitas aplikasi OCS HR terhadap kinerja sistem *crew change* di PT Hoegh LNG

2. **Manfaat Penelitian**

   Manfaat penelitian yang dituangkan dalam skripsi ini antara lain:

   a. Aspek Teoritis

   Hasil penelitian yang merupakan laporan ilmiah dari tugas akhir pada Program Studi Ketatalaksanaan Angkutan Laut dan Kepelabuhanan

(KALK) di Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran (STIP) ini diharapkan menjadi masukan salah satu referensi bagi penelitian selanjutnya terkait pemanfaatan sistem teknologi di dunia pelayaran. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah keilmuan terkait dengan awak kapal khususnya tentang Manajemen Sumber Daya Manusia.

b. Aspek Praktis

Hasil penelitian ini secara praktis diharapkan dapat memberikan manfaat bagi stakeholder terkait dengan penelitian ini, yaitu PT Hoegh LNG Lampung. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan terkait pemanfaatan aplikasi OCS HR yang digunakan di PT Hoegh LNG Lampung. Dengan demikian diharapkan PT. Hoegh LNG Lampung dan Pemerintah selaku regulator dapat memperbaiki/meningkatkan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi sistem *crew change*, diantaranya yaitu memanfaatkan sistem teknologi dengan lebih maksimal.

F. SISTEMATIKA PENULISAN

Untuk memudahkan penulis dalam menambahkan dan mengkaji materi skripsi ini, maka sistematika penulisan skripsi ini di bagi menjadi 5 bab sehingga di harapkan akan sangat memudahkan para pembaca memahiminya apa yang di jelaskan oleh penulis dalam skripsi ini:

BAB I PENDAHULUAN

Bab pendahuluan menguraikan mengenai latar belakang masalah yang diteliti di PT. Hoegh LNG Lampung, identifikasi masalah, pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini dikemukakan tentang tinjauan pustaka yang memuat uraian mengenai ilmu pengetahuan yang terdapat dalam kepustakaan, pengertian dari sistem pengendalian data, OCS HR dan mutasi awak kapal kerangka pemikiran mengenai perbaikan-perbaikan yang diperlukan serta hipotesis

dalam mengemukakan jawaban sementara atau kesimpulan semenetara yang diperoleh oleh penulis mengenai pokok permasalahan yang diteliti.

BAB III METODE PENELITIAN

Mengenai metode penelitian penulis menguraikan cara pengumpulan data dari objek yang diteliti, meliputi: waktu dan tempat penelitian, berapa lama penelitian dilakukan, teknik pengumpulan data yang mengungkapkan cara apa saja dilakukan untuk meumpulkan data, populasi dan sampel yang mengemuk sekelompok orang, benda atau hal yang menjadi sumber dari pengambilan suatu sampel penelitian yang dianggap dapat mewakili keseluruhan dana.

BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

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

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab penutup ini berisi tentang jawaban atas masalah penelitian yang telah dibuat berdasarkan hasil analisis atau pembahasan dalam suatu kesimpulan dari seluruh uraian dari bab awal sampai bab terakhir serta saran konkret bagi penyelesaian masalah yang dihadapi oleh objek.

BAB II
LANDASAN TEORI

A. TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menjelaskan mengenai teori – teori terakait variabel penelitian, yaitu Efektivitas Aplikasi OCS HR dan Kinerja *crew change.*

1. Pengaruh

Pengaruh Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia yaitu; dapat diartikan sebagai kekuatan yang berasal dari seorang atau objek yang berasal dari seorang yang dapat berkontribusi dalam membentuk karakter, keyakinan, atau tindakan yang individu. Afdhal, hugiono, dan Poerwatana (2021), dalam tulisan mereka yang menyatakan bahwa pengaruh itu adalah dukungan ataupun dorongan yang dapat membentuk serta menghasilkan efek yang tertentu yang dapat di harapkan. Dengan demikian, Lutfi (2014) menegaskan bahwa pengaruh adalah suatu benda, orang, atau bahkan fenomena alam yang mampu membangkitkan kekuatan atau otoritas yang nantinya dapat membawa perubahan wujud seseorang menjadi keyakinan atau perubahan. Selanjutnya, Louis Gottchalk mendefinisikan pengaruh sebagai pengaruh formatif pada pikiran dan perilaku orang-orang baik secara perorangan maupun berkelompok. Kita dapat menyimpulkan bahwa pengaruh adalah suatu respons yang ditimbulkan dalam bentuk Tindakan atau keadaan pemrosesan yang disebabkan oleh suatu dorongan untuk dapat mengubah situasi ke arah yang berbeda. Pengaruh juga dapat datang dari berbagai sumber yang berbeda dari kepribadian, orang, benda, kepercayaan dan tindakan untuk dapat mempengaruhi lingkungan sekitar.

Menurut Wiryanto (2012), Pengaruh adalah tokoh formal dan informal di masyarakat yang memiliki ciri-ciri kosmopolitan, inovatif, kompeten, dan aksesibel dibandingkan dengan pihak yang dipengaruhi. Pengertian pengaruh menurut M. Suyanto (2015), pengaruh adalah kemampuan untuk memberikan

dampak atau efek terhadap orang lain, baik secara langsung maupun tidak langsung. Pengaruh dapat terjadi dalam berbagai bentuk, seperti perubahan perilaku, sikap, atau pandangan seseorang akibat adanya dorongan atau tekanan dari pihak lain. Dalam konteks komunikasi dan interaksi sosial, pengaruh dapat digunakan untuk memotivasi atau membujuk orang lain untuk melakukan suatu tindakan atau perubahan sikap.

Dari pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh merupakan sebuah hal abstrak yang tidak bisa dilihat tapi bisa dirasakan keberadaan dan kegunaannya dalam kehidupan dan aktivitas manusia sebagai makhluk sosial. Pengaruh juga merupakan suatu daya atau kekuatan yang dapat timbul dari sesuatu, baik itu watak, orang, benda, kepercayaan dan perbuatan seseorang yang dapat mempengaruhi lingkungan yang ada di sekitarnya

2. Teori Efektivitas

a. Konsep Dasar Efektivitas

Efektivitas secara umum erujuk pada tingkat keberhasilan suatu organisasi, program, atau sistem dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Da Cruz (2022), efektivitas menunjukkan sejauh mana output yang dihasilkan sesuai dengan target dan rencana yang telah ditentukan, sehingga menjadi indikator utama dalam menilai keberhasilan implementasi suatu program atau kebijakan. Selaras dengan hal tersebut.

Selpin (2022) menjelaskan bahwa efektivitas merupakan salah satu komponen utama dalam konsep value for money, yang mengukur ketercapaian tujuan melalui penggunaan sumber daya secara optimal. Dalam konteks organisasi dan manajemen, efektivitas mencerminkan kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya, proses kerja, serta pengambilan keputusan untuk mencapai hasil yang maksimal secara berkelanjutan.

Sementara itu, Gehringer (2024) menekankan bahwa efektivitas organisasi tidak hanya diukur dari hasil akhir, tetapi juga dari praktik manajerial, tata kelola, serta kualitas penerapan strategi organisasi secara keseluruhan. Dalam perspektif psikologi kerja dan sumber daya manusia, Wahyuni (2023) menjelaskan bahwa efektivitas organisasi dapat ditingkatkan melalui penerapan prinsip psikologi kerja seperti desain

pekerjaan, budaya organisasi, kepemimpinan, serta kesejahteraan karyawan. seperti desain pekerjaan, budaya oerganisasi, kepemimpinan, serta kesejahteraan karyawan.

b. Efektivitas dalam Konteks Sistem dan Teknologi Informasi

Efektivitas dalam sistem berbasis teknologi informasi berkaitan dengan kemampuan sistem dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi secara akurat, cepat, dan terintegrasi. Ciampi (2021) menyatakan bahwa digitalisasi dan kapabilitas informasi teknologi berperan penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi melalui peningkatan kelincahan (kelincahan organisasi) dan kemampuan adaptasi terhadap perubahan lingkungan bisnis.

Penelitian oleh Wetering (2021) menemukan bahwa kapabilitas sistem informasi dan arsitektur perusahaan memberikan kontribusi signifikan dalam meningkatkan manfaat organisasi, terutama dalam aspek proses inovasi dan keselarasan antara informasi bisnis dan teknologi.

Zhao (2022) menekankan bahwa efektivitas komunikasi dalam sistem implementasi strategi merupakan faktor kunci keberhasilan penerapan teknologi, karena persepsi pengguna terhadap efektivitas sistem dapat mempengaruhi tingkat pemanfaatan dan penghentian sistem tersebut.

c. Dimensi dan Indikator Efektivitas

Efektivitas umumnya diukur berdasarkan beberapa dimensi utama yang mencerminkan ketercapaian tujuan dan kualitas pelaksanaan program atau sistem. Penelitian yang dilakukan oleh Mardiyah dan Vian Herawati (2023) mengemukakan bahwa indikator efektivitas dapat diklasifikasikan ke dalam empat kategori utama, yaitu input, *proses, output, dan outcome*, yang digunakan untuk menilai keberhasilan program secara komprehensif. Dalam sektor publik dan organisasi pemerintahan,

Margareta (2023) menyatakan bahwa efektivitas diukur berdasarkan ketercapaian target kinerja, tingkat realisasi program, serta kesesuaian antara perencanaan dan hasil aktual yang diperoleh. Sementara itu, (Dzikriana, 2024) menjelaskan bahwa efektivitas kepemimpinan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan, yang ditunjukkan

melalui peningkatan produktivitas, kepuasan kerja, serta pencapaian target organisasi. Berdasarkan berbagai penelitian tersebut, efektivitas dan diukur melalui beberapa indicator utama, antara lain:

1. Ketercapaian tujuan dan target
2. Ketetapatan waktu pelaksanaan
3. Kualitas hasil kerja dan *output*
4. Pemanfaatan sumber daya secara optimal
5. Tingkat kepuasan pengguna atau pemangku kepentingan
6. Keandalan dan keberlanjutan sistem atau program

d. Efektivitas dan Manajemen Kinerja dan Sistem Organisasi

Efektivitas juga berkaitan erat dengan sistem manajemen kinerja organisasi. Pada penelitian yang dilakukan oleh Sardi (2021) menjelaskan bahwa pendekatan manajemen kinerja dinamis memungkinkan organisasi untuk mengelola kinerja secara lebih adaptif dengan mempertimbangkan hubungan antara sumber daya, proses, dan hasil secara dinamis.

