KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
BADAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA PERHUBUNGAN

SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN

SKRIPSI

PENGARUH STANDARISASI MANAJEMEN AWAK KAPAL TERHADAP EFEKTIVITAS OPERASIONAL CREWING PADA PT MITRA SAMUDRA SEJATI

Oleh:

RIZKA PANGESTIKA NOVIANTI
NRP. 465221564

PROGRAM PENDIDIKAN DIPLOMA IV
JURUSAN KALK
JAKARTA
2026

KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
BADAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA PERHUBUNGAN

SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN

PENGARUH STANDARISASI MANAJEMEN AWAK KAPAL TERHADAP EFEKTIVITAS OPERASIONAL CREWING PADA PT MITRA SAMUDRA SEJATI

Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan
Untuk Penyelesaian Program Pendidikan Diploma IV

Oleh:

RIZKA PANGESTIKA NOVIANTI
NRP. 465221564

PROGRAM PENDIDIKAN DIPLOMA IV
JURUSAN KALK
JAKARTA
2026

KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
BADAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA PERHUBUNGAN

SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

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

Nama	:	Rizka Pangestika Novianti
NRP	:	465221564
Program Pendidikan	:	Diploma IV
Jurusan	:	Ketatalaksanaan Angkutan Laut dan Kepelabuhanan
Judul	:	Pengaruh Standarisasi Manajemen Awak Kapal Terhadap Efektivitas Operasional Crewing Pada PT Mitra Samudra Sejati

Jakarta, 26 Juni 2026
Penulis

Rizka Pangestika Novianti

KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
BADAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA PERHUBUNGAN

SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama	:	Rizka Pangestika Novianti
NRP	:	465221564
Program Pendidikan	:	Diploma IV
Jurusan	:	Ketatalaksanaan Angkutan Laut dan Kepelabuhanan
Judul	:	Pengaruh Standarisasi Manajemen Awak Kapal Terhadap Efektivitas Operasional Crewing Pada PT Mitra Samudra Sejati

Jakarta, 26 Juni 2026

Pembimbing Utama

Dr. Capt. Marihot Simanjuntak, M.M.
Pembina Utama Muda (IV/c)
NIP. 19661110 199803 1 002

Pembimbing Pendamping

Dr. Rosna Yuherlina Siahaan, S. Kom., M.M.Tr
Pembina (IV/a)
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

KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
BADAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA PERHUBUNGAN

SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN

STIP
JAKARTA

TANDA TANGAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama	:	Rizka Pangestika Novianti
NRP	:	465221564
Program Pendidikan	:	Diploma IV
Jurusan	:	Ketatalaksanaan Angkutan Laut dan Kepelabuhanan
Judul	:	Pengaruh Standarisasi Manajemen Awak Kapal Terhadap Efektivitas Operasional Crewing Pada PT Mitra Samudra Sejati

Ketua Penguji	Anggota Penguji	Anggota Penguji
Nurindah Dwiyani, S.Pd., M.T	**Dr. Marudut Bernadtua Simanjuntak, M.Pd., M.Th**	**Dr. Capt. Marihot Simanjuntak, M.M**
Penata Tk. I (III/d)		Pembina Utama Muda (IV/c)
NIP. 19780118 200812 2 001	NIP. 19910607 202321 1 013	NIP. 19661110 199803 1 002

Mengetahui,
Ketua Jurusan KALK

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

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, atas berkat Rahmat dan hidayah-Nya yang tidak terkira sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang Dimana merupakan sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan program Pendidikan Diploma IV KALK yang diselenggarakan oleh Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran (STIP) Indonesia. Dalam skripsi ini penulis memberi judul:

"PENGARUH STANDARISASI MANAJEMEN AWAK KAPAL TERHADAP EFEKTIVITAS OPERASIONAL CREWING PADA PT MITRA SAMUDRA SEJATI"

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat beberapa kekurangan, baik ditinjau dari cara penyajian penulisan, materi, serta dalam penggunaan bahasa, mengingat akan keterbatasan kemampuan yang dimiliki oleh penulis. Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis banyak memperoleh bantuan dan masukan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis tidak lupa mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu sehingga skripsi dapat disusun. Antara lain kepada Yang Terhormat:

1. Bapak Dr. Capt. Tri Cahyadi, M.H., M.Mar., selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Indonesia.
2. Bapak Dr. April Gunawan Malau, S.Si., M.M, selaku Ketua Jurusan Ketatalaksanaan Angkutan Laut dan Kepelabuhanan.
3. Ibu Roma Dormawaty, S.Si.T., M.M, selaku Sekretaris Jurusan Ketatalaksanaan Angkutan Laut dan Kepelabuhanan.
4. Bapak Dr. Capt. Marihot Simanjuntak, M.M, selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan waktu untuk membimbing materi skripsi ini.
5. Ibu Dr. Rosna Yuherlina Siahaan, S.Kom., M.M.Tr, selaku Dosen Pembimbing Pendamping yang telah memberikan waktu untuk membimbing proses penulisan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen pengajar, Staf Pengajar, Perwira, Instruktur Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Indonesia yang telah membimbing dan mendidik penulis selama dalam masa perkuliahan di kampus STIP.
7. Kedua orang tua penulis, Bapak Edi Susanto dan Ibu Yusi Indriatmi yang telah membesarkan dan mendidik dengan penuh cinta kasih, dan selalu menjadi

penyemangat serta inspirasi penulis, kakak tercinta Dihasta Purwa Sampurna yang memberikan cinta kasih dan sayang yang tulus serta doa yang tidak pernah putus serta adik tersayang Ilham Catur Putra yang selalu memotivasi penulis untuk dapat menyelesaikan Pendidikan dan Skripsi ini tepat pada waktunya dan menjadi pendengar yang baik.

8. Pimpinan dan seluruh karyawan PT Mitra Samudra Sejati yang telah memberikan bimbingan moral dan pelajaran saat penulis menjalani praktek darat.
9. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu terima kasih atas bantuannya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini, masih terdapat banyak kekurangan baik dari susunan kalimat serta pembahasan materi akibat keterbatasan penulisan dalam menguasai materi. Oleh karena itu dengan penuh kerendahan hati penulis dalam kesempurnaan skripsi ini.

Semoga dengan selesainya skripsi ini dapat menambah wawasan dan ilmu yang berguna nantinya bagi penulis dan juga para pembaca di masa yang akan datang.

Jakarta, 26 Juni 2026

Penulis,

Rizka Pangestika Novianti

NRP. 45221564

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 TABEL ..... **xi**

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

ABSTRAK ..... **xiv**

ABSTRACT ..... **xv**

BAB I PENDAHULUAN **1**

A. Latar Belakang 1

B. Identifikasi Masalah 7

C. Batasan Masalah 7

D. Rumusan Masalah 7

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian 7

F. Sistematika Penulisan Skripsi 9

BAB II LANDASAN TEORI **11**

A. Tinjauan Pustaka 11

B. Penelitian Terdahulu 25

C. Kerangka Pemikiran 27

D. Hipotesis 27

BAB III METODE PENELITIAN **29**

A. Waktu Dan Tempat Penelitian 29

B. Metode Pendekatan 29
C. Sumber Data 30
D. Teknik Pengumpulan Data 31
E. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling 35
F. Teknik Analisis Data 36
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN 45
A. Deskripsi Data 45
B. Analisis Data 51
C. Pemecahan Masalah 77
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 82
A. Kesimpulan 82
B. Saran 83
DAFTAR PUSTAKA 85
LAMPIRAN 87

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2. 1 Proses Rekrutmen Crew di PT Mitra Samudra Sejati 19
Gambar 2. 2 Kerangka Pemikiran 27
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT Mitra Samudra Sejati 47
Gambar 4. 2 Diagram Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... 48
Gambar 4. 3 Diagram Responden Berdasarkan Usia 49
Gambar 4. 4 Diagram Responden Berdasarkan Divisi..... 50

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1. 1 Data Rekrutmen *Crew* PT Mitra Samudra Sejati 4
Tabel 1. 2 Data *Crew On Board* PT Mitra Samudra Sejati 5
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu 25

Tabel 3. 1 Skala Likert 32
Tabel 3. 2 Kisi - Kisi Instrumen 33
Tabel 3. 3 Tabel Interval Rata – Rata Jawaban Responden 38
Tabel 3. 4 Tabel Interval Koefisien 41

Tabel 4. 1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 48
Tabel 4. 2 Data Responden Berdasarkan Usia 49
Tabel 4. 3 Data Responden Berdasarkan Divisi 50
Tabel 4. 4 Variabel Standarisasi Manajemen Awak Kapal X.1 52
Tabel 4. 5 Variabel Standarisasi Manajemen Awak Kapal X.2 52
Tabel 4. 6 Variabel Standarisasi Manajemen Awak Kapal X.3 53
Tabel 4. 7 Variabel Standarisasi Manajemen Awak Kapal X.4 54
Tabel 4. 8 Variabel Standarisasi Manajemen Awak Kapal X.5 54
Tabel 4. 9 Variabel Standarisasi Manajemen Awak Kapal X.6 55
Tabel 4. 10 Variabel Standarisasi Manajemen Awak Kapal X.7 56
Tabel 4. 11 Variabel Standarisasi Manajemen Awak Kapal X.8 56
Tabel 4. 12 Variabel Standarisasi Manajemen Awak Kapal X.9 57
Tabel 4. 13 Variabel Standarisasi Manajemen Awak Kapal X.10 58
Tabel 4. 14 Variabel Standarisasi Manajemen Awak Kapal X.11 58
Tabel 4. 15 Variabel Standarisasi Manajemen Awak Kapal X.12 59
Tabel 4. 16 Tabel Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Pada Variabel Standarisasi Manajemen Awak Kapal (X) 60
Tabel 4. 17 Variabel Efektivitas Operasional Crewing Y.1 61
Tabel 4. 18 Variabel Efektivitas Operasional Crewing Y.2 62
Tabel 4. 19 Variabel Efektivitas Operasional Crewing Y.3 63

Tabel 4. 20 Variabel Efektivitas Operasional Crewing Y.4 63
Tabel 4. 21 Variabel Efektivitas Operasional Crewing Y.5 64
Tabel 4. 22 Variabel Efektivitas Operasional Crewing Y.6 64
Tabel 4. 23 Variabel Efektivitas Operasional Crewing Y.7 65
Tabel 4. 24 Variabel Efektivitas Operasional Crewing Y.8 66
Tabel 4. 25 Variabel Efektivitas Operasional Crewing Y.9 66
Tabel 4. 26 Variabel Efektivitas Operasional Crewing Y.10 67
Tabel 4. 27 Variabel Efektivitas Operasional Crewing Y.11 67
Tabel 4. 28 Variabel Efektivitas Operasional Crewing Y.12 68
Tabel 4. 29 Tabel Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Pada Variabel Efektivitas Operasional Crewing (Y) 69
Tabel 4. 30 Hasil Uji Validitas Variabel X 71
Tabel 4. 31 Hasil Uji Validitas Variabel Y 72
Tabel 4. 32 Nilai *Conbrach's Alpha* 73
Tabel 4. 33 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X 73
Tabel 4. 34 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y 73
Tabel 4. 35 Hasil Analisis Koefisien Korelasi 74
Tabel 4. 36 Hasil Regresi Linier Sederhana 75
Tabel 4. 37 Hasil Regresi Linier Sederhana 76
Tabel 4. 38 Hasil Koefisien Determinasi 77

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 SIUPPAK PT Mitra Samudra Sejati

Lampiran 2 Certificate PT Mitra Samudra Sejati

Lampiran 3 ARAMCO Approval

Lampiran 4 ADNOC Approval

Lampiran 5 Kuesioner Pengaruh Standarisasi Manajemen Awak Kapal Terhadap Efektivitas Operasional Crewing Pada PT Mitra Samudra Sejati

Lampiran 6 Hasil Kuesioner Jawaban Standarisasi Manajemen Awak Kapal (X)

Lampiran 7 Hasil Kuesioner Jawaban Efektivitas Operasional Crewing (Y)

Lampiran 8 Tabel r

Lampiran 9 Distribusi Tabel t

Lampiran 10 Validitas Variabel X Menggunakan SPSS 29.0

Lampiran 11 Validitas Variabel Y Menggunakan SPSS 29.0

Lampiran 12 Dokumentasi Selama PRADA

ABSTRAK

PT Mitra Samudra Sejati merupakan perusahaan *crew manning agency* yang menempatkan awak kapal *offshore* ke kawasan Timur Tengah, seperti Arab Saudi, UAE, dan Qatar. Dalam operasionalnya, perusahaan menghadapi permasalahan berupa fluktuasi jumlah *crew on-board* yang tidak konsisten, pengelolaan data *waiting list* yang belum tertata rapi, serta penerapan prosedur *replacement crew* yang belum optimal, sehingga menghambat kecepatan respons perusahaan terhadap permintaan mendadak dari *ship owner*.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh optimalisasi manajemen *waiting list* terhadap kecepatan respons perusahaan dalam memenuhi permintaan krul yang bersifat mendadak, serta mengevaluasi seberapa besar penerapan prosedur *replacement crew* yang sesuai standar dapat meningkatkan efektivitas operasional *crewing* di PT Mitra Samudra Sejati. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui kuesioner skala Likert yang disebarkan kepada 40 responden staf PT Mitra Samudra Sejati, menggunakan teknik sampling jenuh (sensus). Data dianalisis menggunakan SPSS versi 29.0 melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, analisis koefisien korelasi, regresi linier sederhana, uji hipotesis (uji t), dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat kuat antara Standarisasi Manajemen Awak Kapal (X) dan Efektivitas Operasional *Crewing* (Y), dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,901. Persamaan regresi yang diperoleh adalah Y = 4,980 + 0,842X, dengan nilai t hitung sebesar 12,784 lebih besar dari t tabel 1,686 pada taraf signifikansi < 0,001, sehingga hipotesis penelitian diterima. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,811 menunjukkan bahwa variabel Standarisasi Manajemen Awak Kapal memberikan kontribusi sebesar 81,1% terhadap Efektivitas Operasional *Crewing*, sedangkan sisanya sebesar 18,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Berdasarkan temuan tersebut, disimpulkan bahwa standarisasi manajemen awak kapal, khususnya dalam pengelolaan *waiting list* dan prosedur *replacement crew*, berpengaruh signifikan terhadap efektivitas operasional *crewing* pada PT Mitra Samudra Sejati.

Kata kunci: Standarisasi Manajemen Awak Kapal, Efektivitas Operasional Crewing, Crew Manning Agency, Waiting List, Replacement Crew

ABSTRACT

PT Mitra Samudra Sejati is a crew manning agency that places offshore seafarers in the Middle East region, including Saudi Arabia, the UAE, and Qatar. In its operations, the company faces problems such as inconsistent fluctuations in the number of crew on-board, poorly organized waiting list data, and less-than-optimal implementation of crew replacement procedures, all of which hinder the company's response speed to sudden ship owner requests.

This study aims to analyze the influence of waiting list management optimization on the company's response speed in fulfilling urgent crew requests, and to evaluate the extent to which the implementation of standardized crew replacement procedures can improve crewing operational effectiveness at PT Mitra Samudra Sejati. This research employs a quantitative approach using a survey method with a Likert-scale questionnaire distributed to 40 respondents who are staff of PT Mitra Samudra Sejati, using a saturated sampling (census) technique. Data were analyzed using SPSS version 29.0 through validity tests, reliability tests, normality tests, Pearson correlation coefficient analysis, simple linear regression, hypothesis testing (t-test), and the coefficient of determination. The results show a very strong positive relationship between Ship Crew Management Standardization (X) and Crewing Operational Effectiveness (Y), with a correlation coefficient of 0.901. The resulting regression equation is Y = 4.980 + 0.842X, with a calculated t-value of 12.784, greater than the t-table value of 1.686 at a significance level of < 0.001, indicating that the research hypothesis is accepted. The coefficient of determination (R Square) of 0.811 indicates that the Ship Crew Management Standardization variable contributes 81.1% to Crewing Operational Effectiveness, while the remaining 18.9% is influenced by other factors outside this study. Based on these findings, it is concluded that ship crew management standardization, particularly in waiting list management and crew replacement procedures, has a significant effect on crewing operational effectiveness at PT Mitra Samudra Sejati.

Keywords: *Ship Crew Management Standardization, Crewing Operational Effectiveness, Crew Manning Agency, Waiting List, Replacement Crew*

BAB I
PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Pelayaran merupakan salah satu sektor transportasi yang sangat vital dalam mendukung roda perekonomian suatu negara, terutama bagi negara kepulauan seperti Indonesia. Indonesia merupakan negara maritim yang berada dalam kawasan atau teritorial laut yang sangat luas, memiliki banyak pulau dan dikelilingi oleh wilayah laut dan perairan. Kegiatan pelayaran mencakup pengangkutan barang dan/atau penumpang melalui jalur laut dari satu pelabuhan ke pelabuhan lain, baik di dalam negeri maupun antar negara. Mayoritas perdagangan dunia diangkut menggunakan moda transportasi laut, menandakan bahwa pelayaran punya peran krusial dalam kelancaran distribusi logistik global dan nasional.

Industri pelayaran merupakan tulang punggung perdagangan global yang menuntut tingkat keamanan dan efisiensi yang sangat tinggi. Di tengah persaingan industri maritim yang semakin ketat, peran sumber daya manusia, khususnya awak kapal, menjadi faktor penentu keberhasilan operasional perusahaan. PT Mitra Samudra Sejati sebagai pemain dalam industri ini, menghadapi tantangan besar dalam memastikan bahwa setiap personel yang diberangkatkan memiliki kompetensi yang tervalidasi dan sesuai dengan standar internasional.

Namun dalam praktiknya, proses *crewing* seringkali menghadapi hambatan seperti ketidaksesuaian kualifikasi, kendala administratif, hingga fluktuasi kinerja awak kapal di lapangan. Tanpa adanya standarisasi manajemen yang kokoh, efektivitas operasional akan terganggu, yang pada akhirnya dapat meningkatkan risiko kecelakaan kerja dan kerugian finansial. Standarisasi manajemen awak kapal tidak hanya berfungsi sebagai alat kontrol kualitas, tetapi juga sebagai fondasi untuk menciptakan sistem rekrutmen, pelatihan, dan penempatan yang sistematis. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana standarisasi

tersebut mampu mengoptimalkan performa departemen *crewing* di PT Mitra Samudra Sejati. PT Mitra Samudra Sejati merupakan perusahaan yang bergerak di bidang keagenan awak kapal *(crew manning agency). Crew Manning Agency* adalah perusaaan yang mengurusi pengawakan kapal untuk para *ship owner* di luar maupun dalam negeri. PT Mitra Samudra Sejati banyak bekerja sama dengan Perusahaan *Offshore* asing di *Middle East* seperti Arab Saudi, UAE, dan Qatar. Perkembangan dunia pelayaran yang mulanya hanya untuk eksploitasi kemudian bergerak mengarah ke perdagangan dan industri yang dipelopori oleh negara-negara dari Benua Eropa. Seiring berjalannya waktu terdapat pergeseran di negara-negara maju, dimana mereka tidak mau menjadi pelaut dan memilih untuk menjadi pelaku usaha atau industri.

Efektivitas operasional *crewing* tidak hanya diukur dari kuantitas penempatan, tetapi juga kepatuhan mutlak terhadap *Manila Amendments* 2010 pada Konvensi STCW. Kesenjangan antara kompetensi awak kapal dengan kualifikasi yang diminta oleh *ship owner* di Timur Tengah sering kali berakar pada proses seleksi yang tidak mampu menyaring aspek *soft skills* dan *technical proficiency* secara bersamaan. Di PT Mitra Samudra Sejati, standarisasi manajemen harus mampu menjembatani regulasi global tersebut dengan kebutuhan spesifik operasional di wilayah kerja seperti Aramco dan ADNOC yang memiliki standar keselamatan (*vessel vetting*) sangat ketat.

Dalam menjalankan fungsinya sebagai agen pengawakan, PT Mitra Samudra Sejati telah memiliki legalitas yang sah melalui kepemilikan SIUPAK (Surat Izin Usaha Perekrutan dan Penempatan Awak Kapal). Dokumen ini merupakan lisensi resmi yang diterbitkan oleh pemerintah untuk menjamin bahwa seluruh prosedur rekrutmen dan penempatan pelaut yang dilakukan perusahaan telah sesuai dengan regulasi nasional maupun standar internasional. Dengan adanya SIUPAK, perusahaan memiliki landasan hukum yang kuat untuk melindungi hak-hak pelaut serta memberikan jaminan keamanan dan kepastian profesional kepada para *ship owner* di mancanegara bahwa seluruh operasional perusahaan berada di bawah pengawasan otoritas yang berwenang.

Dalam dunia pelayaran internasional, kualitas awak kapal diatur secara ketat melalui regulasi STCW’95 dan *International Shipping Management* (ISM) Code. Standarisasi manajemen, mulai dari perencanaan hingga rekrutmen, bertujuan untuk

memastikan bahwa setiap personil memiliki kompetensi teknis dan kemampuan bahasa Inggris yang memadai. Bagi PT Mitra Samudra Sejati, standarisasi bukan sekadar pemenuhan regulasi, melainkan instrumen untuk menjaga kepercayaan *ship owner* dan menjamin kelancaran operasional perusahaan.

Dari hal tersebut perusahaan di negara-negara maju mencari Sumber Daya Manusia (SDM) pelaut ke negara-negara berkembang yang mempunyai banyak SDM pelaut, termasuk Indonesia. Banyaknya permintaan SDM pelaut dari negara maju ke negara-negara berkembang mengakibatkan munculnya banyak perusahaan *crew manning agency* sebagai perwakilan dari perusahaan pelayaran luar negeri di Indonesia yang khusus mencari SDM pelaut, seperti halnya Arab Saudi dan Uni Arab Emirates. Mereka membutuhkan awak kapal dengan kualitas yang baik dan mumpuni untuk dipekerjakan di atas kapal miliknya. Salah satunya di Indonesia adalah PT Mitra Samudra Sejati, yang bergerak di bidang keagenan awak kapal (*Crew Manning Agency*).

Menurut Undang-Undang RI No. 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran Bab I Ketentuan Umum Pasal 1 Ayat 40. "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." Awak kapal atau *Crew* adalah tenaga kerja resmi yang bertugas di kapal dan diatur sesuai aturan pemerintah dalam dokumen kapal. Perusahaan pelayaran sangat membutuhkan sumber daya awak kapal yang berkualitas untuk menghadapi persaingan antar kru, terutama yang mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi di bidang transportasi laut dan perkapalan. Awak kapal yang kompeten tidak hanya cerdas, tetapi juga harus memenuhi seluruh standar kualitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan agar tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik sesuai ekspektasi. Awak kapal merupakan individu yang bekerja di atas kapal dan menjalankan tanggung jawabnya sesuai dengan jabatan yang tercantum dalam *Certificate of Competency*, termasuk di dalamnya adalah *Master* atau Kapten. Mengingat pentingnya proses rekrutmen yang efektif dan efisien, hal ini sangat berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan dalam memperoleh tenaga kerja yang berkualitas. Namun demikian, kenyataannya tidak jarang harapan perusahaan tidak sejalan dengan kemampuan dan kualitas kerja awak kapal yang direkrut.

Proses seleksi yang dilaksanakan oleh PT. Mitra Samudra Sejati didasarkan pada permintaan dari pihak *Shipowner*, yang memiliki pengaruh terhadap pergantian crew kapal dan standarisasi yang diterapkan dalam menentukan calon awak kapal. Setiap perusahaan, termasuk PT. Mitra Samudra Sejati memiliki cara dan prosedur yang cukup beragam dalam melakukan proses penyeleksian, meskipun pada dasarnya ada kesamaan dalam hal standar-standar yang digunakan. Proses seleksi ini mengacu pada sejumlah kriteria yang sudah dianggap sebagai standar dalam industri pelayaran. Di PT. Mitra Samudra Sejati, terdapat berbagai faktor yang menjadi pertimbangan dalam menentukan apakah seorang awak kapal layak untuk diterima atau tidak. Oleh karena itu, setiap awak kapal yang nantinya diterima akan melalui serangkaian tahapan penyeleksian yang cukup ketat, dengan memperhatikan berbagai aspek yang menjadi prioritas dalam memenuhi permintaan *Shipowner.*

Data *crew* kapal *offshore* hasil seleksi dan rekrutmen di PT. Mitra Samudra Sejati. Data diambil pada bulan Agustus 2024 sampai Januari 2025 dan Februari 2025 sampai Juni 2025.

Tabel 1. 1

Data Rekrutmen *Crew* PT Mitra Samudra Sejati

No	Jabatan	Jumlah pelamar		Jumlah yang diterima		Jumlah yang ditolak	
		Agustus 2024 - Januari 2025	Februari 2025 - Juli 2025	Agustus 2024 - Januari 2025	Februari 2025 - Juli 2025	Agustus 2024 - Januari 2025	Februari 2025 - Juli 2025
1	**Master**	3	18	2	7	1	11
2	**Chief Officer**	5	16	3	7	2	9
3	**Second Officer**	2	6	2	3	0	3
4	**Third Officer**	1	0	0	0	1	0
5	**Chief Engineer**	3	6	2	2	1	4
6	**Second Engineer**	6	7	4	3	2	4
7	**Third Engineer**	3	2	1	0	2	0
8	**ETO**	2	2	1	0	1	0
9	**Bosun**	2	2	1	1	1	1
10	**AB**	12	11	7	5	5	6
11	**Oiler**	5	6	4	3	1	3
12	**Cook**	4	1	3	0	1	0
13	**AB/Cook**	1	1	1	0	0	0
14	**Messman**	2	2	1	0	1	0
Total		**62**	**73**	**32**	**31**	**19**	**41**

Sumber : Data Perusahaan PT Mitra Samudra Sejati

Berdasarkan data tabel 1.1 merupakan hasil rekrutmen yang di lakukan PT Mitra Samudra Sejati selama 1 tahun bahwa jumlah yang ditolak pada tahun 2025 lebih besar dari jumlah yang diterima. Sehingga menjadi penyebab standarisasi rekrutmen yang belum optimal yang menyebabkan keterlambatan pergantian *crew* kapal.

Hasil observasi dan analisis data internal yang diperoleh selama pelaksanaan Praktik Darat (PRADA) di PT Mitra Samudra Sejati, ditemukan fenomena ketidakstabilan yang signifikan pada realisasi penempatan awak *kapal (crew on-board)* setiap bulannya. Data periode Agustus hingga Juli menunjukkan fluktuasi penyerapan tenaga kerja yang tidak konsisten, sebagaimana dirinci dalam tabel berikut:

Tabel 1. 2

Data *Crew On Board* PT Mitra Samudra Sejati

CREWLIST ON BOARD (AUGUST 2024 – JULY 2025)	
MONTH	**CREW ON BOARD**
AUGUST	8
SEPTEMBER	3
OCTOBER	5
NOVEMBER	1
DECEMBER	7
JANUARY	8
FEBRUARY	7
MARCH	5
APRIL	2
MAY	3
JUNE	7
JULY	7

Sumber : Data Perusahan PT Mitra Samudra Sejati

Data tabel 1.2 menunjukkan ketidakkonsistenan yang signifikan. Terdapat penurunan tajam pada bulan November yang hanya mencapai 1 orang dan bulan April sebanyak 2 orang. Fluktuasi ini mengindikasikan bahwa proses *replacement crew* tidak berjalan stabil, di mana pada bulan-bulan tertentu perusahaan mengalami

kesulitan dalam memenuhi kebutuhan awak kapal yang diminta oleh *ship owner.* Selain permasalahan mengenai calon pelaut, adapun permasalahan lain yang dihadapi oleh PT Mitra Samudra sejati yaitu mengenai permintaan *replacement crew* yang mendadak seperti misalnya ketika terdapat *crew* kapal yang sudah habis masa kontraknya di kapal atau *crew* yang diberhentikan karena terdapat permasalahan biasanya secara mendadak *ship owner* meminta kepada PT. Mitra Samudra Sejati selaku *crewing agency* untuk mencari *crew* penggantinya dengan waktu singkat yang mana hal ini mengakibatkan crew yang direkrut memiliki kualitas yang rendah, selain itu adapun juga permasalahan mengenai control *waiting list crew,* data tersebut berbentuk excel dan *file* sesuai posisi dan ijazah masing-masing *crew* kapal namun belum diurutkan secara baik dan benar. Data tersebut jarang dilakukan *update* rutin sehingga mengurangi keefektifan data *waiting list crew,* yang seharusnya hal ini bisa memudahkan untuk mengkontrol *crew* kapal yang siap *on board* namun yang terjadi tidaklah demikian, hal ini terjadi karena kurangnya *monitoring* dari *staff crewing* dan *manager crewing* untuk para calon pelaut yang sudah ada pada data *waiting list crew*, hal ini mengakibatkan sasaran *crew* yang akan direkrut tidak sesuai dengan daftar urutan perekrutan dan kebutuhan dari *ship owner,* serta sedikitnya *crew* kapal yang kompeten untuk dapat bekerja di laut Timur Tengah (*Middle East*) seperti Aramco (Arab Saudi) dan Adnoc (UAE) yang dapat menghambat proses pelaksanaan mekanisme *replacement crew* pada perusahaan.