Dalam konteks organisasi *modern*, Gehringer (2024) menegaskan bahwa efektivitas organisasi dipengaruhi oleh kualitas praktik manajerial, tata kelola internal, serta kemampuan organisasi dalam menyelaraskan strategi dengan kebutuhan operasional dan pemangku kepentingan.

Selain itu, Wahyuni (2023) menyatakan bahwa efektivitas organisasi dapat ditingkatkan melalui pendekatan psikologi kerja yang fokus pada peningkatan kesejahteraan karyawan, desain kerja yang optimal, serta budaya organisasi yang mendukung produktivitas.

3. Teori Kinerja

a. Kinerja / *Perfomance Theory*

Kinerja (*performance*) merupakan konsep sentral dalam manajemen yang menggambarkan tingkat pencapaian hasil kerja individu maupun organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Secara teoritis, kinerja tidak hanya dipahami sebagai hasil akhir, tetapi juga sebagai proses yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti sistem, teknologi, kompetensi, dan lingkungan kerja

Menurut Campbell (1990) dalam teori model kinerja yang terus

dikembangkan dalam studi manajemen modern, kinerja merupakan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi dan dapat diukur berdasarkan standar tertentu. Dalam perkembangan penelitian terbaru, konsep kinerja semakin dikaitkan dengan efektivitas sistem dan dukungan teknologi dalam organisasi Aguinis, (2023)

Aguinis (2023) menjelaskan bahwa kinerja dipengaruhi tiga komponen utama, diantaranya:

1. Kemampuan (*ability*)
2. Motivasi (*Motivation*)
3. Dukungan system dan lingkungan kerja (*Organizational Support*)

Dalam konteks organisasi berbasis teknologi, Dungan system informasi menjadi salah satu determinan utama dalam meningkatkan kinerja operasional.

Lalu, terdapat teori kinerja berbasis system (*system – supported performance*), Penelitian modern menunjukkan bahwa sistem digital yang efektif memberikan kontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja organisasi.

Menurut M,T (2021) dalam Jurnal Sistem Informasi Manajemen, kualitas sistem informasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas, akurasi kerja, dan kecepatan penyelesaian tugas. Selanjutnya penelitian (Sabhwerwal., 2022) menegaskan bahwa kinerja organisasi meningkat ketika sistem informasi akurat, mudah digunakan, andal, dan mendukung proses bisnis. Hal ini menunjukkan vahwa kinerja tidak berdiri sendiri, tetapi dipengaruhi oleh efektiitas system yang digunakan dalam operasional.

b. Faktor dan Indikator yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Koopmans, 2021), kinerja dapat diukur melalui beberapa dimensi utama:

1. Kualitas kerja (*quality of work*)
2. Kuantitas kerja (*quantity of work*)
3. Ketepatan waktu (*timeliness*)
4. Efisiensi (*efficiency*)

5. Keandalan (*reliability*)

Menurut (Muller, 2022), indikator utama kinerja sistem kerja yang mencakup kecepatan pemrosesan tugas, tingkat kesalahan operasional, keberadaan sistem, serta tingkat kepuasan pengguna. Kinerja sistem kerja dapat diukur melalui indikator efisiensi waktu kerja, akurasi data, kemudahan penggunaan, serta kontribusi sistem terhadap pencapaian target kru operasional

Sementara itu, Baker (2024) menambahkan bahwa indikator kinerja sistem tenaga kerja modern juga mencakup kesamaan sistem, skalabilitas, interoperabilitas, serta kemampuan analitik untuk mendukung pengambilan keputusan berbasis data. Kru sistem kinerja memiliki peran strategis dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas organisasi. Sistem kerja yang berkinerja tinggi dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja melalui proses otomatisasi, pengurangan beban kerja administratif, serta optimalisasi alokasi sumber daya manusia.

Penelitian oleh Chumairoh & Kusuma (2025) menunjukkan bahwa peningkatan kinerja sistem kerja kru berdampak positif terhadap efisiensi operasional, kualitas layanan, serta kepuasan pelanggan dalam organisasi berbasis jasa. Selain itu, Liu (2025) menegaskan bahwa pemanfaatan sistem berbasis kecerdasan buatan dalam operasional kru dapat meningkatkan kinerja sistem melalui prediksi beban kerja, optimalisasi jadwal kerja, serta peningkatan akurasi pengambilan keputusan.

4. Aplikasi OCS HR

a. Pengertian Aplikasi OCS HR

Aplikasi *Onsoft Computer Systems Human Resources* (OCS HR) kapal merupakan sistem perangkat lunak berbasis teknologi informasi yang dirancang untuk mendukung pengelolaan sumber daya manusia di industri pelayaran, khususnya dalam pengelolaan data awak (manajemen kru). Sistem ini berfungsi sebagai platform terintegrasi yang mengelola administrasi awak kapal mulai dari perencanaan penempatan, pengendalian kompetensi data, sertifikasi, hingga penggajian

Menurut dokumentasi resmi *Onsoft Computer Systems*, 2023), OCS HR dikembangkan sebagai solusi digital yang memungkinkan perusahaan pelayaran mengelola data awak kapal secara database, akurat, dan real-time. Sistem ini mampu mengintegrasikan berbagai modul seperti perencanaan kru, pemantauan sertifikasi kru, sistem penggajian, hingga sistem pelaporan dalam satu platform yang saling terhubung.

Secara kontekstual, sistem manajemen awak kapal berbasis digital bertujuan untuk memastikan bahwa setiap awak yang ditempatkan telah memenuhi persyaratan kompetensi, sertifikasi, dan regulasi internasional yang berlaku. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Nguyen (2022) dalam *Journal of Maritime Research*, sistem manajemen kru berbasis teknologi informasi meningkatkan akurasi data personel serta mengurangi risiko kesalahan administratif dalam proses rotasi awak kapal.

OCS HR juga memungkinkan penyesuaian persyaratan posisi berdasarkan jenis kapal, negara bendera, serta ketentuan penyewa (persyaratan penyewa). Hal ini sejalan dengan penelitian Zhang (2021) yang menyatakan bahwa sistem manajemen SDM maritim modern harus fleksibel dalam mengakomodasi variasi regulasi dan standar internasional pada setiap operasi pelayaran.

Selain fungsi administratif, OCS HR berperan dalam perencanaan pemeliharaan dan rotasi awak kapal (perencanaan perubahan kru). Sistem ini membantu perusahaan dalam memonitor masa kontrak, jadwal turun naik kapal, serta ketersediaan personel pengganti secara sistematis. Menurut Kim (2023), sistem perencanaan kru digital terbukti meningkatkan efisiensi proses pergantian kru serta meminimalkan potensi penundaan pergantian kapal.

Dalam aspek penggajian, modul *payroll* pada OCS HR terintegrasi dengan data kontrak dan masa kerja awak kapal sehingga mempermudah proses kompensasi kompensasi. Hal ini didukung oleh penelitian Al Harbi (2024) yang menyatakan bahwa sistem penggajian terintegrasi pada industri pelayaran meningkatkan transparansi dan kesenjangan pembayaran upah awak kapal. Dengan demikian, OCS HR dapat dipahami sebagai sistem manajemen informasi sumber daya manusia berbasis digital yang

terintegrasi dan dirancang khusus untuk mendukung pengelolaan kapal awak secara efektif, akurat, dan sesuai regulasi. Dalam konteks penelitian ini, efektivitas aplikasi OCS HR diukur berdasarkan kemampuannya dalam meningkatkan kinerja sistem *crew change* di PT Hoegh LNG Lampung

b. Fungsi OCS HR

Aplikasi *Onsoft Computer Systems Human Resources* (OCS HR) merupakan sistem sumber manajemen daya manusia berbasis digital yang dirancang untuk mengintegrasikan seluruh data awak kapal dalam satu platform singkat. Sistem ini tidak hanya berfungsi sebagai penyimpanan data administratif, tetapi juga sebagai alat pengendalian dan perencanaan operasional kapal secara menyeluruh

Menurut dokumentasi resmi *Onsoft Computer Systems (*2023), OCS HR memungkinkan perusahaan pelayaran untuk mengelola seluruh data karyawan secara aman dalam satu sistem terintegrasi yang mendukung kepatuhan terhadap standar perlindungan data internasional seperti *General Data Protection Regulation* (GDPR). Sistem ini menyediakan database untuk menyimpan sertifikat kompetensi, buku pelaut, visa, kontrak kerja, polis asuransi, hingga dokumen pendukung lainnya.