Ketidakstabilan angka penempatan tersebut disebabkan oleh beberapa faktor manajemen, di antaranya rendahnya kualitas calon kru (terutama bagian *rating*) yang tidak memenuhi standar tes bahasa Inggris, serta pengelolaan data *waiting list* yang belum teratur. Akibatnya, ketika terdapat permintaan mendadak dari pemilik kapal untuk penggantian kru yang habis masa kontraknya, perusahaan tidak memiliki cadangan kru yang siap (*ready to join*). Hal ini mengganggu rotasi awak kapal, memicu keluhan dari mitra kerja, dan secara langsung menurunkan efektivitas operasional *crewing*. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang dituangkan dalam bentuk Skripsi dengan judul:

“PENGARUH STANDARISASI MANAJEMEN AWAK KAPAL TERHADAP EFEKTIVITAS OPERASIONAL *CREWING* PADA PT MITRA SAMUDRA SEJATI”

B. IDENTIFIKASI MASALAH

Berdasarkanlatar belakang diatas adapun identifikasi yang diambil penulis sebagai berilut :

1. Tingginya tingkat kegagalan seleksi calon awak kapal.
2. Rendahnya kompetensi bahasa inggris dalam kualitas kategori *rating*.
3. Fluktuasi penempatan kru *(crew on-board)* yang tidak konsisten.
4. Kurangnya optimalisasi manajemen *waiting list* dan respon permintaan mendadak.
5. Penerapan prosedur *replacement* yang belum efektif terhadap operasional.

C. BATASAN MASALAH

Berdasarkan identifikasi masalah, pembatasan dari masalah yang diangkat oleh penulis hanya berfokus pada 2 masalah yaitu:

1. Kurangnya Optimalisasi Manajemen *Waiting List* dan Respon Permintaan Mendadak.
2. Penerapan Prosedur *Replacement* yang Belum Efektif terhadap Operasional.

D. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh optimalisasi manajemen *waiting list* terhadap kecepatan respon perusahaan dalam memenuhi permintaan kru yang bersifat mendadak di PT Mitra Samudra Sejati?
2. Seberapa besar pengaruh pada penerapan prosedur *replacement crew* yang sesuai standar terhadap efektivitas operasional *crewing* di PT Mitra Samudra Sejati?

E. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1. Tujuan penelitian sesuai dengan masalah yang dikemukakan, peneliti ini mempunyai tujuan seperti:
   a. Untuk menganalisis pengaruh optimalisasi manajemen *waiting list* terhadap kecepatan respon perusahaan dalam memenuhi permintaan awak

kapal yang bersifat mendadak di PT Mitra Samudra Sejati.

b. Untuk mengevaluasi seberapa besar penerapan prosedur *replacement crew* yang sesuai standar dapat meningkatkan efektivitas operasional *crewing* di PT Mitra Samudra Sejati.

2. Manfaat Penelitian selain tujuan diatas, diharapkan skripsi ini dapat memberikan manfaat seperti:

   a. Manfaat secara teoritis

      Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen maritim, khususnya mengenai peran krusial standarisasi manajemen dalam operasional keagenan awak kapal *(crew manning agency).* Hasil penelitian ini dapat memperkaya literatur mengenai strategi pengawakan kapal yang efektif dan efisien sesuai dengan regulasi internasional seperti STCW dan ISM Code, serta berfungsi sebagai referensi akademik atau landasan bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji lebih dalam terkait pengaruh sistem rekrutmen terhadap produktivitas distribusi logistik di sektor transportasi laut.

   b. Manfaat secara praktis

      1) Sebagai bahan masukan dan bahan pertimbangan bagi manajemen perusahaan dalam memperbaiki sistem pengelolaan waiting list dan prosedur penggantian kru agar lebih responsif terhadap kebutuhan pasar internasional.

      2) Memberikan gambaran mengenai pentingnya standarisasi kompetensi (seperti kemampuan bahasa Inggris dan dokumen sesuai STCW) agar memiliki daya saing tinggi dalam proses seleksi.

      3) Untuk menambah wawasan dan pengalaman praktis dalam menerapkan teori-teori manajemen transportasi laut yang telah dipelajari selama masa perkuliahan ke dalam dunia kerja nyata.

F. SISTEMATIKA PENULISAN SKRIPSI

Sistematika dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab pendahuluan menguraikan mengenai latar belakang masalah yang menjadi alasan pemilihan judul, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini dikemukakan tentang definisi operasional yang memuat uraian mengenai ilmu pengetahuan yang terdapat dalam kepustakaan, pengertian dan hal-hal yang berkaitan dengan permasalahan dan kerangka pemikiran yang menjelaskan secara dalam mengemukakan jawaban sementara atau kesimpulan sementara yang diperoleh oleh penulis mengenai pokok permasalahan yang diteliti.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan metode penelitian yang digunakan untuk mencapai tujuan penelitian. Bab ini mencakup desain penelitian, lokasi dan waktu penelitian, siapa saja yang menjadi objek penelitian (populasi dan sampel), jenis data yang digunakan, cara pengumpulan data, dan metode analisis yang digunakan. Selain itu, dijelaskan juga definisi variabel penelitian agar semua istilah terlihat jelas dan terukur.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menyajikan hasil penelitian yang diperoleh dari analisis data. Peneliti memberikan gambaran umum mengenai PT. Mitra Samudra Sejati sebagai objek penelitian. Deskripsi data meliputi karakteristik responden atau data yang digunakan. Analisis data dilakukan menggunakan teknik yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, misalnya uji validitas, reliabilitas, dan uji hipotesis. Hasil analisis dibahas secara mendalam dengan mengaitkan temuan penelitian dengan teori yang relevan serta hasil penelitian terdahulu untuk memberikan penjelasan yang lebih lengkap.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini penulis memberikan kesimpulan dari masalah yang telah dibahas dan dipecahkan di bab IV serta penulis memberikan saran yang ditujukan untuk memperbaiki dan menyelesaikan masalah yang ada.

BAB II
LANDASAN TEORI

A. TINJAUAN PUSTAKA

Dalam tinjauan pustaka ini dan penelitian sebelumnya, akan dibahas teori-teori yang relevan dengan pertanyaan penelitian, sebagaimana yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya. Tinjauan pustaka ini mengulas konsep-konsep dan teori yang berhubungan dengan materi yang digunakan untuk mengatasi permasalahan. Dengan mengacu pada teori dan penelitian sebelumnya menjadi dasar dalam merumuskan hipotesis dan disusun alat penelitian, yang juga akan menjadi dasar dalam pembahasan hasil penelitian. Berikut ini adalah uraian pendapat-pendapat yang disampaikan oleh peneliti :

1. Standarisasi Manajemen Awak Kapal

a. Standarisasi

Standarisasi menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2014 tentang Standarisasi dan Penilaian Kesesuaian adalah proses merencanakan, merumuskan, menetapkan, menerapkan, memberlakukan, memelihara, dan mengawasi standar yang dilaksanakan secara tertib dan bekerja sama dengan semua pemangku kepentingan. Standar dan Standarisasi yang berarti satuan ukuran yang 10 dipergunakan sebagai dasar pembanding kuantitas, kualitas, nilai, dan hasil karya yang ada.

Standarisasi adalah penentuan yang nantinya akan menjadi patokan inti dalam menjalankan suatu hal. Untuk pembuatan bentuk standar diperlukannya standarisasi. Kata standar berasal dari istilah standarisasi yang artinya satuan ukuran yang digunakan sebagai bandingan dalam kualitas, kuantitas, nilai, dan hasil karya nyata. Pengertian luas tentang standar adalah sesuatu yang menunjukkan spesifikasi dari suatu bahan, produk, ataupun proses. Perusahaan membutuhkan standarisasi saat akan mengeluarkan atau menghasilkan suatu produk ke pasaran. (Putri, 2022).

Putri (2022) mengungkapkan dimensi dari standarisasi adalah standar kualitas yang memiliki indikator sebagai berikut:

1) Produk sesuai standar mutu.
2) Kualitas produk konsisten.
3) Tingkat cacat produk rendah.

Selanjutnya terdapat dimensi standar proses yang memiliki indikator sebabai berikut:

1) Tersedia SOP yang jelas.
2) Proses kerja mengikuti prosedur.
3) Pengawasan terhadap pelaksanaan standar.

Terdapat juga dimensi standar hasil yang memiliki indikator sebagai berikut:

1) Hasil pekerjaan memenuhi spesifikasi yang ditentukan.
2) Hasil kerja dapat dipertanggungjawabkan.
3) Hasil kerja sesuai dengan tujuan organisasi.

Menurut Oeynardi (2020), Standarisasi akan selalu dipertahankan guna meningkatkan kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan. Dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan standar maka karyawan akan menawarkan barang yang tersedia dalam pengolahan makanan atau minuman. Maka dari itu, persediaan barang yang lengkap akan membantu dalam melakukan *standard operational procedure* (SOP) yang sudah ada. Selain itu, standardisasi juga diperlukan sebagai bentuk perlindungan hukum bagi produsen, konsumen, dan masyarakat terhadap aspek keamanan, keselamatan, kesehatan, serta kelestarian lingkungan sehingga mampu meningkatkan daya saing produk di era globalisasi.

Oeynardi (2020) mengungkapkan dimensi dari standarisasi adalah kepatuhan SOP yang memiliki indikator sebagai berikut:

1) Pekerjaan dilakukan sesuai prosedur yang ditetapkan.
2) SOP menjadi pedoman utama dalam bekerja.
3) Karyawan mematuhi aturan operasional yang berlaku.

Selanjutnya terdapat dimensi kualitas pelayanan yang memiliki indikator sebabai berikut:

1) Pelayanan diberikan sesuai standar perusahaan.
2) Pelayanan dilakukan secara cepat dan tepat.
3) Pelanggan menerima pelayanan yang konsisten.

Terdapat juga dimensi peningkatan kinerja yang memiliki indikator sebagai berikut:

1) Ketepatan dalam melaksanakan pekerjaan.
2) Produktivitas kerja sesuai target.
3) Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar.

Dari beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan standarisasi adalah suatu proses penyusunan, penetapan, penerapan, serta pengawasan terhadap standar yang digunakan sebagai acuan untuk menciptakan keseragaman dalam sistem, prosedur, produk, maupun layanan guna menjamin konsistensi kualitas, meningkatkan efektivitas dan efisiensi, serta mendukung terciptanya daya saing organisasi atau produk. Selain itu, standarisasi juga berperan dalam memberikan perlindungan kepada konsumen dan produsen, mempermudah proses pengawasan dan evaluasi, serta memastikan bahwa setiap aktivitas atau hasil yang dihasilkan telah memenuhi persyaratan dan ketentuan yang telah ditetapkan.

b. Manajemen

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang berarti mengatur. Pengaturan yang dilakukan melalui proses aktivitas dan diatur berdasarkan urutan dan fungsinya dinamakan manajemen. Manajemen adalah suatu aktifitas yang dimulai dengan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengkoordinasian dan pengawasan untuk mencapai tujuan organisasi dengan menggunakan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya (Silmi, 2024).

Silmi (2024) mengungkapkan dimensi dari manajemen adalah perencanaan yang memiliki indikator sebagai berikut:

1) Penetapan tujuan kerja yang jelas.
2) Penyusunan rencana kerja sesuai kebutuhan organisasi.
3) Penentuan target yang ingin dicapai.

Selanjutnya terdapat dimensi pengorganisasian yang memiliki indikator sebabai berikut:

1) Pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas.
2) Penempatan personel sesuai kompetensi.
3) Kejelasan struktur organisasi.

Terdapat juga dimensi pengarahan yang memiliki indikator sebagai berikut:

1) Pemberian instruksi kerja yang jelas.
2) Komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan.
3) Motivasi yang diberikan kepada karyawan.

Menurut perspektif George R. Terry sebagaimana dikutip dalam (Syahputra, 2023) Dalam buku yang berjudul *Principles of Management,* menyatakan *management is the accomplishing of a predetemined obejectives through the efforts of other people* atau manajemen adalah pencapaian tujuan – tujuan yang telah ditetapkan melalui atau bersama-sama usaha orang lain. Manajemen berorientasi pada proses *(process oriented)* yang berarti bahwa manajemen membutuhkan sumber daya manusia, pengetahuan, dan keterampilan agar aktivitas menjadi lebih efektif atau dapat menghasilkan tindakan dalam mencapai kesuksesan. Oleh sebab itu, tidak akan ada organisasi yang akan sukses apabila tidak menggunakan manajemen yang baik.

Syahputra (2023) mengungkapkan dimensi dari manajemen adalah pencapaian tujuan yang memiliki indikator sebagai berikut :

1) Kejelasan tujuan yang ingin dicapai.
2) Kesesuaian pelaksanaan kerja dengan tujuan organisasi.
3) Tingkat pencapaian target yang telah ditetapkan.

Selanjutnya terdapat dimensi proses kerja yang memiliki indikator sebabai berikut :

1) Kejelasan prosedur kerja.
2) Pelaksanaan pekerjaan sesuai tahapan yang ditetapkan.
3) Konsistensi pelaksanaan proses kerja.

Terdapat juga dimensi pengetahuan dan kompetensi yang memiliki indikator sebagai berikut :

1) Kesesuaian pengetahuan dengan pekerjaan.

2) Kemampuan teknis dalam melaksanakan tugas.
3) Penguasaan prosedur dan aturan kerja.

Menurut perspektif Ricky. W sebagaimana dikutip dalam (Sagala, 2020) manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, dan pengendalian setiap sumber daya yang tersedia untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan secara efektif dan efisien. Efektif berarti tujuan dapat dicapai sesuai dengan rencana yang ada, dan efisien berarti diimplementasikan dengan benar dan terorganisir sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Jadi dapat disederhanakan, manajemen adalah cara untuk merencanakan, mengumpulkan dan mengatur, memimpin dan mengendalikan sumber daya untuk suatu tujuan.

Dari beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan manajemen adalah suatu ilmu dan seni yang melibatkan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan atau penggerakan, serta pengendalian dalam mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia maupun sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Selain dipandang sebagai suatu proses, manajemen juga menekankan kemampuan dalam mengoordinasikan berbagai aktivitas, mengambil keputusan, serta mengoptimalkan penggunaan sumber daya agar tujuan organisasi dapat tercapai secara produktif dan terarah.

c. Awak Kapal

Menurut Undang Undang No 17 Tahun 2008 Tentang Pelayaran Bab 1 Ketentuan Umum Pasal 1 Ayat 40, 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 sijil. Sedangkan di pasal 41 disebutkan bahwa "Nahkoda adalah salah seorang dari awak kapal yang menjadi pemimpin tertinggi di kapal dan mempunyai wewenang dan tanggung jawab tertentu sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan, dan pada ayat 42 Nahkoda adalah posisi yang cukup diistimewakan oleh undang-undang tersebut yang berunyi, "Anak Buah Kapal adalah Awak kapal selain Nahkoda"

Menurut Peraturan Menteri No 6 tahun 2022, *Crew* kapal atau 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 dibuku sijil.

Menurut Tjahjono (2025) Awak kapal didefinisikan sebagai individu yang bekerja atau dipekerjakan oleh operator kapal untuk melaksanakan tanggung jawab di atas kapal sebagaimana dengan rincian tugasnya. Awak Kapal terdiri dari Nakhoda (sebagai pemimpin tertinggi) dan Anak Buah Kapal (ABK). Mereka adalah tenaga kerja terampil yang memiliki peran khusus dalam departemen dek maupun mesin untuk memastikan kelancaran operasional logistik laut. Jabatan di atas kapal dibagi dua yaitu perwira kapal dan Awak Buah Kapal (ABK) :

1) Perwira Kapal (officer) Departemen Dek (Deck)
    a) Nahkoda/*Captain/Master* adalah pemimpin yang bertanggung jawab penuh atas kapal dan pelayarannya.
    b) Mualim 1 *(Chief Officer)* bertugas untuk mengatur isi dan muatan dan navigasi.
    c) Mualim 2 *(Second Officer)* bertugas membuat alur/*route* peta pelayaran yang akan digunakan untuk pengaturan arah navigasi.
    d) Mualim 3 *(Third Officer)* bertugas dalam mengatur, memeriksa, dan memelihara semua peralatan mengenai keselamatan pelayaran dan pengatur arah navigasi.
2) Perwira Kapal (*officer*) Departemen Mesin (*Engine*)
    a) Kepala Kamar Mesin *(Chief Engineer)* adalah pemimpin yang bertanggung jawab atas semua mesin yang berada di atas kapal, baik mesin induk kapal, mesin bantu kapal, mesin pompa kapal, dan sebagainya. Selain itu juga harus bisa mengidentifikasi jika ada kerusakan pada permesinan.
    b) Masinis 2 *(Second Engineer)* bertugas dan bertanggung jawab atas *main engine, hudraulic system, boiler,* kemudi kapal serta inventaris kapal yang menyangkut dengan main engine.
    c) Masinis 3 *(Third Engineer)* bertugas dan bertanggung jawab atas *auxiliary engine* dalam hal perawatan, perbaikan, dan pengoperasiannya.
    d) Juru Listrik*/Electrician*, adalah perwira diatas kapal yang bekerja di bawah *chief engineer* yang mana bertugas dan bertanggung

jawab dalam memelihara dan memperbaiki kelistrikan di kapal. Jika Perusahaan tidak mempekerjakan *electrician* maka perwira mesin mendapat tugas tambahan untuk menjadi *electrician*.

3) Anak Buah Kapal (ABK)
   a) Bosun adalah seorang yang bertanggung jawab langsung dibawah *Chief Officer* yang mana memimpin atau mengarahkan ABK *deck*, dan mengambil inisiatif pekerjaan.
   b) Juru Mudi *(Able Body Seaman)* bertugas melaksanakan dinas jaga di anjungan, jaga tangga *(gangway),* dan melaksanakan perawatan kapal.
   c) *Ordinary Seaman* bertugas merawat lambung kapal, penanganan muatan, dan pekerjaan lain yang diperintahkan.
   d) *Messboy* bertugas membantu semua pekerjaan yang diperintahkan, menjaga kebersihan dapur, deck, dan mess room.
   e) Koki *(Cook)* merupakan *crew* kapal yang bertanggung jawab dalam menyiapkan makanan, mengawasi pelayan, dan bekerja dibawah arahan langsung dari Nahkoda atau Perwira kapal.
   f) Juru minyak *(Oiler)* bertugas melakukan dinas jaga di *engine room* mencatat segala aktivitas mengenai bahan bakar dan pelumas dan melaporkannya kepada perwira jaga.
   g) *Wiper* adalah seorang junior di ruang mesin kapal, peran *wiper* yaitu untuk membersihkan ruang mesin dan membantu para masinis atau perwira mesin sesuai yang diarahkan.

Sintesis Standarisasi Manajemen Awak Kapal (X)

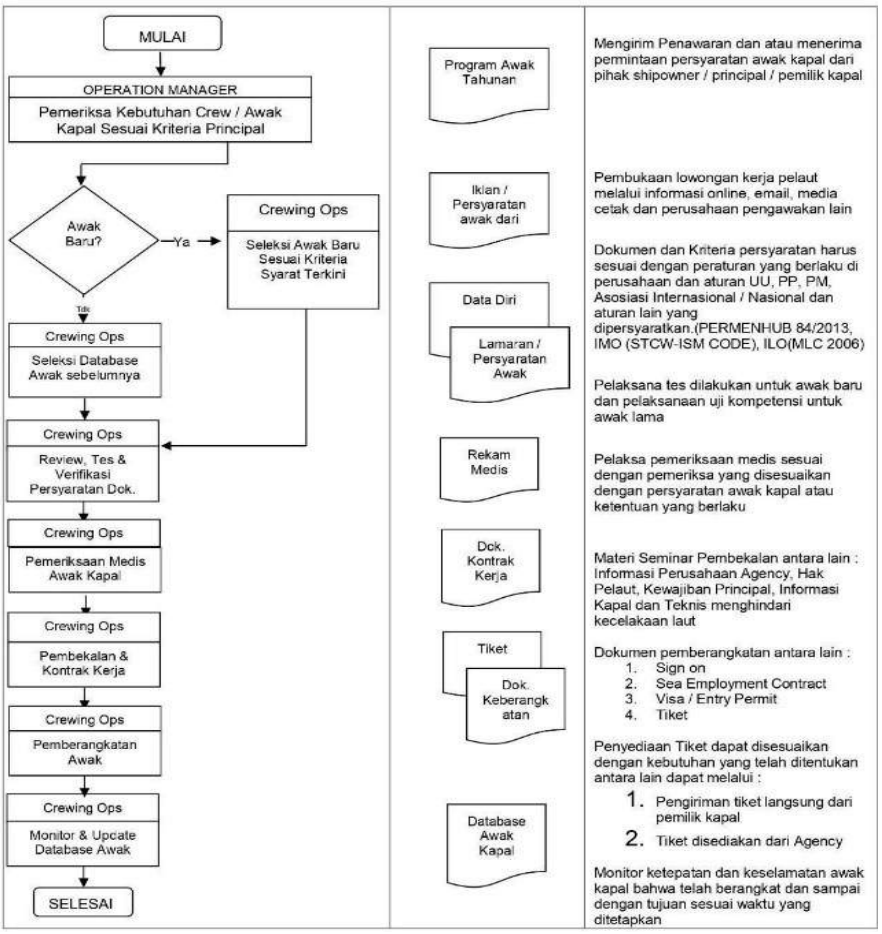
Standarisasi Manajemen Awak Kapal adalah proses memastikan bahwa setiap tahap pengelolaan personel mulai dari perekrutan, pelatihan, sertifikasi, penempatan *(manning)*, hingga kesejahteraan dilakukan berdasarkan standar baku yang diakui secara internasional dan nasional.

Kegiatan ini mencakup proses perencanaan kebutuhan kru, rekrutmen dan seleksi, pengurusan dokumen legalitas (sertifikat), penempatan di atas kapal (*sign-on*), pemantauan kinerja selama masa kontrak, hingga pemulangan (*sign-off*) dan pengembangan karier mereka. Manajemen ini berfungsi sebagai

jembatan antara kebutuhan operasional kapal dengan ketersediaan pelaut yang kompeten.

Penyebab utama diperlukannya standarisasi manajemen awak kapal didorong oleh ketatnya regulasi internasional seperti STCW dan MLC 2006, tingginya risiko kecelakaan akibat faktor kelalaian manusia (*human error*), serta kompleksitas logistik dalam proses pergantian kru di berbagai pelabuhan, yang jika tidak dikelola dengan baik akan menghambat operasional kapal. Adapun tujuan utamanya adalah untuk meminimalkan risiko *human error* yang merupakan penyebab utama kecelakaan di laut. Berikut merupakan indikator dari standarisasi manajemen awak kapal :

1) Dimensi Manajemen *Waiting List* dengan indikator sebagai berikut;
    a) Pembaruan dan pengurutan data.
    b) Aksesibilitas dan monitoring data.
2) Dimensi Prosedur *Replacement Crew* dengan indikator sebagai berikut;
    a) Kejelasan dan standarisasi prosedur.
    b) Kecepatan respon dan kepatuhan standar.
3) Dimensi Rekrutmen dan Seleksi dengan indikator sebagai berikut;
    a) Kejelasan dan objektivitas kriteria.
    b) Verifikasi dokumen.



Gambar 2. 1

Proses Rekrutmen Crew di PT Mitra Samudra Sejati

Sumber: Data dari bagian crewing perusahaan PT Mitra Samudra Sejati

2. Efektivitas Operasional Crewing

a. Efektivitas

Menurut Poerwanti dan Suwandayani (2020), efektivitas diartikan sebagai sejauh mana suatu rencana yang telah disusun berhasil mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan kata lain, suatu tindakan, program, atau kegiatan dikatakan efektif apabila hasil yang diperoleh mendekati atau sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sebaliknya, jika hasilnya jauh dari apa yang direncanakan, maka tindakan tersebut tidak dikatakan efektif. Suatu kegiatan atau program dikatakan efektif apabila hasil yang dicapai mampu memenuhi target atau tujuan yang telah

ditetapkan sebelumnya. Fokus utamanya bukan pada seberapa banyak energi yang dikeluarkan, melainkan pada ketepatan hasil.

Suwandayani (2020) mengungkapkan dimensi dari efektivitas adalah kesesuaian hasil yang memiliki indikator sebagai berikut :

1) Hasil kerja sesuai dengan perencanaan.
2) Pelaksanaan kegiatan mengikuti rencana yang telah ditetapkan.
3) Tingkat penyimpangan hasil dari rencana relatif rendah.

Selanjutnya terdapat dimensi pencapaian target yang memiliki indikator sebabai berikut :

1) Target pekerjaan dapat tercapai.
2) Target kualitas pekerjaan terpenuhi.
3) Target waktu pelaksanaan dapat dicapai.

Terdapat juga dimensi keberhasilan yang memiliki indikator sebagai berikut :

1) Program memberikan hasil yang diharapkan.
2) Kegiatan mampu menyelesaikan permasalahan yang ada.
3) Program berjalan sesuai tujuan yang ditetapkan.

Mulyadi, dkk. (2025)**,** efektivitas dipahami sebagai suatu ukuran yang menggambarkan sejauh mana aktivitas atau suatu kegiatan yang dilakukan berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan**.** Dengan kata lain, suatu kegiatan atau program dikatakan efektif apabila hasil yang diperoleh sesuai dengan sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya, serta memberikan dampak atau hasil yang diharapkan dari pelaksanaan kegiatan tersebut.

Astuti (2019), Efektivitas adalah tercapainya tujuan yang direncanakan sesuai dengan biaya yang dianggarkan, waktu yang ditetapkan, dan personil yang ditentukan. Keberhasilannya diukur dari segi tercapai tidaknya sasaran. Efektivitas dikatakan berhasil dilihat dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. Efektivitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya tujuan dan sasaran.

Dari beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan manajemen adalah ukuran yang menunjukkan tingkat keberhasilan suatu kegiatan, program, atau tindakan dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Efektivitas menekankan pada pencapaian hasil yang sesuai

dengan target, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dengan memperhatikan kesesuaian waktu, biaya, serta sumber daya yang digunakan. Dengan demikian, suatu kegiatan dapat dikatakan efektif apabila hasil yang dicapai mampu memenuhi tujuan yang telah direncanakan dan memberikan dampak sesuai dengan harapan organisasi atau pihak yang melaksanakan kegiatan tersebut.

b. Operasional

Menurut Sugiyono (2019), definisi operasional adalah unsur penelitian yang menjelaskan cara mengukur suatu variabel, atau petunjuk pelaksanaan untuk mengukur fenomena yang diamati. Ini merupakan atribut, nilai, atau sifat dari objek/kegiatan yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari guna memperoleh informasi dan ditarik kesimpulannya. Definisi operasional yaitu pemberian atau penetapan makna bagi suatu variabel dengan spesifikasi kegiatan atau pelaksanaan atau operasi yang dibutuhkan untuk mengukur, mengkategorisasi, atau memanipulasi variabel. Adapun indikator penelitiannya yaitu Harga Pokok Penjualan dan tingkat pendapatan.

Menurut Nurdin & Hayati (2019) definisi operasional adalah mendefinisikan variabel secara operasional berdasarkan karakteristik yang diamati yang memungkinkan peneliti untuk melakukan observasi atau pengukuran secara cermat terhadap suatu objek atau fenomena.

Menurut Sari (2025) Kualitas manajemen operasional menjadi salah satu aspek yang sangat krusial dalam mencapai tujuan tersebut. Manajemen operasional mencakup semua kegiatan yang terkait dengan pengelolaan proses produksi dan pengiriman barang atau jasa. Dengan manajemen operasional yang baik, perusahaan dapat mengoptimalkan sumber daya, mengurangi biaya, dan meningkatkan kualitas produk atau layanan yang ditawarkan. Operasional tidak hanya berkaitan dengan pelaksanaan aktivitas rutin, tetapi juga mencakup pengelolaan alur kerja, pengawasan proses, pengendalian mutu, serta koordinasi berbagai sumber daya agar proses bisnis berjalan secara konsisten dan berkelanjutan.