Pengelolaan data berbasis sistem terintegrasi seperti OCS HR sejalan dengan penelitian Ahmed (2022) yang menyatakan bahwa sistem HR digital yang tersentralisasi meningkatkan keamanan data, meminimalkan duplikasi informasi, serta mempercepat proses verifikasi dokumen dalam industri maritim. Hal ini menjadi penting karena industri pelayaran sangat bergantung pada validitas sertifikasi dan kepatuhan terhadap regulasi internasional. Secara fungsional, OCS HR dapat dibagi sebagai solusi manajemen awak kapal *(crew management system*) yang komprehensif. Sistem ini mendukung berbagai fungsi utama sebagai berikut:

a) Pengelolaan Awak Kapal (*Crew Management)*

OCS HR memungkinkan pengaturan rotasi ratusan kapal berdasarkan kebutuhan kapal, jabatan di atas, kompetensi, serta ketersediaan personel. Sistem ini membantu memastikan bahwa setiap posisi di atas kapal diisi oleh awak yang memenuhi standar kualifikasi

yang ditetapkan. Menurut penelitian Kim, (2023b) dalam *Maritime Business Review*, sistem manajemen kru berbasis digital meningkatkan akurasi penempatan kapal dan mengurangi risiko ketidaksesuaian antara kompetensi dengan posisi yang ditempati. Dalam konteks regulasi, awak kapal didefinisikan sebagai individu yang bekerja di atas kapal untuk melaksanakan tugas sesuai jabatan dan tanggung jawabnya berdasarkan ketentuan perusahaan dan regulasi internasional. Efektivitas fungsi ini berkontribusi langsung terhadap kelancaran sistem *crew change* karena sistem mampu memonitor masa kontrak, masa berlaku sertifikat, serta jadwal rotasi secara otomatis.

b) Matriks Pelatihan dan Kompentensi (*Advanced Training Matrix*)

OCS HR menyediakan fitur matriks pelatihan yang memungkinkan perusahaan menentukan persyaratan kompetensi berdasarkan jenis kapal, posisi, serta peran pendukung di atas kapal. Sistem ini membantu mengidentifikasi kebutuhan pelatihan tambahan dan memastikan bahwa jumlah personel dengan kompetensi tertentu terpenuhi. Zhang (2021) menjelaskan bahwa sistem matriks kompetensi digital membantu perusahaan pelayaran dalam menjaga kepatuhan terhadap standar STCW serta meningkatkan kesiapan operasional kapal. Dengan adanya fitur ini, perusahaan dapat meminimalkan risiko ketidaksesuaian kemampuan saat proses pergantian awak berlangsung.

c) Perencanaan dan Pemesanan Perjalanan (*crew Travel Planning)*

Fitur perencanaan perjalanan dalam OCS HR memungkinkan pemesanan dan pengaturan perjalanan kapal dilakukan langsung melalui sistem. Hal ini mencakup koordinasi jadwal keberangkatan dan kedatangan kapal dalam proses pergantian kru. Menurut Mutairi (2024), sistem integrasi perencanaan kru dengan manajemen perjalanan secara digital meningkatkan efisiensi waktu serta mengurangi penundaan dalam proses pergantian kapal potensi. Dalam konteks penelitian ini, fungsi perencanaan perjalanan menjadi indikator penting dalam mengukur efektivitas sistem terhadap kinerja *crew change*.

d) Sistem Alur Kerja (*workflow Management*)

OCS HR juga menyediakan fitur manajemen alur kerja untuk

menyatukan administrasi seperti cuti sakit, perencanaan liburan, evaluasi kinerja, serta persetujuan dokumen secara sistematis. Fitur ini memungkinkan proses administrasi berjalan secara terdokumentasi dan terkendali. Menurut Hassan, M. Malik, (2022), sistem alur kerja digital dalam manajemen SDM meningkatkan transparansi proses serta mempercepat pengambilan keputusan. Dalam industri pelayaran, pengelolaan alur kerja yang terstruktur sangat penting untuk menghindari keterlambatan administrasi yang dapat berdampak pada jadwal rotasi kapal.

c. Manfaat OCS HR

Aplikasi *Onsoft Computer Systems Human Resources* (OCS HR) memberikan berbagai manfaat strategi bagi perusahaan pelayaran dalam mengelola sumber daya manusia secara digital dan terintegrasi. Dalam lingkungan bisnis maritim yang kompleks dan sangat bergantung pada pemenuhan regulasi, sistem ini berperan sebagai solusi manajemen awak kapal yang komprehensif, berikut manfaat OCS HR dapat diuraikan sebagai berikut:

a) Meningkatkan Efisiensi Kerja Departement SDM dan Awak Kapal

OCS HR memungkinkan departemen *crewing* dan SDM bekerja lebih efektif melalui sistem terintegrasi yang mempermudah pengelolaan data, pemantauan kontrak, serta pengaturan rotasi awak kapal. Digitalisasi ini mengurangi pekerjaan manual dan mempercepat proses administrasi *crew change.*

b) Otomatis Proses Bisnis

Sistem ini mendukung otomatisasi berbagai proses administrasi seperti pembaruan dokumen, pengingat masa berlaku sertifikat, serta alur persetujuan internal. Otomatisasi tersebut membantu meminimalkan kesalahan administratif dan meningkatkan ketepatan waktu kapal dalam proses pergantian kapal.

c) Penyimpanan dan Pengelolaan Pengetahuan Secara Terpusat

Seluruh informasi penting seperti sertifikat, kontrak, kompetensi, dan riwayat kerja awak kapal tersimpan dalam satu database database. Hal ini mengurangi ketergantungan pada individu

tertentu (*key person dependency)* karena data dapat diakses secara sistematis dan terdokumentasi dengan baik.

d) Mendukung Kepatuhan Terhadap Regulasi dan Persyaratan Otoritas

OCS HR membantu perusahaan dalam mendokumentasikan persyaratan pelanggan serta otoritas maritim, termasuk standar internasional seperti STCW dan MLC. Dokumentasi yang terdigitalisasi mempermudah proses audit dan verifikasi.

e) Mendukung Perampingan Organisasi dan Rekayasa Ulang Proses Bisnis

Dengan sistem yang terintegrasi dan terdigitalisasi, perusahaan dapat mengubah struktur kerja, mengurangi proses yang berlebihan, serta melakukan perbaikan proses (business process reengineering) secara lebih sistematis.

d. Dimensi dan indicator Aplikasi OCS HR

Menurut DeLone (2020) dalam pengembangan model keberhasilan sistem informasi, efektivitas suatu aplikasi dapat dilihat dari kualitas sistem (*system quality*), kualitas informasi *(information quality*), dan kualitas layanan (*service quality*) yang berdampak pada kinerja organisasi. Dimensi Aplikasi terdiri dari beberapa indicator:

1) Akurasi

Akurasi mengacu pada tingkat ketepatan dan kesesuaian informasi yang dihasilkan sistem dengan kebutuhan pengguna, indicator

a) Ketepatan hasil kerja yang dihasilkan sistem
b) Kesesuain data dengan jabatan atau kebutuhan pengguna

2) Kemudahan Akses

Kemudahan menggambarkan akses sejauh mana sistem dapat diakses oleh pengguna secara cepat, mudah, dan sesuai hak akses, indikator

a) Kemudahan dalam penceraian data *crew*
b) Pengaturan dan pembatasan akses pengguna sesuai kewenangan

3) Keamanan Sistem

Sistem keamanan berkaitan dengan perlindungan data terhadap gangguan eksternal maupun internal, indicator

a) Sistem terlindungi dari virus

b) Sistem terlindungi dari gangguan keamanan digitial

4) Keandalan Peyimpanan

Keandalan peyimpanan menunjukan kemampuan sistem dalam menjaga intergitas dan keinginan data dalam Panjang, indicator

a) Data tidak hilang atau rusak
b) Peyimpanan data dalam jangka waktu Panjang

5) hambatan Teknis

Hambatan teknis merupakan faktor yang dapat mengurangi efektivitas sistem, seperti gangguan jaringan atau kebutuhan dokumentasi manual tambahan, indicator:

a) Kendala sinyal atau jaringan
b) Kebutuhan dokumen *Hard copy* yang masi berjalan

5. Regulasi Internasional IMO (*International Maritime Organization*) dalam Pengelolaan *Crew* Kapal

Industri pelayaran internasional diatur oleh standar global yang ditetapkan oleh *International Maritime Organization* (IMO) untuk menjamin keselamatan, perlindungan lingkungan, kesejahteraan pelaut, serta efisiensi operasional kapal. Empat regulasi utama IMO yang menjadi pilar dalam pengelolaan operasional kapal dan awak kapal adalah STCW, SOLAS, MLC, dan MARPOL. Regulasi ini berperan penting dalam memastikan bahwa pengelolaan *crew change* dilakukan secara profesional, aman, dan sesuai standar internasional.

a. STCW (*Standards of Training, Certifiaction, and Watchkeeping for Seafers*)

Konvensi STCW 1978 beserta amandemennya menetapkan standar minimum untuk pelatihan, sertifikasi, dan tugas jaga pelaut di seluruh dunia. Peraturan ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap awak kapal memiliki kompetensi teknis dan profesional yang sesuai dengan jabatan serta tanggung jawabnya. Menurut IMO (2017), STCW mengatur persyaratan terkait:

1. Kompetensi dan sertifikasi pelaut
2. Masa berlaku dan sertifikat pembaruan dokumen
3. Standar pendidikan dan pelatihan maritim

4. Kelayakan medis dan kebugaran pelaut

Penelitian oleh Batalden (2021) menegaskan bahwa penerapan standar STCW secara efektif dapat meningkatkan keselamatan pelayaran serta kualitas kinerja awak kapal melalui peningkatan kompetensi dan profesionalisme kerja. Dalam konteks pergantian kru, kepatuhan terhadap STCW sangat penting untuk memastikan bahwa setiap pergantian kru tetap memenuhi persyaratan sertifikasi dan kompetensi yang berlaku, sehingga tidak mengganggu keselamatan dan operasional kapal.

b. SOLAS (*Safety of Life at Sea*)

Konvensi SOLAS 1974 merupakan regulasi utama IMO yang fokus pada keselamatan jiwa di laut. SOLAS menetapkan standar keselamatan kapal, peralatan navigasi, sistem komunikasi darurat, serta prosedur keselamatan operasional.

Menurut Bhattacharya (2022), penerapan SOLAS berperan signifikan dalam mengurangi risiko kecelakaan laut dan meningkatkan kesiapsiagaan kru terhadap situasi darurat melalui prosedur keselamatan yang terstandarisasi.

Penelitian oleh Hanzu-Pazara (2023) menyatakan bahwa kepatuhan terhadap SOLAS menuntut kesiapan awak kapal dalam memahami prosedur keselamatan kapal, sehingga sistem pengelolaan awak kapal harus mampu memastikan bahwa setiap pelaut yang berada di kapal telah memenuhi standar keselamatan yang diwajibkan. Dalam penelitian ini, SOLAS berkaitan dengan kinerja sistem perubahan kru, karena sistem yang efektif harus mampu memastikan bahwa kru yang ditempatkan di kapal telah memenuhi seluruh standar keselamatan dan kompetensi yang diwajibkan.

c. MLC (*Maritime Labour Convention*)

Konvensi Buruh Maritim (MLC) 2006 menetapkan standar global mengenai kondisi kerja dan kesejahteraan pelaut, termasuk jam kerja, kontrak kerja, repatriasi, cuti, kesehatan, dan perlindungan sosial.

Menurut Alderton (2021), penerapan MLC berkontribusi terhadap peningkatan kesejahteraan pelaut dan berdampak positif terhadap kinerja serta loyalitas kru.

Penelitian oleh Sampson & Ellis (2022) menegaskan bahwa perlindungan hak-hak pelaut berdasarkan MLC dapat mengurangi tingkat stres kerja, meningkatkan kepuasan awak kapal, serta mendukung kinerja operasional kapal secara keseluruhan. Dalam konteks pergantian kru, MLC mengatur ketentuan masa kerja, repatriasi, serta hak kru selama proses pergantian, sehingga sistem OCS HR perlu mendukung pencatatan kontrak, rotasi jadwal, dan hak kerja kru secara akurat.

d. MARPOL (*International Convention for the Prevention of Pollution from Ships*)

MARPOL 73/78 merupakan regulasi IMO yang bertujuan untuk mencegah pencemaran laut oleh kapal, baik dari limbah minyak, bahan kimia, sampah, maupun emisi gas buang. Menurut Zhang (2021), kehadiran MARPOL berperan penting dalam meningkatkan kinerja lingkungan industri pelayaran serta mendorong praktik operasional yang berkelanjutan.

Penelitian oleh Poulsen (2023) menyatakan bahwa kepatuhan terhadap regulasi MARPOL menuntut keterlibatan kru aktif dalam penerapan prosedur ramah lingkungan, sehingga kinerja kru sangat mempengaruhi efektivitas penerapan kebijakan lingkungan hidup. Dalam penelitian ini, regulasi MARPOL relevan karena sistem pengelolaan perubahan kru yang efektif dapat memastikan bahwa kru yang ditempatkan di kapal memahami prosedur lingkungan serta mampu mendukung kepatuhan terhadap standar keinginan.

Keempat pengaturan IMO tersebut memiliki keterkaitan erat dengan kinerja sistem *crew change*, khususnya dalam memastikan bahwa pergantian *crew* dilakukan sesuai standar keselamatan dan perlindungan lingkungan.

Menurut Karahalios dkk. (2022), sistem digital dalam pengelolaan kru dapat meningkatkan tingkat kepatuhan terhadap regulasi IMO melalui pemantauan sertifikasi, kontrak kerja, jadwal rotasi, serta pelaporan secara terintegrasi. Dalam konteks penelitian ini, aplikasi OCS HR berperan sebagai pendukung sistem yang dapat meningkatkan kinerja sistem *crew change*, dengan cara:

1. Menolak validitas sertifikasi sesuai STCW

2. Menjamin kesiapan kru sesuai standar SOLAS
3. Membantu pengelolaan kontrak dan kesejahteraan kru sesuai MLC
4. Membantu pemantauan kepatuhan terhadap standar MARPOL

Dengan demikian, efektivitas aplikasi OCS HR diharapkan dapat meningkatkan kinerja sistem *crew change* sekaligus mendukung kepatuhan terhadap regulasi IMO.

B. PENELITIAN TERDAHULU

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Penulis & Tahun	Variabel	Dimensi	Indikator	Keterangan
1	*The Impact of Digital HR Systems on Workforce Performance*	Hossain et al. (2023)	Efektivitas Sistem HR, Kinerja Tenaga Kerja	*System Quality, Information Quality, Service Quality*	Kecepatan sistem, akurasi data, kemudahan penggunaanSA kepuasan pengguna	Sistem HR digital meningkatkan kinerja dan efisiensi
2	*Technology-Enabled Team Performance in Organizations*	Parker et al. (2022)	Teknologi Sistem, Kinerja Tim	*System Usability, Collaboration Support*	Kemudahan akses, dukungan koordinasi	Meningkatkan produktivitas dan koordinasi kerja
3	*Workforce System Performance and Digital Transformation*	Ramesh & Kumar (2022)	Transformasi Digital, Kinerja Sistem	*Process Automation, Decision Support*	Kecepatan kerja, pengurangan kesalahan	Digitalisasi mempercepat proses kerja
4	*Measuring Information System Effectiveness*	Müller et al. (2022)	Efektivitas Sistem Informasi, Kinerja	*System Quality, Reliability*	Stabilitas sistem, keandalan	Efektivitas sistem berdampak signifikan
5	*Human Resource Information System and*	Putri & Nugroho (2022)	HRIS, Kinerja Karyawan	*Ease of Use, Training Support*	Kemudahan sistem, pelatihan pengguna	HRIS meningkatkan produktivitas SDM

	Employee Performance					
6	*Team System Effectiveness and Work Performance*	Salas et al. (2021)	Efektivitas Sistem Tim, Kinerja	*Coordination, Communication*	Koordinasi, komunikasi kerja	Meningkatkan performa tim
7	*User Interface Quality and System Performance*	Kim & Park (2023)	Kualitas Antarmuka, Kinerja Sistem	*Interface Design, Usability*	Navigasi, kejelasan tampilan	Antarmuka memengaruhi efektivitas kerja
8	*Digital Work System Efficiency and Workforce Productivity*	Rahmawati et al. (2023)	Efisiensi Sistem Digital, Produktivitas	*Time Efficiency, Data Accuracy*	Efisiensi waktu, akurasi data	Meningkatkan produktivitas operasional
9	*System Integration and Operational Performance*	Santos et al. (2024)	Integrasi Sistem, Kinerja Operasional	*System Integration, Process Speed*	Sinkronisasi data, kecepatan proses	Integrasi meningkatkan kinerja organisasi
10	*AI-Based Workforce System Performance*	Liu et al. (2025)	Sistem AI, Kinerja Tenaga Kerja	*Automation, Predictive Analytics*	Optimasi jadwal, prediksi beban kerja	AI meningkatkan efisiensi kerja
11	*Maritime Crew Management System Effectiveness*	Karahalios et al. (2022)	Sistem Manajemen *Crew*, Kepatuhan Regulasi	*Compliance Monitoring, Data Accuracy*	Validasi sertifikasi, monitoring jadwal	Meningkatkan kepatuhan IMO
12	*Digitalization in Maritime HR and Crew Performance*	Batalden & Sydnes (2021)	Digitalisasi HR Maritim, Kinerja *Crew*	*Training Compliance, Certification Tracking*	Validitas sertifikat, kesiapan kompetensi	Meningkatkan kinerja dan keselamatan *crew*

C. KERANGKA PEMIKIRAN

Secara kontekstual, hubungan antarvariabel dalam penelitian ini dapat diartikan sebagai berikut:

BAGAN 2.1 Kerangka Pemikiran

D. HIPOTESIS

Berdasarkan tinjauan pustaka dan kerangka pemikiran/berpikir di atas, maka penulis dapat merumuskan hipotesis penelitian yang merupakan kesimpulan sementara dari masalah yang diteliti sebagai berikut:

H1: Efektivitas aplikasi OCS HR berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sistem *crew* chage di PT Hoegh LNG

H0: Efektivitas Aplikasi OCS HR tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja system *crew change* di PT Hoegh LNG.

BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh efektivitas aplikasi *Onsoft Computer System Human Resources* (OCS HR) terhadap kinerja sistem *crew change* di PT Hoegh LNG, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Efektivitas aplikasi OCS HR di PT Hoegh LNG tergolong baik dan mampu mendukung proses pengelolaan data *crew* secara lebih terintegrasi, cepat, dan akurat. Hal ini terlihat dari hasil pengolahan data yang menunjukkan bahwa sistem aplikasi OCS HR telah memberikan kontribusi dalam meningkatkan efisiensi kerja serta mempermudah akses informasi terkait *crew*.
2. Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana diperoleh persamaan Y = -0,755 + 0,750 X, yang menunjukkan bahwa efektivitas aplikasi OCS HR memiliki pengaruh positif terhadap kinerja sistem *crew change*. Artinya, semakin tinggi tingkat efektivitas aplikasi yang digunakan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.
3. Hasil uji korelasi menunjukkan nilai sebesar 0,8448 yang berada pada kategori hubungan kuat. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang erat antara efektivitas aplikasi OCS HR dengan kinerja sistem *crew change*.
4. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa efektivitas aplikasi OCS HR memberikan kontribusi sebesar 72% terhadap kinerja sistem *crew change,* sedangkan sisanya sebesar 28% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.
5. Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji t), diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung sebesar 8,923 > t tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa efektivitas aplikasi OCS HR berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sistem *crew change* di PT Hoegh LNG.

B. SARAN

1. Perusahaan diharapkan dapat terus meningkatkan efektivitas aplikasi OCS HR, khususnya dalam hal kemudahan akses, kecepatan sistem, dan integrasi data antar divisi.
2. Perlu dilakukan peningkatan pelatihan kepada pengguna sistem pemanfaatan aplikasi OCS HR.
3. Disarankan untuk melakukan evaluasi dan pemeliharaan sistem secara berkala guna menghindari gangguan teknis yang dapat menghambat proses pergantian kru.
4. Perusahaan juga perlu meningkatkan koordinasi antar divisi agar informasi terkait kru dapat disampaikan dengan lebih cepat dan akurat.

DAFTAR PUSTAKA

Aguinis, H. (2023). *Performance management for dummies*.

Ahmed, R. (2022). Centralized HR digital systems in maritime operations. *Journal of Maritime Technology and Management*, 87–101.

Al Harbi, M. (2024). Integrated payroll systems in maritime human resource management. *Journal of Marine Business Administration*, 33–47.

Apuke. (2021). *Quantitative Research Methods*.

Baker. (2024). *Modern Workforce System*.

Batalden & Sydnes. (2021). *Digitalization in Maritime HR and Crew Performance*.

Bhattacharya, S. (2019). The impact of human factors in shipping safety. *MU Journal of Maritime Affairs*.

Campbell. (1990). *Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology*.

Chumairoh & Kusuma. (2025). Meningkatkan efisiensi operasional dan kepuasan pelanggan melalui penerapan sistem logistik digital yang terintegrasi. *Jurnal Studi Administrasi Bisnis*.

Ciampi, F. (2021). Digitalization & Organizational Effectiveness. *Journal of Technological Forecasting and Social Change*.

Da Cruz. (2022). *Effectiveness and Efficiency in Program-Based Budgeting*.

DeLone, W. (2020). *Information System Success Model revisited*.

Dzikriana, S. (2024). Leadership Effectiveness. *International Journal of Applied Finance and Business Studies*.

Gehringer. (2024). *Managerial Practices & Effectiveness*.

Hassan, M. Malik, T. (2022). Workflow automation in maritime HR systems. *Journal of Marine Business Administration*.

Hossain. (2023). *The Impact of Digital HR Systems on Workforce Performance*.

Karahalios. (2022). *Maritime Crew Management System Effectiveness*.

Kim. (2023a). *User Interface Quality and System Performance*.

Kim, S. (2023b). *Crew change* planning efficiency through digital systems. *International Journal of Shipping and Transport Logistics*, 102–118.

Koopmans. (2021). Measuring individual work performance: Updated framework. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 478–487.

Liu. (2025). *AI Based Workforce System Performance*.

M, T. (2021). Examining impacts of information systems on performance. *Journal of Management Information Systems*, 423–450.

Mardiyah., Vian Herawati., A. A. (2023). Program Effectiveness Indicators. *Jurnal Pemdidikan Dan Sastra Inggris*.

Margareta. (2023). *Performance & Effectiveness*.

Muller. (2022). *System Performance Indicators*.

Müller. (2022). *Measuring Information System Effectiveness*.

Mutairi, A. (2024). Integration of travel planning systems in *crew change* management. *International Journal of Shipping and Transport Logistics*, 33–49.

Nguyen, T. (2022). Digital *crew* management system and data accuracy improvement. *Journal of Maritime Research*, 45–58.

Onsoft Computer Systems. (2023). *OCS HR Software Overview*. https://www.onsoft.com

Parker. (2022). *Technology-Enabled Team Performance in Organizations*.

Putri & Nugroho. (2022). *Human Resource Information System and Employee Performance*.

Rahmawati. (2023). *Digital Work System Efficiency and Workforce Productivity*.

Ramesh., K. (2022). *Workforce System Performance*.

Sabhwerwal., J. (2022). Information systems success and organizational performance. *Information and Management*.

Sampson., Ellis, N. (2017). *Seafarer performance and safety*.

Sardi., S. (2021). *Dynamic Performance Management*.

Selpin. (2022). Value for Money & Effectiveness. *Akuntansi*.

sugiyono. (2007). Statistik Untuk Penelitian. *Alfabeta*.

Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kualitatif kuantitatif*. Alfabeta.

Wahyuni. (2023). *Organizational Effectiveness*.

Wetering, V. de. (2021). *IT Capability & Organizational Benefits*.

Zhang, Y. (2021). Flexibility of Maritime HR Systems in International Shipping Operations. *Maritime Policy & Management*, 812–826.

Zhao. (2022). *Communication Effectiveness*.

LAMPIRAN

Lampiran 1: Indikator Pertanyaan Kuisioner

Variabel X: Efektivitas Aplikasi OCS HR

No	Pertanyaan	5 SS	4 S	3 N	2 TS	1 STS
1	Aplikasi OCS HR memiliki kecepatan akses yang baik saat digunakan.					
2	Aplikasi OCS HR jarang mengalami gangguan atau eror saat dioperasikan					
3	Aplikasi OCS HR mudah dipahami oleh pengguna					
4	Fitur - fitur dalam aplikasi OCS HR mudah digunakan dalam pekerjaan sehari - hari					
5	Data awak kapal tersedia dalam OCS HR akurat					
6	Informasi yang disajikan dalam OCS HR lengkap sesuai kebutuhan pekerjaan					
7	Informasi dalam OCS HR selalu diperbarui secara tepat waktu					
8	Penggunaan OCS HR membantu meningkatkan efisiensi pekerjaan					
9	OCS HR mempermudah proses pengelolaan data awak kapal					
10	Dukungan teknis terhadap penggunaan OCS HR responsif ketika terjadi kendala					

Lampiran 2: Indikator Pertanyaan Kuisioner

Variabel Y: Sistem Kinerja *Crew Change*

No	**Pertanyaan**	**5 SS**	**4 S**	**3 N**	**2 TS**	**1 STS**
1	Proses rotasi awak kapal berjalan sesuai jadwal yang telah ditentukan					
2	Pengaturan jadwal *crew change* dapat dilakukan secara tepat waktu					
3	Proses administrasi *crew change* dapat diselesaikan dengan cepat					
4	Pengurusan dokumen *crew change* tidak mengalami keterlambatan					
5	Data awak kapal yang digunakan dalam proses *crew change* sesuai dengan kondisi sebenarnya					
6	Kesalahan data dalam proses *crew change* jarang terjadi					
7	Sertifikasi awak kapal telah sesuai dengan persyaratan yang berlaku saat proses *crew change*					
8	Proses *crew change* telah memenuhi ketentuan perusahaan dan regulasi maritim					
9	Pelaksanaan *crew* cahnge berjalan lancar tanpa hambatan terjadi					
10	*Crew* pengganti siap bertugas sesuai jadwal yang telah ditentukan					

Lampiran 3: Data Tabulasi Kuisioner Penelitian Variabel X

Responden	APLIKASI OCS HR										TOTAL
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	
R1	4	4	5	4	5	3	4	5	4	5	**43**
R2	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	**34**
R3	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	**47**
R4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	**35**
R5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	**45**
R6	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	**34**
R7	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	**44**
R8	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	**34**
R9	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	**47**
R10	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	**35**
R11	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	**45**
R12	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	**33**
R13	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	**44**
R14	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	**34**
R15	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	**47**
R16	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	**35**
R17	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	**45**
R18	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	**34**
R19	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	**44**
R20	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	**34**
R21	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	**47**
R22	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	**35**
R23	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	**45**
R24	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	**33**
R25	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	**44**
R26	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	**34**
R27	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	**47**
R28	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	**35**
R29	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	**45**
R30	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	**34**
R31	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	**44**
R32	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	**34**
R33	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	**47**

Lampiran 4: Data Tabulasi Kuisioner Penelitan Variabel Y

Responden	KINERJA SISTEM CREW CHANGE										TOTAL
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	
R1	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	**44**
R2	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	**34**
R3	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	**47**
R4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	**35**
R5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	**45**
R6	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	**34**
R7	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	**44**
R8	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	**34**
R9	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	**47**
R10	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	**35**
R11	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	**45**
R12	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	**34**
R13	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	**44**
R14	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	**34**
R15	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	**47**
R16	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	**35**
R17	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	**45**
R18	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	**34**
R19	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	**44**
R20	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	**34**
R21	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	**47**
R22	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	**35**
R23	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	**45**
R24	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	**34**
R25	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	**44**
R26	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	**34**
R27	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	**47**
R28	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	**35**
R29	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	**45**
R30	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	**34**
R31	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	**44**
R32	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	**34**
R33	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	**47**