Sari (2025) mengungkapkan dimensi dari efektivitas adalah pengelolaan proses yang indikator sebagai berikut :

1) Kejelasan prosedur operasional.

2) Kelancaran pelaksanaan proses kerja.
3) Kesesuaian pelaksanaan dengan standar operasional.

Selanjutnya terdapat dimensi optimalisasi sumber daya yang memiliki indikator sebabai berikut :

1) Pemanfaatan sumber daya manusia secara optimal.
2) emanfaatan waktu kerja secara efektif.
3) Penggunaan sumber daya sesuai kebutuhan operasional.

Terdapat juga dimensi pengelolaan alur kerja yang memiliki indikator sebagai berikut :

1) Kejelasan alur kerja yang diterapkan.
2) Kelancaran perpindahan tugas antarbagian.
3) Ketepatan urutan pelaksanaan pekerjaan.

Dari beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan manajemen adalah proses menerjemahkan konsep, variabel, atau fungsi organisasi yang bersifat abstrak ke dalam bentuk yang lebih konkret, terukur, dan dapat diamati sehingga memudahkan proses pelaksanaan, pengukuran, serta evaluasi. Dalam konteks penelitian, definisi operasional berfungsi sebagai pedoman untuk menentukan cara mengukur variabel melalui indikator yang jelas agar data yang diperoleh lebih akurat dan dapat dianalisis. Sementara dalam konteks organisasi, operasional mencerminkan implementasi aktivitas, pengelolaan proses, pengawasan, serta koordinasi sumber daya untuk memastikan tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif, efisien, dan berkelanjutan.

c. Crewing

Undang-Undang No. 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran menyebutkan bahwa pengawakan adalah proses menempatkan Awak Kapal yakni 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 sijil (Pasal 1 Ayat 40). Peraturan Menteri No. 26 Tahun 2022 tentang Pengawakan Kapal Niaga Ini adalah regulasi terbaru yang mengatur detail proses *crewing*. Di sini, pengawakan didefinisikan sebagai sistem yang mencakup persyaratan administratif, teknis, dan jumlah awak yang harus ada untuk menjamin keselamatan pelayaran.

Divisi *crewing* adalah bagian atau unit dalam sebuah perusahaan pelayaran atau agen kapal yang bertanggung jawab atas manajemen awak kapal atau kru. Tugas utama divisi *crewing* adalah mengelola semua aspek terkait dengan rekrutmen, pemilihan, pelatihan, penggajian, penempatan, dan pengelolaan administrasi awak kapal yang bekerja di kapal-kapal yang dikelola atau diwakili oleh perusahaan atau agen tersebut (Silam, 2025)

Menurut perspektif Mudiyanto sebagaimana dikutip dalam Wulandari (2024) *crewing department* atau departemen pengawakan kapal merupakan bagian dalam perusahaan pelayaran atau perusahaan *manning agency* yang bertanggung jawab dalam mengelola sumber daya manusia yang bekerja di atas kapal. Pengelolaan tersebut mencakup proses perencanaan kebutuhan awak kapal, perekrutan, seleksi, penempatan (*deployment*), rotasi kerja, pengelolaan dokumen pelaut, hingga proses pemulangan awak kapal (*repatriation*) setelah masa kontrak berakhir. *Crewing department* memiliki peran penting untuk memastikan bahwa setiap kapal dioperasikan oleh awak kapal yang memiliki kompetensi, sertifikasi, serta kualifikasi yang sesuai dengan ketentuan nasional maupun internasional.

Mudiyanto (2024) mengungkapkan dimensi dari efektivitas adalah perencanaan kebutuhan yang indikator sebagai berikut :

1) Analisis kebutuhan jumlah awak kapal.
2) Perencanaan jadwal pergantian (*crew change*).
3) Ketersediaan data kebutuhan *crew* secara berkala.

Selanjutnya terdapat dimensi rekrutmen dan seleksi yang memiliki indikator sebabai berikut :

1) Proses rekrutmen sesuai prosedur.
2) Kesesuaian kualifikasi pelamar dengan jabatan.
3) Seleksi berdasarkan kompetensi dan sertifikasi.

Terdapat juga dimensi penempatan dan rotasi yang memiliki indikator sebagai berikut :

1) Kesesuaian penempatan *crew* dengan jabatan.
2) Ketepatan waktu penempatan *crew*.
3) Pemenuhan kebutuhan *crew* sesuai permintaan klien.

Dari beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan manajemen adalah suatu sistem dan proses pengelolaan sumber daya manusia maritim yang

mencakup perencanaan, penyediaan, perekrutan, penempatan, pengaturan jumlah awak, pengelolaan administrasi, rotasi kerja, hingga pemulangan awak kapal untuk memastikan operasional kapal berjalan dengan aman, efektif, dan efisien. Pengawakan kapal tidak hanya berfokus pada pemenuhan jumlah awak, tetapi juga memastikan bahwa setiap awak kapal memiliki kompetensi, sertifikasi, serta kualifikasi yang sesuai dengan ketentuan nasional maupun internasional. Dengan demikian, pengawakan kapal memiliki peranan penting dalam mendukung keselamatan pelayaran, kelancaran operasional kapal, serta keberhasilan aktivitas perusahaan pelayaran secara keseluruhan.

Sintesis Efektivitas Operasional Crewing (Y)

Efektivitas Operasional Crewing merupakan suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana proses pengelolaan awak kapal, mulai dari perencanaan, penyediaan, hingga penempatan kru, mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara optimal. Tingkat efektivitas ini ditunjukkan oleh kesesuaian antara hasil yang diperoleh dengan target yang direncanakan, baik dilihat dari aspek waktu, biaya, kualitas sumber daya manusia, maupun kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku.

Dalam konteks ini, efektivitas berfokus pada pencapaian tujuan, sedangkan operasional berperan dalam memberikan ukuran yang jelas melalui indikator yang dapat diamati dan diukur. Sementara itu, *crewing* merupakan kegiatan penting dalam menyediakan dan mengelola tenaga kerja pelaut yang memiliki kompetensi guna mendukung keselamatan dan kelancaran operasional kapal.

Dengan demikian, efektivitas operasional *crewing* dapat diartikan sebagai kemampuan pengelolaan awak kapal dalam mengoptimalkan sumber daya manusia secara terstruktur, terstandar, dan terukur sehingga operasional kapal dapat berjalan aman, efisien, serta sesuai dengan tujuan organisasi dan ketentuan yang berlaku. Berikut merupakan indikator dari efektivitas operasional *crewing*:

1) Dimensi Kualitas Penempatan dengan indikator sebagai berikut;
    a) Kesesuaian kompetensi.
    b) Tingkat keberhasilan seleksi.
2) Dimensi Kecepatan dan Stabilitas Operasional dengan indikator sebagai berikut;

a) Pengurangan waktu pemenuhan kebutuhan kru.
b) Stabilitas jumlah penempatan.

3) Dimensi Kepuasan *Ship Owner* dengan indikator sebagai berikut;
a) Kualitas awak kapal dan kelancaran koordinasi.
b) Tingkat kepercayaan dan Kerjasama.

B. PENELITIAN TERDAHULU

Dalam penelitian ini, landasan teorotis yang kuat dan data pendukung yang relevan dari penelitian sebelumnya sangatlah krusial. Hasil penelitian terdahulu tidak hanya berfungsi sebagai dasar teori, tetapi juga sebagai bukti yang memperkuat temuan penelitian saat ini. Data pendukung ini haruslah relevan dengan permasalahan yang sedang diteliti. Penelitian ini dibangun di atas penelitian-penelitian terdahulu yang memiliki topik serupa. Adapun penelitian-penelitian ini digunakan sebagai acuan dalam metodologi penelitian sebagai berikut:

Tabel 2. 1

Penelitian Terdahulu

No.	Judul Penelitian, Nama Penulis, Tahun	Variabel		Hasil
		Persamaan	Perbedaan	
1.	Pengaruh Penanganan *Crewing Agency* dan Standardisasi Rekrutmen terhadap Kelancaran Pergantian *Crew* Kapal *Offshore* pada PT. Mitra Samudra Sejati / Noviatin, S. / 2025	(PT. Mitra Samudra Sejati); variabel independen mencakup standarisasi rekrutmen; metode kuantitatif dengan kuesioner	Variabel dependen: Kelancaran Pergantian *Crew* (bukan Efektivitas Operasional *Crewing*)tidak mengukur efektivitas operasional secara holistik	Standardisasi rekrutmen dan penanganan *crewing agency* berpengaruh signifikan terhadap kelancaran pergantian crew, dengan kontribusi gabungan 37,4%
2.	Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (Rekrutmen, Seleksi, dan Sertifikasi) terhadap Kinerja Awak Kapal di PT	Rekrutmen, seleksi, dan sertifikasi sebagai praktik standar MSDM awak kapal; metode kuantitatif korelasional dengan kuesioner	Variabel dependen: Kinerja Awak Kapal; lokus di PT Columbia Ship management Indonesia; fokus pada kinerja individu bukan	Ketiga praktik standar MSDM terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja awak kapal. Artinya, semakin baik proses rekrutmen, seleksi, dan sertifikasi yang diterapkan, maka

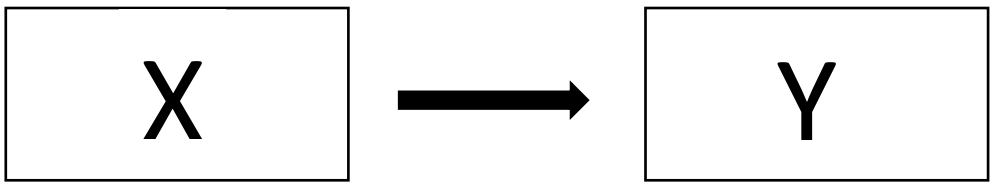
	Columbia Shipmanagement Indonesia / Khalis, N. / 2024		efektivitas operasional	semakin baik pula kinerja awak kapal di perusahaan tersebut
3.	Analisis Sikap Crew, Penerapan ISM Code terhadap Kompetensi Kerja dan Kinerja Operasional *Crew* Kapal / Penelitian di PT Temas Shipping Jakarta / 2022	Penerapan ISM Code sebagai standar manajemen keselamatan kapal; variabel dependen mengukur Kinerja Operasional *Crew* Kapal**;** metode kuantitatif regresi linear	Fokus pada sikap *crew* dan ISM Code (bukan standarisasi manajemen secara menyeluruh); lokus di PT Temas Shipping; sampel 88 responden	Peningkatan kinerja operasional crew dipengaruhi oleh sikap *crew* secara tidak langsung melalui kompetensi kerja (0,462) dan oleh penerapan ISM Code secara tidak langsung melalui kompetensi kerja (0,687)
4.	Pengaruh Kinerja *Crewing Department* terhadap Pergantian Jadwal Awak Kapal / Wulandari, E. C., Sianturi, I., & Asdiana, F. / 2024	Variabel kinerja crewing department berkaitan dengan manajemen awak kapal; metode kuantitatif dengan kuesioner	Variabel dependen fokus pada pergantian jadwal awak kapal, bukan efektivitas operasional secara keseluruhan	Kinerja *crewing department* berpengaruh signifikan terhadap efektivitas pergantian jadwal awak kapal
5.	Pengaruh *Crew Flow Management* terhadap Kegiatan Operasional di PT Arjuna Samudera Indonesia / Afidah, N. H. L., Nugraha, B., & Nurdiansari, H. / 2025	Sama-sama membahas manajemen awak kapal (*crew management*) sebagai variabel independen dan operasional sebagai variabel dependen; menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan kuesioner	Tidak secara spesifik mengkaji standarisasi manajemen awak kapal; lebih fokus pada alur (*flow*) pergerakan *crew*, bukan sistem atau SOP	*Crew flow management* terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kelancaran kegiatan operasional perusahaan, khususnya dalam hal ketepatan waktu penempatan dan pergantian awak kapal
6.	Pengaruh Sistem Informasi terhadap Efektivitas Operasional *Crewing* / Purnomo, A. & Octavitri, T. / 2025	Sama-sama menggunakan variabel kinerja awak kapal sebagai indikator keberhasilan operasional; pendekatan kuantitatif	Tidak membahas sistem atau standarisasi manajemen awak kapal; lebih fokus pada faktor internal individu	Disiplin dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja awak kapal, yang secara tidak langsung berdampak pada operasional kapal

C. KERANGKA PEMIKIRAN

Menurut Ahmad (2023) Kerangka berpikir adalah suatu rancangan yang digunakan untuk membantu peneliti dalam menyelesaikan penelitian yang sudah dibuatnya. Kerangka berpikir dibuat dalam bagian-bagian penting yang harus dikerjakan terlebih dahulu. Kerangka berpikir merupakan dasar pemikiran dari penulisan ataupun penelitian yang disusun dari faktafakta, observasi, serta kajian kepustakaan. Kerangka berpikir memuat teori atau dalil serta konsep-konsep yang menjadi dasar dalam penelitian. Kerangka berpikir ini menjelaskan hubungan dan keterkaitan antar variabel. Untuk mengatur pembahasan skripsi ini dengan cara yang terstuktur, penelitian ini merancang sebuah kerangka pemikiran yang menguraikan pokok-pokok utama yang akan dibahas dalam Pengaruh Standarisasi Manajemen Awak Kapal Terhadap Efektivitas Operasional *Crewing* pada PT Mitra Samudra Sejati.

Gambar 2. 2

Kerangka Pemikiran



Keterangan :

Variabel X : Standarisasi Manajemen Awak Kapal

Variabel Y : Efektivitas Operasional *Crewing*

D. HIPOTESIS

Menurut perspektif Creswell & Creswell sebagaimana dikutip dalam (Yam, 2021) Hipotesis adalah pernyataan formal menyajikan hubungan yang diharapkan antara variabel independen dan variabel dependen. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya harius uji secara empiris. Hipotesis menyatakan hubungan apa yang kita cari atau ingin kita pelajari. Hipotesis adalah keterangan sementara dari hubungan fenomena-fenomena yang kompleks (Setyawan, 2014).

Berdasarkan uraian definisi dari beberapa ahli, bisa ditarik kesimpulan bahwa dalam hipotesis terdapat beberapa komponen penting yakni dugaan sementara, hubungan antar variabel dan uji kebenaran. Hipotesis yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah hipotesis bersifat kuantitatif dengan yaitu menunjukkan pengaruh variabel X dan Y.