Lampiran 5: Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana SPSS 25

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.755	3.389		-.223	.825
	X_TOTAL	.750	.084	.848	8.923	.000

a. Dependent Variable: Y_TOTAL_BARU

Lampiran 6: Hasil Uji Korelasi Variabel X Terhadap Y SPSS 25

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X_TOTAL
X1	Pearson Correlation	1	.542**	.783**	.343	.866**	.817**	.885**	.487**	.734**	.487**	.886**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.050	.000	.000	.000	.005	.000	.005	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X2	Pearson Correlation	.542**	1	.270	.857**	.386*	.768**	.399*	.925**	.150	.925**	.778**
	Sig. (2-tailed)	.001		.128	.000	.026	.000	.021	.000	.404	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X3	Pearson Correlation	.783**	.270	1	.004	.936**	.679**	.904**	.233	.903**	.233	.770**
	Sig. (2-tailed)	.000	.128		.984	.000	.000	.000	.191	.000	.191	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X4	Pearson Correlation	.343	.857**	.004	1	.165	.657**	.172	.880**	.022	.880**	.613**
	Sig. (2-tailed)	.050	.000	.984		.358	.000	.338	.000	.905	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X5	Pearson Correlation	.866**	.386*	.936**	.165	1	.747**	.978**	.345*	.887**	.345*	.857**
	Sig. (2-tailed)	.000	.026	.000	.358		.000	.000	.049	.000	.049	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X6	Pearson Correlation	.817**	.768**	.679**	.657**	.747**	1	.800**	.685**	.685**	.685**	.949**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X7	Pearson Correlation	.885**	.399*	.904**	.172	.978**	.800**	1	.305	.877**	.309	.855**
	Sig. (2-tailed)	.000	.021	.000	.338	.000	.000		.085	.000	.080	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X8	Pearson Correlation	.487**	.925**	.233	.880**	.345*	.685**	.305	1	.059	1.000**	.738**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.191	.000	.049	.000	.085		.746	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X9	Pearson Correlation	.734**	.150	.903**	.022	.887**	.685**	.877**	.059	1	.059	.690**
	Sig. (2-tailed)	.000	.404	.000	.905	.000	.000	.000	.746		.746	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X10	Pearson Correlation	.487**	.925**	.233	.880**	.345*	.685**	.309	1.000**	.059	1	.738**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.191	.000	.049	.000	.080	.000	.746		.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
X_TOTAL	Pearson Correlation	.886**	.778**	.770**	.613**	.857**	.949**	.855**	.738**	.690**	.738**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33

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

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

Lampiran 7: Hasil Uji Determinasi Variabel X Terhadap Y SPSS 25

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y_TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	.325	.883**	.325	1.000**	.817**	1.000**	.325	.883**	.325	.881**
	Sig. (2-tailed)		.065	.000	.065	.000	.000	.000	.065	.000	.065	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y2	Pearson Correlation	.325	1	.084	1.000**	.325	.742**	.325	1.000**	.084	1.000**	.718**
	Sig. (2-tailed)	.065		.643	.000	.065	.000	.065	.000	.643	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y3	Pearson Correlation	.883**	.084	1	.084	.883**	.738**	.883**	.084	1.000**	.084	.732**
	Sig. (2-tailed)	.000	.643		.643	.000	.000	.000	.643	.000	.643	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y4	Pearson Correlation	.325	1.000**	.084	1	.325	.742**	.325	1.000**	.084	1.000**	.718**
	Sig. (2-tailed)	.065	.000	.643		.065	.000	.065	.000	.643	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y5	Pearson Correlation	1.000**	.325	.883**	.325	1	.817**	1.000**	.325	.883**	.325	.881**
	Sig. (2-tailed)	.000	.065	.000	.065		.000	.000	.065	.000	.065	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y6	Pearson Correlation	.817**	.742**	.738**	.742**	.817**	1	.817**	.742**	.738**	.742**	.885**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y7	Pearson Correlation	1.000**	.325	.883**	.325	1.000**	.817**	1	.325	.883**	.325	.881**
	Sig. (2-tailed)	.000	.065	.000	.065	.000	.000		.065	.000	.065	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y8	Pearson Correlation	.325	1.000**	.084	1.000**	.325	.742**	.325	1	.084	1.000**	.718**
	Sig. (2-tailed)	.065	.000	.643	.000	.065	.000	.065		.643	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y9	Pearson Correlation	.883**	.084	1.000**	.084	.883**	.738**	.883**	.084	1	.084	.732**
	Sig. (2-tailed)	.000	.643	.000	.643	.000	.000	.000	.643		.643	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y10	Pearson Correlation	.325	1.000**	.084	1.000**	.325	.742**	.325	1.000**	.084	1	.718**
	Sig. (2-tailed)	.065	.000	.643	.000	.065	.000	.065	.000	.643		.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Y_TOTAL	Pearson Correlation	.881**	.718**	.732**	.718**	.881**	.885**	.881**	.718**	.732**	.718**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33

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

Lampiran 8: Hasil Uji Hipotesis Variabel X Terhadap Y SPSS 25

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.848[a]	.720	.711	2.73077

a. Predictors: (Constant), X_TOTAL

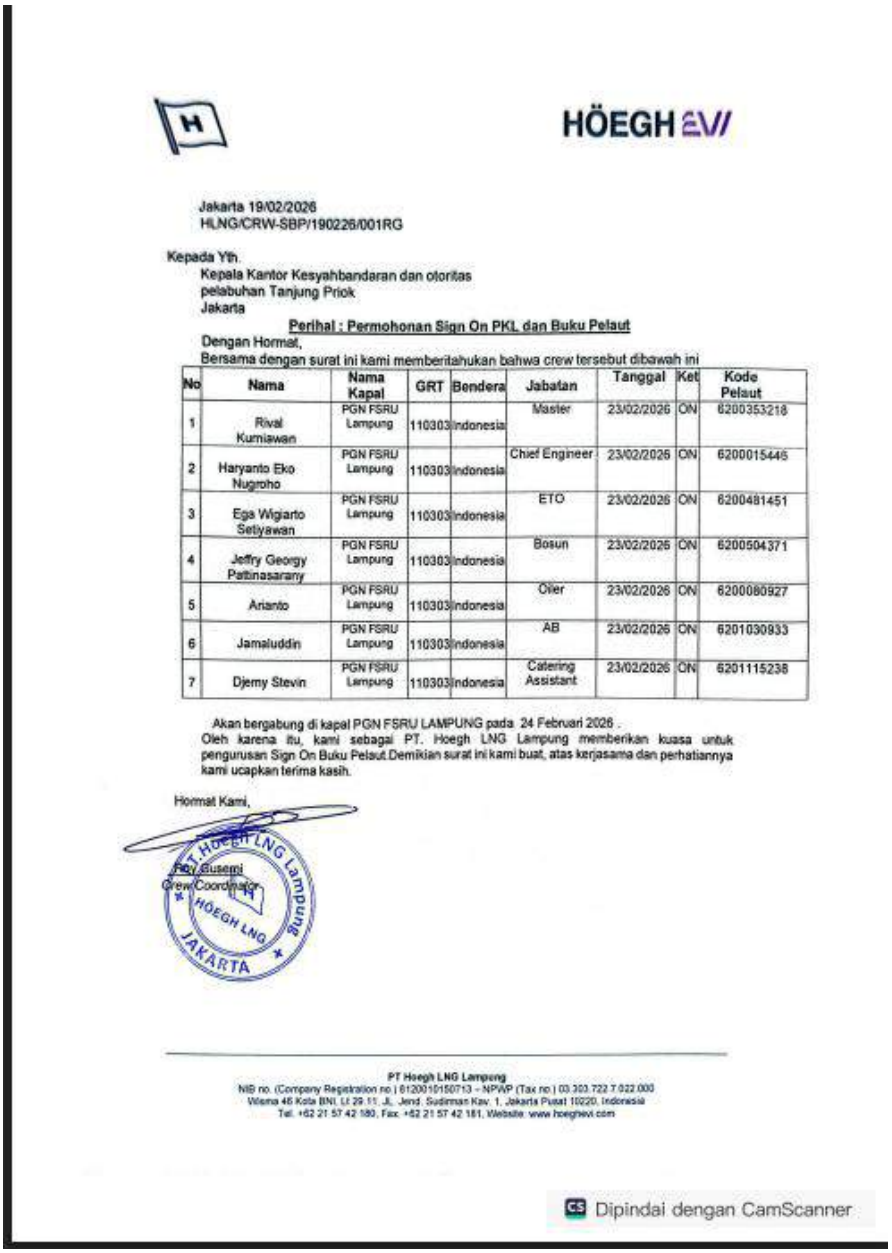
Lampiran 9: Hasil Uji Hipotesis Variabel X Terhadap Y SPSS 25

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.755	3.389		-.223	.825
	X_TOTAL	.750	.084	.848	8.923	.000

a. Dependent Variable: Y_TOTAL_BARU

Lampiran 10: Sign On Pkl dan Buku Pelaut



HÖEGH EVI

Jakarta 19/02/2026
HLNG/CRW-SBP/190226/001RG

Kepada Yth.
Kepala Kantor Kesyahbandaran dan otoritas
pelabuhan Tanjung Priok
Jakarta

Perihal : Permohonan Sign On PKL dan Buku Pelaut

Dengan Hormat,
Bersama dengan surat ini kami memberitahukan bahwa crew tersebut dibawah ini

No	Nama	Nama Kapal	GRT	Bendera	Jabatan	Tanggal	Ket	Kode Pelaut
1	Rival Kurniawan	PGN FSRU Lampung	110303	Indonesia	Master	23/02/2026	ON	6200353218
2	Haryanto Eko Nugroho	PGN FSRU Lampung	110303	Indonesia	Chief Engineer	23/02/2026	ON	6200015446
3	Ega Wigiarto Setiyawan	PGN FSRU Lampung	110303	Indonesia	ETO	23/02/2026	ON	6200481451
4	Jeffry Georgy Pattinasarany	PGN FSRU Lampung	110303	Indonesia	Bosun	23/02/2026	ON	6200504371
5	Arianto	PGN FSRU Lampung	110303	Indonesia	Oiler	23/02/2026	ON	6200080927
6	Jamaluddin	PGN FSRU Lampung	110303	Indonesia	AB	23/02/2026	ON	6201030933
7	Djemy Stevin	PGN FSRU Lampung	110303	Indonesia	Catering Assistant	23/02/2026	ON	6201115238

Akan bergabung di kapal PGN FSRU LAMPUNG pada 24 Februari 2026 .
Oleh karena itu, kami sebagai PT. Hoegh LNG Lampung memberikan kuasa untuk pengurusan Sign On Buku Pelaut.Demikian surat ini kami buat, atas kerjasama dan perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Hormat Kami,

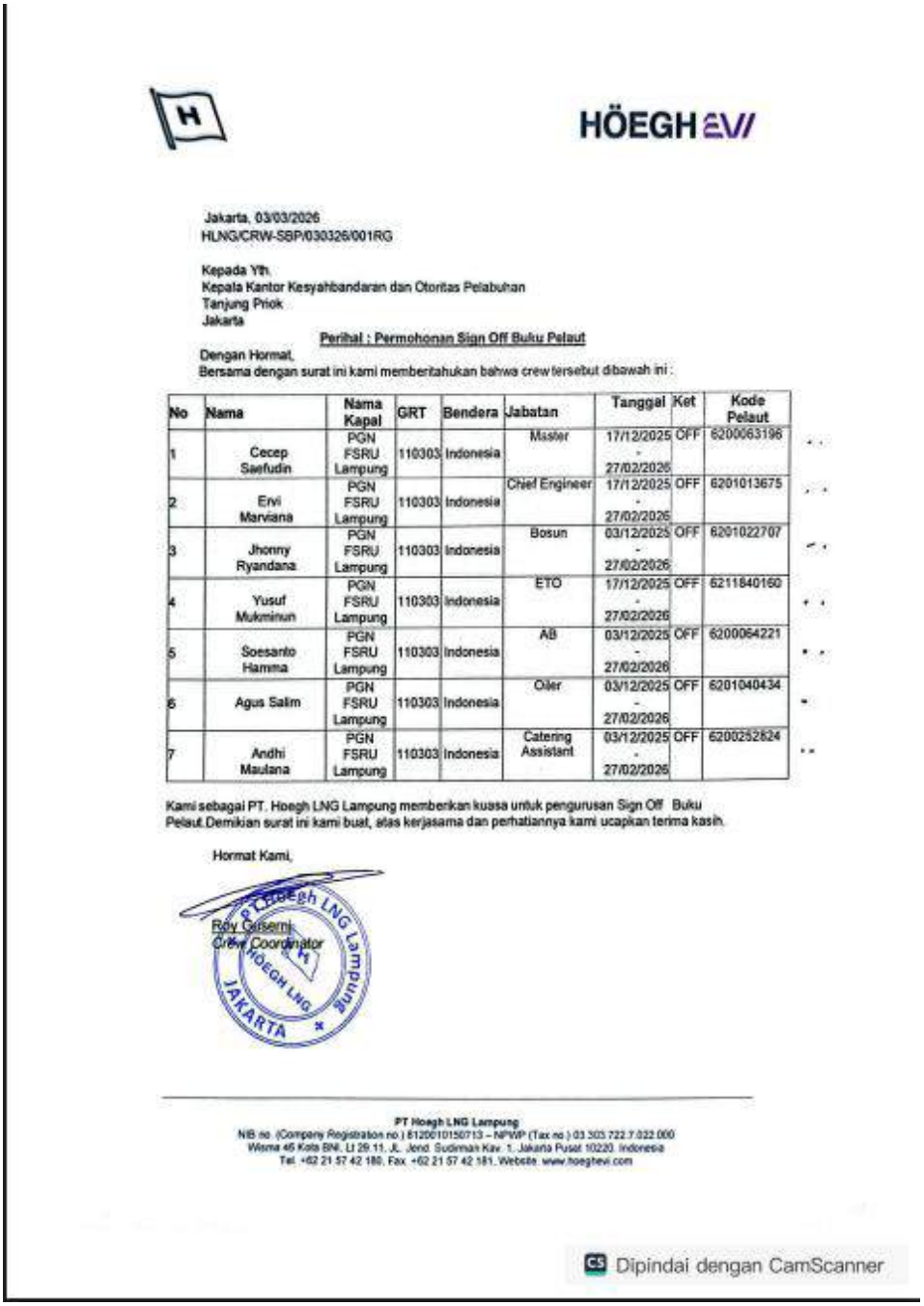
PT. HOEGH LNG Lampung
HÖEGH LNG
JAKARTA

Roy Susemi
Crew Coordinator

PT Hoegh LNG Lampung
NIB no. (Company Registration no.) 8120010150713 - NPWP (Tax no.) 03.303.722.7.022.000
Wisma 46 Kota BNI, Lt 29.11, Jl. Jend. Sudirman Kav. 1, Jakarta Pusat 10220, Indonesia
Tel. +62 21 57 42 180, Fax. +62 21 57 42 181, Website: www.hoeghevi.com

Dipindai dengan CamScanner

Lampiran 11: Sign Off Pkl dan Buku Pelaut



HÖEGH EVI

Jakarta, 03/03/2026
HLNG/CRW-SBP/030326/001RG

Kepada Yth.
Kepala Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan
Tanjung Priok
Jakarta

Perihal : Permohonan Sign Off Buku Pelaut

Dengan Hormat,
Bersama dengan surat ini kami memberitahukan bahwa crew tersebut dibawah ini :

No	Nama	Nama Kapal	GRT	Bendera	Jabatan	Tanggal	Ket	Kode Pelaut
1	Cecep Saefudin	PGN FSRU Lampung	110303	Indonesia	Master	17/12/2025 - 27/02/2026	OFF	6200063196
2	Ervi Marviana	PGN FSRU Lampung	110303	Indonesia	Chief Engineer	17/12/2025 - 27/02/2026	OFF	6201013675
3	Jhonny Ryandana	PGN FSRU Lampung	110303	Indonesia	Bosun	03/12/2025 - 27/02/2026	OFF	6201022707
4	Yusuf Mukminun	PGN FSRU Lampung	110303	Indonesia	ETO	17/12/2025 - 27/02/2026	OFF	6211840160
5	Soesanto Hamma	PGN FSRU Lampung	110303	Indonesia	AB	03/12/2025 - 27/02/2026	OFF	6200064221
6	Agus Salim	PGN FSRU Lampung	110303	Indonesia	Oiler	03/12/2025 - 27/02/2026	OFF	6201040434
7	Andhi Maulana	PGN FSRU Lampung	110303	Indonesia	Catering Assistant	03/12/2025 - 27/02/2026	OFF	6200252824

Kami sebagai PT. Hoegh LNG Lampung memberikan kuasa untuk pengurusan Sign Off Buku Pelaut.Demikian surat ini kami buat, atas kerjasama dan perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Hormat Kami,