H_0 : Tidak terdapat pengaruh Standarisasi Manajemen Awak Kapal terhadap Efektivitas Opersional Crewing

H_a : Terdapat pengaruh Standarisasi Manajemen Awak Kapal terhadap Efektivitas Opersional Crewing

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

1. Optimalisasi Manajemen *Waiting List* Berpengaruh Signifikan terhadap Kecepatan Respon Perusahaan dalam Memenuhi Permintaan Kru yang Bersifat Mendadak

   Berdasarkan hasil uji hipotesis (Uji T), diperoleh nilai t hitung (12,784) > t tabel (1,686) dengan tingkat signifikansi < 0,001 (< 0,05), sehingga hipotesis H_a diterima. Hal ini membuktikan bahwa standarisasi manajemen awak kapal, yang mencakup optimalisasi manajemen *waiting list*, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas operasional *crewing*, khususnya dalam kecepatan respon perusahaan memenuhi permintaan kru mendadak. Berdasarkan Tabel 4.16 (Rekapitulasi Variabel X), pernyataan nomor 3 memperoleh total bobot 190 dengan 100% responden memberikan jawaban positif (SS dan S). Ini menunjukkan bahwa aksesibilitas data sudah baik.

   Namun demikian, pada pernyataan nomor 4 masih terdapat 2 responden (5%) yang menyatakan Kurang Setuju (KS). Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun akses data sudah cepat, konsistensi monitoring masih belum optimal, sehingga berpotensi menghambat kecepatan respon ketika terjadi permintaan mendadak karena data kesiapan calon kru tidak selalu terbarui.

2. Penerapan Prosedur *Replacement Crew* yang Sesuai Standar Berpengaruh Positif namun Masih Perlu Peningkatan pada Aspek Komunikasi dan Kemitraan dengan *Ship Owner*

   Hasil analisis koefisien korelasi menunjukkan nilai r = 0,901 yang termasuk dalam kategori hubungan sangat kuat, dan nilai R Square = 0,811, yang berarti variabel standarisasi manajemen awak kapal memberikan kontribusi sebesar 81,1% terhadap efektivitas operasional *crewing*.

Namun demikian, terdapat beberapa indikator yang menunjukkan bahwa penerapan prosedur *replacement crew* belum sepenuhnya efektif. Berdasarkan Tabel 4.16 (Variabel X), pernyataan nomor 9 memperoleh total bobot terendah yaitu 169, dengan 4 responden (10%) menyatakan Kurang Setuju (KS) dan hanya 13 responden (32,5%) yang menyatakan Sangat Setuju **(SS)**. Ini menunjukkan bahwa kejelasan dan keterukuran kriteria seleksi masih dirasakan kurang optimal oleh sebagian staf.

Lalu pada Tabel 4.29 (Variabel Y), pernyataan nomor 10 mencatat 7 responden (17,5%) Kurang Setuju, dan pernyataan nomor 12 mencatat 15 responden (37,5%) Kurang Setuju serta 1 responden (2,5%) Tidak Setuju ini merupakan angka tertinggi di antara seluruh indikator. Temuan ini diperkuat oleh data Tabel 1.1 yang menunjukkan bahwa pada periode Februari-Juli 2025, jumlah pelamar yang ditolak (41 orang) lebih besar daripada yang diterima (31 orang), yang mengindikasikan bahwa proses seleksi dan *replacement* belum efektif dalam menghasilkan kandidat yang sesuai dengan standar *ship owner*, sehingga berdampak pada kualitas hubungan dan kepercayaan mitra kerja.

B. SARAN

1. Melakukan Pembaruan Data Waiting List Secara *Real-Time*

   Berdasarkan temuan penelitian bahwa untuk meningkatkan konsistensi dan kecepatan monitoring data *waiting list*, PT Mitra Samudra Sejati disarankan beralih dari pengelolaan manual berbasis Excel ke sistem *database cloud* yang dapat diakses dan diperbarui secara *real-time* dari berbagai lokasi. Sistem ini harus memuat profil lengkap pelaut, sertifikasi, masa berlaku dokumen, dan status ketersediaan, dilengkapi fitur pencarian serta pengurutan otomatis berdasarkan jabatan dan kualifikasi. Sinkronisasi data antar pengguna perlu diterapkan agar seluruh staf bekerja dengan informasi yang sama dan terkini. Selain itu, sistem peringatan dini dengan notifikasi otomatis sangat penting untuk mengingatkan staf mengenai dokumen yang hampir kadaluwarsa, perubahan status kru, serta permintaan mendadak dari *ship owner*. Fitur unggah dokumen melalui perangkat bergerak juga disediakan guna memudahkan pelaut dan staf memperbarui sertifikasi secara cepat, didukung oleh *dashboard real-time* yang menampilkan status kesiapan calon kru dan jumlah *crew on board*.

Implementasi dilakukan secara bertahap melalui audit data, pemilihan platform yang sesuai, dan pelatihan staf. Dengan sistem ini, perusahaan dapat meningkatkan kecepatan respons, mengurangi penolakan calon kru, menstabilkan jumlah *crew on board*, serta membangun kepercayaan *ship owner* melalui pelayanan yang lebih cepat dan akurat.

2. Menyusun dan Menerapkan Sistem Komunikasi Terstruktur dengan *Ship Owner* Berdasarkan temuan penelitian yang menunjukkan bahwa Untuk mengatasi kelemahan kritis dalam aspek komunikasi dan kemitraan dengan *ship owner* yang masih bersifat reaktif dan tidak terjadwal, PT Mitra Samudra Sejati disarankan menyusun sistem komunikasi yang terstruktur dan terintegrasi. Sistem ini mencakup empat komponen utama: pertama, pertemuan rutin (misalnya bulanan) untuk mengevaluasi kinerja awak kapal yang telah ditempatkan, membahas kendala di lapangan, serta mengidentifikasi kebutuhan mendatang. Kedua, laporan berkala mengenai status kesiapan calon awak kapal agar *ship owner* memiliki gambaran jelas tentang ketersediaan kru kompeten. Ketiga, saluran komunikasi khusus (*dedicated channel*) yang memungkinkan *ship owner* menyampaikan permintaan atau kendala secara cepat dan langsung, sehingga perusahaan dapat merespons lebih responsif. Keempat, pendokumentasian seluruh komunikasi untuk memudahkan evaluasi dan pelacakan riwayat permintaan serta penyelesaian kendala. Dengan penerapan sistem komunikasi yang terstruktur ini, perusahaan dapat membangun hubungan yang lebih erat dan saling percaya dengan *ship owner*. Setiap kendala dalam proses penempatan awak kapal dapat diantisipasi dan diselesaikan lebih awal, sehingga efektivitas operasional crewing meningkat secara signifikan. Pada akhirnya, kepuasan mitra kerja dapat terjaga secara berkelanjutan, yang pada gilirannya memperkuat kepercayaan *ship owner* terhadap pelayanan yang diberikan oleh PT Mitra Samudra Sejati.

DAFTAR PUSTAKA

Afidah, N. H. L., Nugraha, B., & Nurdiansari, H. (2025). *Pengaruh crew flow management terhadap kegiatan operasional di PT Arjuna Samudera Indonesia*.

Arikunto, S. (2013). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik* (Rev. ed.). Jakarta, Indonesia: Rineka Cipta.

Asnawi, Nur & Masyhuri. 2011. *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran: Disertai dengan Contoh Hasil Penelitian*. Malang: UIN-Maliki Press.

Astuti, R. (2019*). "Pengukuran Efektivitas Organisasi dan Kinerja.*" Jurnal Administrasi dan Manajemen.

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (5th ed.). California: Sage Publications.

Daruhadi, G., & Sopiati, P. (2024). *Pengumpulan data penelitian*. J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah, *3*(5), 5423-5443.

Endrawati, T. (2023). *Manajemen dan Organisasi*. Politeknik APP Jakarta.

Forester, B. J., Khater, A. I. A., Afgani, M. W., & Isnaini, M. (2024). *Penelitian kuantitatif: Uji reliabilitas.* EDU SOCIETY: Jurnal Pendidikan, Ilmu Sosial Dan Pengabdian Kepada Masyarakat, 4(3), 1812-1820.

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariatel dengan program IBM SPSS 26* (10th eld.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Haryono, T. (2019). *Mencegah disharmoni dua standar nasional bidang perpustakaan (SNI dan SNP)*. Media Pustakawan, 26(4), 251–262.

Hernawati, E. (2022). *Aspek hukum atas standardisasi pada produk pangan hasil rekayasa genetika*. Jurnal Yustika: Media Hukum dan Keadilan, 25(2), 104–120.

Jasfar, F. (2023*). Manajemen Operasional Kontemporer*. Salemba Empat.

Kementerian Perhubungan Republik Indonesia. (2022). *Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM 6 Tahun 2022*. Jakarta: Kementerian Perhubungan Republik Indonesia.

Khalis, N. (2024). *Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (Rekrutmen, Seleksi, dan Sertifikasi) terhadap Kinerja Awak Kapal di PT Columbia Shipmanagement Indonesia*.

Mudiyanto. (2019). *Manajemen Pengawakan Kapal dan Crew Management*. Jakarta: Penerbit Maritim Indonesia.

Mulyadi, M., dkk. (2021). *"Efektivitas Program/Kegiatan dalam Perspektif Manajemen Organisasi."* Jurnal Manajemen dan Organisasi.

Noviatin, S. (2025). *Pengaruh Penanganan Crewing Agency dan Standardisasi Rekrutmen terhadap Kelancaran Pergantian Crew Kapal Offshore pada PT. Mitra Samudra Sejati*.

Nurdin, I., & Hartati, S. (2019). *Metodologi Penelitian Sosial*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.

Poerwanti, J. I. S., & Suwandayani, B. I. (2020). *Manajemen Pendidikan dan Implementasi Pembelajaran*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang Press.

Purnomo, A., & Octavitri, T. (2025). *Pengaruh sistem informasi terhadap efektivitas operasional crewing*.

Republik Indonesia. (2008). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran*. Jakarta: Pemerintah Republik Indonesia.

Setiyadi, A., Edi, D. W., & Setiawan, E. B. (2023). *Analisa implementasi keselamatan oleh crew kapal container pada PT Temas Shipping Jakarta berdasarkan KPI (Key Performance Indicator)*. Jurnal Sains dan Teknologi Maritim, 23(2).

Sianturi, R. (2025). *Uji normalitas sebagai syarat pengujian hipotesis. Jurnal Pembelajaran dan Matematika Sigma (JPMS),* 11(1), 1-14.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suyono, R. P. (2017). *Shipping: Pengangkutan Intermodal Ekspor Impor Melalui Laut*. Jakarta: PPM.

Wulandari, E. C., Sianturi, I., & Asdiana, F. (2024). *Pengaruh kinerja crewing department terhadap pergantian jadwal awak kapal*.

Zen, A., dkk (2023). *Teori Dasar Manajemen*. Jakarta: Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

LAMPIRAN

Lampiran 1

SIUPPAK PT Mitra Samudra Sejati

KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
Ministry of Transportation

DIREKTORAT JENDERAL PERHUBUNGAN LAUT
Directorate General of Sea Transportation

SURAT IJIN USAHA PEREKRUTAN DAN PENEMPATAN AWAK KAPAL
Recruitment and Placement Seafarers Agency's License
No. : SIUPPAK 75. 01. TAHUN 2017

diberikan kepada *issued to*	:	**PT. MITRA SAMUDRA SEJATI**
Alamat Perusahaan *Address*	:	M Gold Tower, Suite B/106, 18th Floor, Jl. KH. Noer Ali, Kalimalang, Bekasi Selatan, Kota Bekasi 17148
No Telp / Fax /alamat *email* *No telp/fax/email Address*	:	+62 (21) 28087171 / +62 (21) 28087173 mail@mitrasamudrasejati.co.id
Nama Pemilik *The Owner*	:	ZAENAL ARIFIN HASIBUAN
Alamat Pemilik Usaha *Owner's address*	:	Perumahan Grand Wisata Cluster Aquatic Garden Blok BG 6 No. 20 RT. 002 RW. 015, Kel. Lambang Jaya, Kec. Tambun Selatan, Kabupaten Bekasi
NPWP	:	31.601.923.1-432.000

telah memenuhi persyaratan sesuai Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM. 84 Tahun 2013 Tentang Perekrutan dan penemppatan Awak Kapal dan ketentuan sebagaimana diatur dalam *Maritime Labour Convention (MLC), 2006* beserta amandemennya.
Has complied the requirement based on Ministrial Regulation Number PM. 84 Year 2013 Concerning Recruitment and Placement of Seafarers on Board Vessel and comply to the provision under the Maritime Labour Convention (MLC), 2006 and its Amendments.

Diterbitkan di Jakarta **pada tanggal** 6 Januari 2017
Issued at *on*

A.n. MENTERI PERHUBUNGAN
On Behalf of Minister for Transportation
DIREKTUR JENDERAL PERHUBUNGAN LAUT
Director General for Sea Transportation

Ir. A. TONNY BUDIONO, M.M.
Pembina Utama Madya (IV/d)
NIP. 19580713 198603 1 001

Catatan :
note
Surat Ijin berlaku selama tidak ada pencabutan oleh Pemerintah dan akan diverifikasi setiap tahun pada tanggal SIUPPAK diterbitkan sesuai ketentuan yang berlaku.
This license is valid and will be verified annualy in accordance with the regulations. For any violations of the law incurred, therefore this license is subject to be revoked.

Lampiran 2

Certificate PT Mitra Samudra Sejati

ISO 14001:2015

IQC
Intelligent Quality Creators

Certificate of Registration

This is to Certify that the

Environmental Management System

Of

PT. MITRA SAMUDRA SEJATI

M-Gold Tower Building, Suite B, 18th Floor No. 106 Jl. KH Noer Ali, Kalimalang, Bekasi Selatan 17148 , West Jawa, Indonesia

Has been assessed and found to meet the requirements of

ISO 14001:2015

For the following scope:

Provision of Marine Consultancy, Training, Ships Management and Surveying Company for Bekasi Office Activities

NACE Code:

82.11 - Combined office administrative service activities

INITIAL ISSUE DATE	11 September 2019
LATEST CERTIFICATION DATE	11 September 2022
CERTIFICATE EXPIRY DATE	11 September 2025
CERTIFICATE STATUS	Full

Authorised Signature

For IQC Certification

Address: Eram St., MehrShahr, Karaj-IRAN

Certificate No.: 14136433

To check this certificate status visit:
Website: www.iqccertification.com

IRQAO

ASCB

Intelligent Quality Creators Certification

This is an accredited certificate authorised for issue by Accreditation Service for Certifying Bodies (**Europe**) Limited who have assessed **IQC Certification** against defined criteria and in cognisance of ISO 17021:2015 'Conformity Assessment-Requirements for bodies providing audit and certification of management systems'. This certificate is only valid when confirmed by the register listed in the International Register of Quality Assessed Organisations: www.irqao.com.

This certificate is the property of IQC Certification.

ISO 9001:2015

Certificate of Registration

This is to Certify that the

Quality Management System

Of

PT. MITRA SAMUDRA SEJATI

M-Gold Tower Building, Suite B, 18th Floor No. 106 Jl. KH Noer Ali, Kalimalang, Bekasi Selatan 17148 , West Jawa, Indonesia

Has been assessed and found to meet the requirements of

ISO 9001:2015

For the following scope:

Provision of Marine Consultancy, Training, Ships Management and Surveying Company for Bekasi Office Activities

NACE Code:

82.11 - Combined office administrative service activities

INITIAL ISSUE DATE	11 September 2019
LATEST CERTIFICATION DATE	11 September 2022
CERTIFICATE EXPIRY DATE	11 September 2025
CERTIFICATE STATUS	Full

Authorised Signature

For IQC Certification

Address: Eram St., MehrShahr, Karaj-IRAN

Certificate No.: 14136432

To check this certificate status visit:
Website: www.iqccertification.com

Intelligent Quality Creators Certification

This is an accredited certificate authorised for issue by Accreditation Service for Certifying Bodies (**Europe**) Limited who have assessed **IQC Certification** against defined criteria and in cognisance of ISO 17021:2015 'Conformity Assessment-Requirements for bodies providing audit and certification of management systems'. This certificate is only valid when confirmed by the register listed in the International Register of Quality Assessed Organisations: www.irqao.com.

This certificate is the property of IQC Certification.

ISO 45001:2018

Certificate of Registration

This is to Certify that the

Occupational, Health & Safety Management System

of

PT. MITRA SAMUDRA SEJATI

M-Gold Tower Building, Suite B, 18th Floor No. 106 Jl. KH Noer Ali, Kalimalang, Bekasi Selatan 17148 , West Jawa, Indonesia

Has been assessed and found to meet the requirements of

ISO 45001:2018

For the following scope:

Provision of Marine Consultancy, Training, Ships Management and Surveying Company for Bekasi Office Activities

NACE Code:

82.11 - Combined office administrative service activities

INITIAL ISSUE DATE	11 September 2019
LATEST CERTIFICATION DATE	11 September 2022
CERTIFICATE EXPIRY DATE	11 September 2025
CERTIFICATE STATUS	Full

Authorised Signature

For IQC Certification

Address: Eram St., MehrShahr, Karaj-IRAN

Certificate No.: 14136434

To check this certificate status visit:
Website: www.iqccertification.com

Intelligent Quality Creators Certification

This is an accredited certificate authorised for issue by Accreditation Service for Certifying Bodies (**Europe**) Limited who have assessed **IQC Certification** against defined criteria and in cognisance of ISO 17021:2015 'Conformity Assessment-Requirements for bodies providing audit and certification of management systems'. This certificate is only valid when confirmed by the register listed in the International Register of Quality Assessed Organisations: www.irqao.com.

This certificate is the property of IQC Certification.

Lampiran 3

ARAMCO Approval

Marine Department
Quality Assurance and Compliance Unit
Tanajib Marine Complex Building 19
Tel: 378-9342 Fax: 673-1947
February 04, 2022

QACU – 0610 / 2022

EVALUATION REPORT
NAME: T.HARIANDI

Khalifa R. Olayyan,
Engineer I, OPD Marine and Installation
Offshore Project Department
Tel: +966-378-9228
Email: khalifah.olayyan@aramco.com

The result of a practical evaluation held on 31 January 2022 by RMM to assess the candidate's professional capabilities is as follows:

Teddy Hariandi found to be **acceptable** to serve as **Master** for OPD on **'Catro IV' crew tender** vessel operating in Saudi Aramco areas.

If you have any questions regarding this matter, please contact our representative on Tel No: 378- 9272/9341/9342/9349.

MARINE CV REVIEW GROUP
Marine Department

cc: QACU File

Lampiran 4

ADNOC Approval

ADNOC Classification: Internal

A0-LOG-V-STD-001 (Rev.0) ADNOC Offshore
Acceptance Standards for Marine Contractors (ADNOC Offshore ASMC)

ADNOC OFFSHORE SENIOR SEA STAFF APPROVAL FORM

Senior Sea Staff Approval Form

TO:	**Tariq Al Hosani**	**FROM:**	**Capt. Amer Khamis**
TITLE:	**Manager, Commercial Support**	**TITLE:**	**Manager Marine Logistics**
COMPANY:	**ADNOC Logistics & Services**	**DEPT./DIV.**	**Marine Logistics, Logistics Div.**
TELEPHONE	(+971) 2 7029594	TELEPHONE:	02-6060786
FAX NO:		REF:	F.419.23
CC:	MCC	INTERNAL DIST.	Common Folder
FOR VESSEL:	**BES SINCERE**	POSITION	**Chief Officer**
NAME:	**Al Farabi**	DATE:	**17.05.2023**

Office Assessment Comments: Please be advised that **Mr. Al Farabi** was interviewed and found acceptable to work as **Chief Officer** on the following types of vessels as by the ADNOC Offshore.:

Note: **Master completes the familiarization period on the same vessel; He / She shall take command. This condition is mandatory for the first contract of employment for new joiners intending to work in ADNOC Offshore Areas.**

☐	Supply	☐	SSRV	☐	Well Stimulation / Well Test
☐	AHT	☐	DP2	☐	Self-Propelled Jack Up Barge
☐	Diving	☐	Crew Boat	√	Others (TSM)

Subject to: - • 1)

MVS (I&C): Marine Ops Spec	Date:	**17.05.2023**
Name Capt. Tarek Talaat Behiri	Signature:	

Master Assessment Comments:
CH. OFFICER AL FARABI FOUND FAMILIAR WITH ADNOC OILFIELD REGULATIONS, AND REPORTING SYSTEM, AND ALSO ALL OPERATIONS

Vessel Captain: BES SINCERE	Date:	18.05.2023
Name Capt. FAJAR TARANGGONO	Signature:	

BES SINCERE
SINGAPORE
IMO 9688934
GRT/NRT: 1199/359
BHP: 3822

ADNOC Offshore Assessment Comments:

ADNOC Offshore:	Date:	
Name Capt. Tarek Talaat Behiri	Signature:	

Return to ADNOC Offshore - Fax No. 02-6052195, Attention: Marine Authority

Endorsed By Team Leader, Marine Support ***Name*** Ebrahim Albelooshi ***Date:*** 22.05.2023

Issue Date: May-2019

ادنوك البحرية
ADNOC Offshore

Copyright ©2019 Abu Dhabi Company for Offshore Petroleum Operations Ltd - Company. All rights reserved

Lampiran 5

Kuesioner Pengaruh Standarisasi Manajemen Awak Kapal Terhadap Efektivitas Operasional Crewing Pada PT Mitra Samudra Sejati

PENGARUH STANDARISASI MANAJEMEN AWAK KAPAL TERHADAP EFEKTIVITAS OPERASIONAL CREWING PADA PT MITRA SAMUDRA SEJATI

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Kepada Yth,

Bapak/Ibu Responden

di Tempat

Dengan hormat,

Perkenalkan saya Rizka Pangestika Novianti, taruni tingkat akhir Program Studi Ketatalaksanaan Angkutan Laut dan Kepelabuhaan (KALK) di Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran. Saat ini saya sedang menyusun tugas akhir berupa skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Diploma IV (D4) pada program studi yang saya tempuh. Adapun judul penelitian yang saya angkat adalah "Pengaruh Standarisasi Manajemen Awak Kapal terhadap Efektivitas Operasional *Crewing* pada PT Mitra Samudra Sejati". Penelitian ini saya pilih berdasarkan pengalaman selama melaksanakan Praktik Darat (PRADA) di PT Mitra Samudra Sejati, di mana saya menemukan berbagai fenomena menarik terkait pengelolaan awak kapal yang perlu dikaji lebih mendalam. Seluruh jawaban akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademik.

Atas perhatian, waktu, dan pastisipasi Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

Wa'alaikumsalam Wr. Wb

Hormat saya,

Rizka Pangestika Novianti

Login ke Google untuk menyimpan progres. Pelajari lebih lanjut

NAMA

Jawaban Anda

Jenis Kelamin

- ◯ Laki-laki
- ◯ Perempuan

USIA

- ◯ 21 - 30 tahun
- ◯ 31 - 40 tahun
- ◯ 41- 50 tahun
- ◯ ≥ 50 tahun

DIVISI

- ◯ Office Department
- ◯ Crewing Department
- ◯ Finance Department

PENGARUH STANDARISASI MANAJEMEN AWAK KAPAL TERHADAP EFEKTIVITAS OPERASIONAL CREWING PADA PT MITRA SAMUDRA SEJATI

Login ke Google untuk menyimpan progres. Pelajari lebih lanjut

PETUNJUK PENGISIAN

Cara Mengisi:

1. Bacalah setiap pernyataan dengan seksama.
2. Berikan tanda (✓) pada salah satu pilihan jawaban yang paling sesuai dengan kondisi anda.
3. Pilih hanya **satu jawaban** untuk setiap pernyataan.
4. Jawablah seluruh pernyataan secara lengkap dan jujur.
5. Pilih salah satu dari 5 pilihan berikut.
   - 5 = Sangat Setuju
   - 4 = Setuju
   - 3 = Cukup Setuju
   - 2 = Tidak Setuju
   - 1 = Sangat Tidak Setuju

Perusahaan secara rutin memperbarui data waiting list setiap kali ada perubahan status ketersediaan calon awak kapal.

- ◯ 5
- ◯ 4
- ◯ 3
- ◯ 2
- ◯ 1

Data waiting list telah diurutkan dengan baik berdasarkan jabatan dan kualifikasi masing-masing calon awak kapal.

- ◯ 5
- ◯ 4
- ◯ 3
- ◯ 2
- ◯ 1

Staf crewing dapat dengan cepat mengakses dan menemukan calon awak kapal yang sesuai dengan permintaan ship owner dari database waiting list.

- ◯ 5
- ◯ 4
- ◯ 3
- ◯ 2
- ◯ 1

Manajer dan staf crewing secara rutin melakukan monitoring terhadap data waiting list untuk memastikan kesiapan calon awak kapal.

- ◯ 5
- ◯ 4
- ◯ 3
- ◯ 2
- ◯ 1

Perusahaan memiliki prosedur tertulis yang jelas dan terstandar untuk proses penggantian (replacement) awak kapal.

- ◯ 5
- ◯ 4
- ◯ 3
- ◯ 2
- ◯ 1

Seluruh staf crewing memahami dan melaksanakan prosedur replacement sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan.

- ◯ 5
- ◯ 4
- ◯ 3
- ◯ 2
- ◯ 1

Prosedur replacement yang ada memungkinkan perusahaan untuk merespon permintaan mendadak dari ship owner dengan cepat.

- ◯ 5
- ◯ 4
- ◯ 3
- ◯ 2
- ◯ 1

Setiap proses replacement selalu dilaksanakan sesuai dengan standar kualifikasi yang disyaratkan oleh ship owner dan regulasi STCW.

- ◯ 5
- ◯ 4
- ◯ 3
- ◯ 2
- ◯ 1

Perusahaan memiliki kriteria seleksi yang jelas, terukur, dan disesuaikan dengan kebutuhan ship owner untuk setiap jabatan awak kapal.

- ◯ 5
- ◯ 4
- ◯ 3
- ◯ 2
- ◯ 1

Proses seleksi calon awak kapal dilakukan secara objektif tanpa adanya unsur subjektivitas atau nepotisme.

- ◯ 5
- ◯ 4
- ◯ 3
- ◯ 2
- ◯ 1

Perusahaan melakukan verifikasi kelengkapan dan keabsahan dokumen (ijazah, sertifikat, passport) secara teliti sebelum seleksi lanjutan.

- ◯ 5
- ◯ 4
- ◯ 3
- ◯ 2
- ◯ 1

Calon awak kapal yang dokumennya tidak lengkap atau tidak valid langsung digugurkan pada tahap awal seleksi.

- ◯ 5
- ◯ 4
- ◯ 3
- ◯ 2
- ◯ 1

Calon awak kapal yang ditempatkan memiliki kompetensi teknis yang sesuai dengan standar operasional kapal di wilayah Timur Tengah (Aramco/ADNOC).

- ◯ 5
- ◯ 4
- ◯ 3
- ◯ 2
- ◯ 1

Calon awak kapal yang direkrut memiliki kemampuan bahasa Inggris yang memadai untuk berkomunikasi di atas kapal internasional.

- ◯ 5
- ◯ 4
- ◯ 3
- ◯ 2
- ◯ 1

Penerapan standarisasi manajemen meningkatkan jumlah pelamar yang lolos seleksi dan diterima oleh ship owner.

- ◯ 5
- ◯ 4
- ◯ 3
- ◯ 2
- ◯ 1

Tingkat penolakan calon awak kapal oleh ship owner menurun setelah diterapkannya standarisasi manajemen yang lebih baik.

- ◯ 5
- ◯ 4
- ◯ 3
- ◯ 2
- ◯ 1

Manajemen waiting list yang terstruktur mempercepat waktu pemenuhan permintaan awak kapal dari ship owner.

- ◯ 5
- ◯ 4
- ◯ 3
- ◯ 2
- ◯ 1

Proses replacement yang terstandar mempersingkat durasi dari permintaan hingga penempatan awak kapal ke atas kapal.

- ◯ 5
- ◯ 4
- ◯ 3
- ◯ 2
- ◯ 1

Penerapan prosedur replacement yang efektif membuat jumlah awak kapal yang ditempatkan setiap bulan menjadi lebih stabil.

- ◯ 5
- ◯ 4
- ◯ 3
- ◯ 2
- ◯ 1

Fluktuasi (naik-turun) angka crew on board berkurang setelah adanya standarisasi manajemen yang konsisten.

- ◯ 5
- ◯ 4
- ◯ 3
- ◯ 2
- ◯ 1

Awak kapal yang dikirim oleh perusahaan selalu memenuhi ekspektasi kualitas dari ship owner.