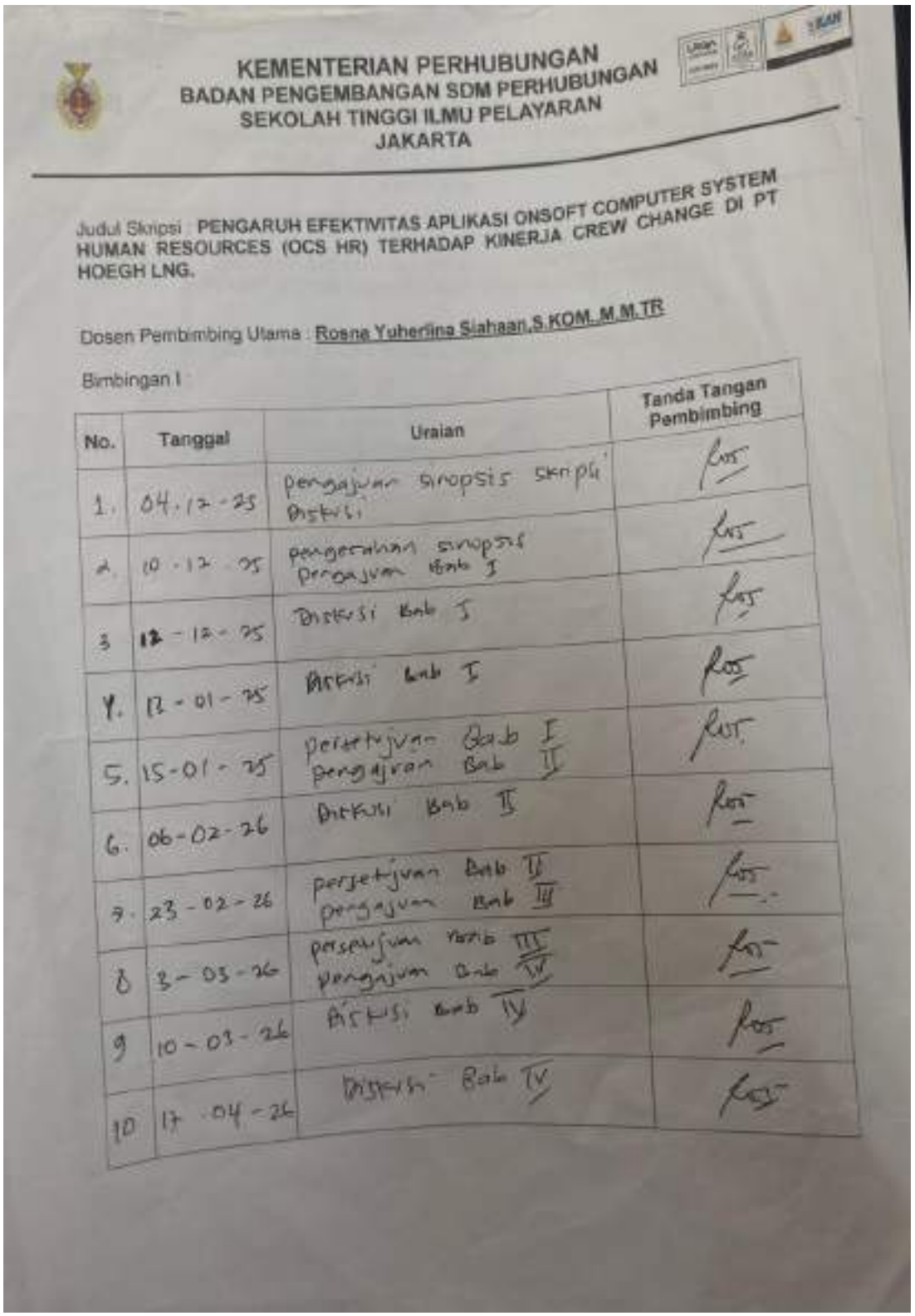
Roy Gaiserni
Crew Coordinator

PT Hoegh LNG Lampung
NIB no. (Company Registration no.) 8120010150713 – NPWP (Tax no.) 03.303.722.7.032.000
Wisma 46 Kota BNI, Lt 29 11, JL. Jend. Sudirman Kav. 1, Jakarta Pusat 10220, Indonesia
Tel. +62 21 57 42 180, Fax. +62 21 57 42 181, Website: www.hoeghevi.com

Dipindai dengan CamScanner

Lampiran 12: Sign Off Pkl dan Buku Pelaut

Lampiran 13: Lembar Dosem Pembimbing



KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
BADAN PENGEMBANGAN SDM PERHUBUNGAN
SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN
JAKARTA

Judul Skripsi : PENGARUH EFEKTIVITAS APLIKASI ONSOFT COMPUTER SYSTEM HUMAN RESOURCES (OCS HR) TERHADAP KINERJA CREW CHANGE DI PT HOEGH LNG.

Dosen Pembimbing Utama : Rosna Yuherlina Siahaan,S.KOM, M.M.TR

Bimbingan I

No.	Tanggal	Uraian	Tanda Tangan Pembimbing
1.	04-12-25	pengajuan sinopsis skripsi Diskusi	
2.	10-12-25	pengesahan sinopsis pengajuan Bab I	
3	12-12-25	Diskusi Bab I	
4.	12-01-25	Diskusi Bab I	
5.	15-01-25	persetujuan Bab I pengajuan Bab II	
6.	06-02-26	Diskusi Bab II	
7.	23-02-26	persetujuan Bab II pengajuan Bab III	
8	3-03-26	persetujuan revisi III pengajuan Bab IV	
9	10-03-26	Diskusi Bab IV	
10	17-04-26	Diskusi Bab IV	

KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
BADAN PENGEMBANGAN SDM PERHUBUNGAN
SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN
JAKARTA

Judul Skripsi : PENGARUH EFEKTIVITAS APLIKASI ONSOFT COMPUTER SYSTEM (OCS HR) TERHADAP SISTEM KINERJA CREW CHANGE DI PT HOEGH LNG

Dosen Pembimbing Utama : ROSNA YUHERLINA SIAHAAN,S.KOM. M.M.Tr

Bimbingan I :

No.	Tanggal	Uraian	Tanda Tangan Pembimbing
11.	20-4-26	Persetujuan Bab IV Pengajuan Bab V	
12	21-4-26	Revisi Bab V	
13	22-4-26	persetujuan Bab V Lengkapi Daftar Lampiran	

KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
BADAN PENGEMBANGAN SDM PERHUBUNGAN
SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN
JAKARTA

Judul Skripsi : **PENGARUH EFEKTIVITAS APLIKASI ONSOFT COMPUTER SYSTEM HUMAN RESOURCES (OCS HR) TERHADAP KINERJA CREW CHANGE DI PT HOEGH LNG.**

Dosen Pembimbing Pendamping : **Capt. Tri Kismantoro.,M.Mar.,MM**

Bimbingan II :

No.	Tanggal	Uraian	Tanda Tangan Pembimbing
1	22/2026/01	Pengajuan judul & sinopsis Revisi Penulisan	
2.	03/2026/02	Revisi Pengajuan sinopsis dan penulisan BAB I	
3.	04/2026/02	Acc Pengajuan sinopsis & BAB I Lanjut BAB II	
4.	24/2026/02	BAB II Revisi	
5	01/2026/04	BAB II Acc Lanjut BAB III	
6	07/2026/04	Revisi Penulisan BAB III	
7	14/2026/04	Acc BAB III Lanjut BAB IV	
8	21/2026/04	Acc BAB IV Lanjut BAB V	
9	22/2026/04	Selesai siap disidangkan	

22/2026/04

Capt. Tri Kismantoro, MM, M.Mar.

Lampiran 14: Lembar Turnitin

PENGARUH EFEKTIVITAS APLIKASI ONSOFT COMPUTER SYSTEM HUMAN RESOURCES (OCS HR) TERHADAP SISTEM KINERJA CREW CHANGE DI PT HOEGH LNG LAMPUNG

9% SIMILARITY INDEX
7% INTERNET SOURCES
2% PUBLICATIONS
7% STUDENT PAPERS

1	Submitted to Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta	3%
2	repository.stipjakarta.ac.id	2%
3	Submitted to Universitas Baiturrahmah	<1%
4	Submitted to IAIN Purwokerto	<1%
5	rsucon.rsu.ac.th	<1%
6	Submitted to Universitas Riau	<1%
7	Submitted to LL DIKTI IX Turnitin Consortium Part III	<1%
8	Submitted to Udayana University	<1%
9	Submitted to Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar	<1%
10	Submitted to Universitas Bangka Belitung	<1%
11	Submitted to Universitas Raharja	

		<1%
12	Submitted to IAIN Pontianak	<1%
13	repository.stimadani.ac.id	<1%
14	Submitted to Universitas Islam Negeri Sumatera Utara	<1%
15	jurnal.pancabudi.ac.id	<1%
16	jurnalhukumsaguneritum.wordpress.com	<1%
17	Submitted to Sriwijaya University	<1%
18	jurnal.kmubersama.com	<1%
19	Budi Purnomo, Yollanda Octavitri, Inggi Cantika Ramadhani. "Optimalisasi Sistem Informasi Venus dalam manajemen pergantian awak kapal pada divisi pengawakan PT Pertamina International Shipping", Journal Marine Inside, 2025	<1%
20	otherreferats.allbest.ru	<1%
21	[illegible]	<1%
22	wardhanaballers.blogspot.com	<1%
23	Muhammad Ariski Saddan, Rullaniyah Rullaniyah. "Analisis Kepuasan Pengguna	<1%

Sistem Monitoring Terpadu (SIMKET) pada Badan Pusat Statistik", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2025
Publication

	eprints.uty.ac.id Internet Source	<1%
	odisys.co.id Internet Source	<1%
26	www.coursehero.com Internet Source	<1%
27	conference.binadarma.ac.id Internet Source	<1%
28	eprints.ummi.ac.id Internet Source	<1%
29	pta-bandung.go.id Internet Source	<1%
30	repository.uinjkt.ac.id Internet Source	<1%
31	Maesaroh, Siti. "Manajemen Peningkatan Mutusumber Daya Manusia Di Man 2 Banyumas", Institut Agama Islam Negeri Purwokerto (Indonesia), 2022 Publication	<1%
32	Siti, Ma'sumah. "Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Yield Dengan Mediasi Peringkat Sukuk Dan Peluang Investasi Pada Emiten Sukuk.", Universitas Islam Negeri Saifuddin Zuhri (Indonesia) Publication	<1%

Dokumentasi	Uraian Kegiatan
	Pengarahan awal masuk Divisi Crewing PT Hoegh LNG Lampung
	Pengecekan kelengkapan sertifikat pelaut pasca Onboard
	Traning aplikasi OCS HR

	Training Awarness Ship Certificate & Management Process oleh BKI
	Kunjungan PT Hoegh LNG Lampung ke Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran
	Visit PGN FSRU Lampung

	Makan Malam Bersama Vice President HOEGH LNG
	Foto Bersama Auditor Hoegh LNG

	Crew PGN FSRU Lanpung