- ○ 5
- ○ 4
- ○ 3
- ○ 2
- ○ 1

Perusahaan menjalin komunikasi yang lancar dan responsif dengan ship owner terkait kebutuhan dan kendala penempatan awak kapal.

- ○ 5
- ○ 4
- ○ 3
- ○ 2
- ○ 1

Ship owner menunjukkan kepercayaan yang tinggi terhadap kemampuan perusahaan dalam menyediakan awak kapal yang kompeten.

- ○ 5
- ○ 4
- ○ 3
- ○ 2
- ○ 1

Hubungan kerjasama antara perusahaan dengan ship owner berjalan dengan baik dan berkelanjutan.

- ○ 5
- ○ 4
- ○ 3
- ○ 2
- ○ 1

Kembali | Kirim | Kosongkan formulir

Lampiran 6

Hasil Kuesioner Jawaban Standarisasi Manajemen Awak Kapal (X)

X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	TOTAL X
4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	57
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	58
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	57
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	57
5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	55
5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	3	53
5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	56
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	54
4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	53
5	5	5	4	3	4	5	4	4	5	4	5	53
5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	52
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	49
5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	57
5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	56
5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	54
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	56
5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	53
5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	51
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	53
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
5	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	48
5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	49
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	47
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	58
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	56
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	57
4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	54
5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	55
5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	53
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	53
5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	53
5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	52
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	59

Lampiran 7

Hasil Kuesioner Jawaban Efektivitas Operasional Crewing (Y)

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	TOTAL Y
5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	54
5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	54
5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	53
5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	53
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	51
5	5	4	5	4	5	4	3	4	4	3	3	49
5	5	5	4	3	5	4	4	5	4	4	4	52
5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	52
5	4	4	4	5	4	3	4	5	4	5	4	51
5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	50
4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	50
4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	48
4	4	4	3	4	5	4	5	4	3	3	3	46
4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	54
5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	53
5	4	4	5	4	4	5	5	5	3	3	3	50
5	4	5	4	4	5	4	4	5	3	4	5	52
5	4	4	4	5	4	5	3	4	4	3	3	48
5	4	5	5	4	4	5	5	3	3	5	3	51
5	4	5	5	4	3	5	3	5	4	5	3	51
5	4	4	4	4	3	5	3	5	3	5	3	48
5	4	4	4	3	3	5	5	3	3	3	3	45
4	4	4	3	3	5	3	3	4	5	5	3	46
4	4	3	4	3	3	4	3	5	3	3	4	43
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	57
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	56
5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	55
5	4	4	5	3	5	5	4	4	4	4	4	51
5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	53
5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	52
5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	52
5	5	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	49
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	45
5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	53
5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	50
5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	5	54

Lampiran 8

Tabel r

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896

Lampiran 9

Distribusi Tabel t

DF atau DK	Tabel Distribusi Student t					
	uji satu sisi (one tailed)					
	0,25	0,1	0,05	0,025	0,01	0,005
	Uji dua sisi (two tailed)					
	0,5	0,2	0,1	0,05	0,02	0,01
1	1,000	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657
2	0,816	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925
3	0,765	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841
4	0,741	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604
5	0,727	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032
6	0,718	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707
7	0,711	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499
8	0,706	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355
9	0,703	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250
10	0,700	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169
11	0,697	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106
12	0,695	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055
13	0,694	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012
14	0,692	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977
15	0,691	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947
16	0,690	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921
17	0,689	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898
18	0,688	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878
19	0,688	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861
20	0,687	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845
21	0,686	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831
22	0,686	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819
23	0,685	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807
24	0,685	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797
25	0,684	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787
26	0,684	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779
27	0,684	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771
28	0,683	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763
29	0,683	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756
30	0,683	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750
31	0,682	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744
32	0,682	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738
33	0,682	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733
34	0,682	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728
35	0,682	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724
36	0,681	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719
37	0,681	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715
38	0,681	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712
39	0,681	1,304	1,685	2,023	2,426	2,708
40	0,681	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704

Lampiran 10

Validitas Variabel X Menggunakan SPSS 29.0

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	TOTAL X
X1	Pearson Correlation	1	.359*	.190	.225	.318*	.194	.323*	.259	.277	.162	.035	-.034	.435**
	Sig. (2-tailed)		.023	.240	.164	.045	.231	.042	.106	.084	.319	.831	.836	.005
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2	Pearson Correlation	.359*	1	.404**	.277	.253	.120	.253	.218	-.074	.263	-.007	.072	.391*
	Sig. (2-tailed)	.023		.010	.084	.116	.462	.115	.176	.648	.101	.967	.660	.013
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X3	Pearson Correlation	.190	.404**	1	.518**	.384*	.055	.388*	.370*	.212	.362*	.250	.059	.576**
	Sig. (2-tailed)	.240	.010		<.001	.015	.737	.013	.019	.188	.022	.119	.717	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X4	Pearson Correlation	.225	.277	.518**	1	.494**	.409**	.510**	.527**	.345*	.337*	.251	.000	.705**
	Sig. (2-tailed)	.164	.084	<.001		.001	.009	<.001	<.001	.029	.033	.118	1.000	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X5	Pearson Correlation	.318*	.253	.384*	.494**	1	.279	.466**	.461**	.244	.325*	.233	-.049	.628**
	Sig. (2-tailed)	.045	.116	.015	.001		.081	.002	.003	.129	.041	.148	.765	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X6	Pearson Correlation	.194	.120	.055	.409**	.279	1	.368*	.461**	.167	.050	.233	.146	.507**
	Sig. (2-tailed)	.231	.462	.737	.009	.081		.020	.003	.304	.758	.148	.368	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X7	Pearson Correlation	.323*	.253	.388*	.510**	.466**	.368*	1	.544**	.454**	.585**	.286	.185	.765**
	Sig. (2-tailed)	.042	.115	.013	<.001	.002	.020		<.001	.003	<.001	.074	.252	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X8	Pearson Correlation	.259	.218	.370*	.527**	.461**	.461**	.544**	1	.446**	.455**	.278	.141	.749**
	Sig. (2-tailed)	.106	.176	.019	<.001	.003	.003	<.001		.004	.003	.082	.385	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X9	Pearson Correlation	.277	-.074	.212	.345*	.244	.167	.454**	.446**	1	.400*	.400*	.231	.617**
	Sig. (2-tailed)	.084	.648	.188	.029	.129	.304	.003	.004		.011	.011	.152	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X10	Pearson Correlation	.162	.263	.362*	.337*	.325*	.050	.585**	.455**	.400*	1	.350*	.568**	.694**
	Sig. (2-tailed)	.319	.101	.022	.033	.041	.758	<.001	.003	.011		.027	<.001	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X11	Pearson Correlation	.035	-.007	.250	.251	.233	.233	.286	.278	.400*	.350*	1	.371*	.544**
	Sig. (2-tailed)	.831	.967	.119	.118	.148	.148	.074	.082	.011	.027		.019	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X12	Pearson Correlation	-.034	.072	.059	.000	-.049	.146	.185	.141	.231	.568**	.371*	1	.388*
	Sig. (2-tailed)	.836	.660	.717	1.000	.765	.368	.252	.385	.152	<.001	.019		.013
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
TOTAL X	Pearson Correlation	.435**	.391*	.576**	.705**	.628**	.507**	.765**	.749**	.617**	.694**	.544**	.388*	1
	Sig. (2-tailed)	.005	.013	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.013	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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

Lampiran 11

Validitas Variabel Y Menggunakan SPSS 29.0

Correlations

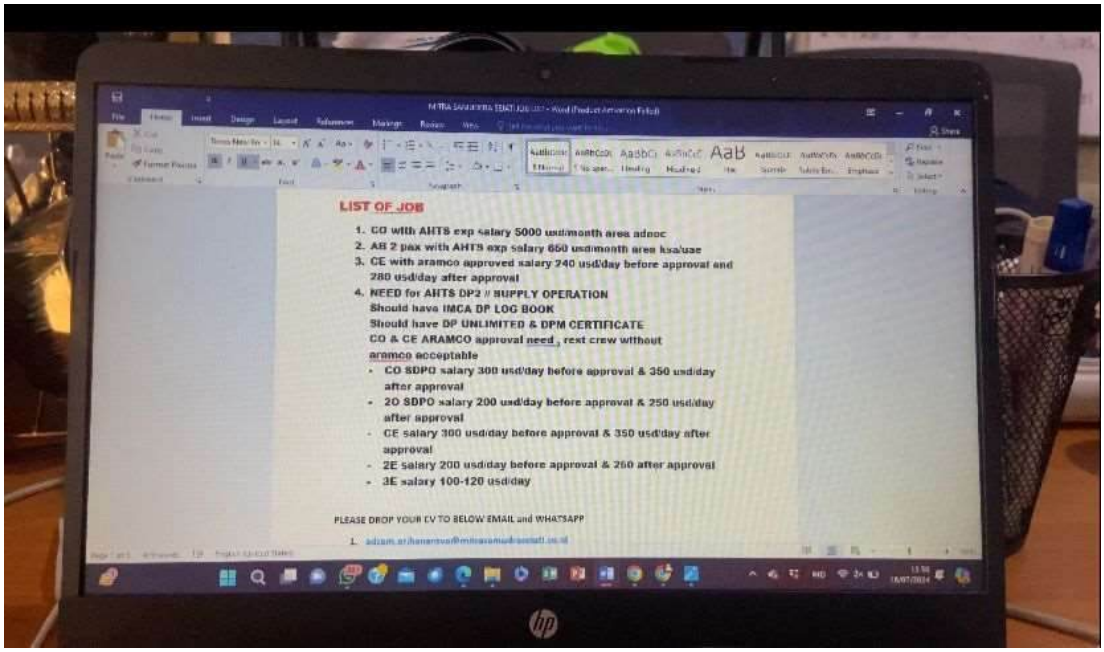
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	TOTAL Y
Y1	Pearson Correlation	1	.408**	.371*	.444**	.210	-.079	.233	.019	-.044	.048	.301	.219	.504**
	Sig. (2-tailed)		.009	.018	.004	.193	.627	.149	.907	.786	.768	.059	.175	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y2	Pearson Correlation	.408**	1	.246	.311	.047	.129	-.121	.125	.072	.413**	.087	.313*	.492**
	Sig. (2-tailed)	.009		.125	.051	.774	.427	.458	.443	.658	.008	.594	.049	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y3	Pearson Correlation	.371*	.246	1	.440**	.256	.338*	.283	.327*	.148	.286	.276	.081	.700**
	Sig. (2-tailed)	.018	.125		.005	.111	.033	.077	.040	.363	.073	.084	.618	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y4	Pearson Correlation	.444**	.311	.440**	1	.249	.082	.374*	.249	.088	.210	-.003	.236	.628**
	Sig. (2-tailed)	.004	.051	.005		.121	.615	.017	.121	.589	.194	.985	.142	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y5	Pearson Correlation	.210	.047	.256	.249	1	.082	.152	.123	.139	.254	.146	.165	.513**
	Sig. (2-tailed)	.193	.774	.111	.121		.616	.349	.450	.393	.114	.367	.310	<.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y6	Pearson Correlation	-.079	.129	.338*	.082	.082	1	-.069	.263	.100	.368*	-.031	.091	.414**
	Sig. (2-tailed)	.627	.427	.033	.615	.616		.674	.101	.540	.020	.850	.577	.008
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y7	Pearson Correlation	.233	-.121	.283	.374*	.152	-.069	1	.281	.032	-.177	-.093	-.088	.315*
	Sig. (2-tailed)	.149	.458	.077	.017	.349	.674		.079	.846	.274	.568	.589	.048
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y8	Pearson Correlation	.019	.125	.327*	.249	.123	.263	.281	1	-.132	-.041	-.070	.109	.420**
	Sig. (2-tailed)	.907	.443	.040	.121	.450	.101	.079		.417	.804	.666	.504	.007
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y9	Pearson Correlation	-.044	.072	.148	.088	.139	.100	.032	-.132	1	.083	.210	.208	.344*
	Sig. (2-tailed)	.786	.658	.363	.589	.393	.540	.846	.417		.610	.193	.197	.030
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y10	Pearson Correlation	.048	.413**	.286	.210	.254	.368*	-.177	-.041	.083	1	.215	.213	.494**
	Sig. (2-tailed)	.768	.008	.073	.194	.114	.020	.274	.804	.610		.183	.188	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y11	Pearson Correlation	.301	.087	.276	-.003	.146	-.031	-.093	-.070	.210	.215	1	.085	.388*
	Sig. (2-tailed)	.059	.594	.084	.985	.367	.850	.568	.666	.193	.183		.600	.013
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y12	Pearson Correlation	.219	.313*	.081	.236	.165	.091	-.088	.109	.208	.213	.085	1	.479**
	Sig. (2-tailed)	.175	.049	.618	.142	.310	.577	.589	.504	.197	.188	.600		.002
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
TOTAL Y	Pearson Correlation	.504**	.492**	.700**	.628**	.513**	.414**	.315*	.420**	.344*	.494**	.388*	.479**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	.001	<.001	<.001	<.001	.008	.048	.007	.030	.001	.013	.002	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

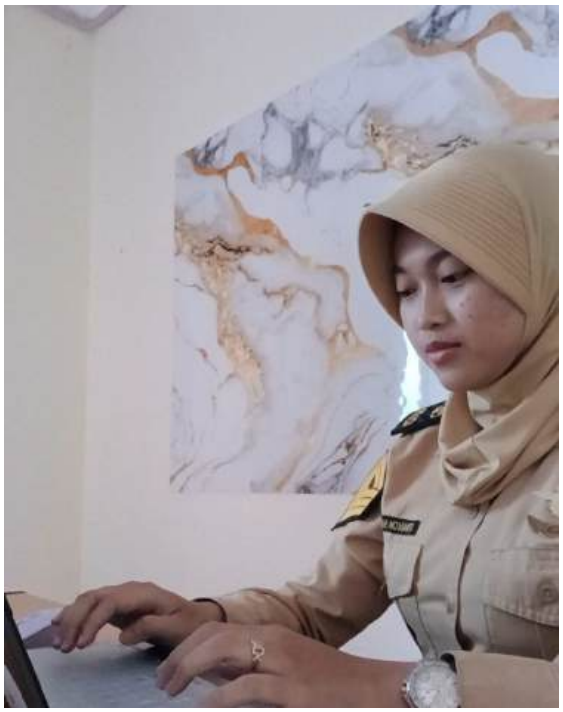
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

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

Lampiran 12

Dokumentasi Selama PRADA





KANTOR KONSULER

Alfaexpress