

LAPORAN TUGAS AKHIR
KARYA ILMIAH TERAPAN

**ANALISIS EFEKTIVITAS ROTASI *CREW* KAPAL *FOREIGN*
TERHADAP *JUNIOR OFFICER & RATING*
DI PT MERATUS LINE**



SYAHLIA EKA HANDAYANI

NIT 22.393.03.2.018

disusun sebagai salah satu syarat
menyelesaikan Program Pendidikan Sarjana Terapan

POLITEKNIK PELAYARAN SURABAYA
PROGRAM STUDI SARJANA TERAPAN
TRANSPORTASI LAUT
TAHUN 2026

LAPORAN TUGAS AKHIR
KARYA ILMIAH TERAPAN

**ANALISIS EFEKTIVITAS ROTASI *CREW* KAPAL *FOREIGN*
TERHADAP *JUNIOR OFFICER & RATING*
DI PT MERATUS LINE**



SYAHLIA EKA HANDAYANI

NIT 22.393.03.2.018

disusun sebagai salah satu syarat
menyelesaikan Program Pendidikan Sarjana Terapan

POLITEKNIK PELAYARAN SURABAYA
PROGRAM STUDI SARJANA TERAPAN
TRANSPORTASI LAUT
TAHUN 2026

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Syahlia Eka Handayani

Nomor Induk Taruna : 22 393 03 2 018

Program Studi : Sarjana Terapan Transportasi Laut

Menyatakan bahwa Karya Ilmiah Tulis yang saya teliti dengan judul :

**“ANALISIS EFEKTIVITAS ROTASI *CREW* KAPAL *FOREIGN* TERHADAP
JUNIOR OFFICER & RATING DI PT MERATUS LINE”**

Merupakan karya asli seluruh ide yang ada dalam Karya Ilmiah Tulis tersebut, kecuali tema yang saya nyatakan sebagai kutipan, merupakan ide saya sendiri. Jika pernyataan di atas terbukti tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi yang ditetapkan oleh Politeknik Pelayaran Surabaya.

Surabaya, 13 Februari..2026



Syahlia Eka Handayani
NIT. 22.393.03.2.018

**PERSETUJUAN UJI KELAYAKAN
PROPOSAL TUGAS AKHIR**

Judul : Analisis Tingkat Kepuasan Konsumen Terhadap Penanganan
Bongkar Curah Kering Menggunakan *Grab Ship Unloader* (GSU)
di Terminal Teluk Lamong

Program Studi : Sarjana Terapan Transportasi Laut

Nama : Syahlia Eka Handayani

NIT : 22.393.03.2.018

Jenis Tugas Akhir : Prototype / Proyek / Karya Ilmiah Terapan*

Keterangan: *(coret yang tidak perlu)

Dengan ini dinyatakan bahwa telah memenuhi syarat dan disetujui untuk
dilaksanakan Uji Kelayakan Proposal

Surabaya, 14 Juni 2024

Menyetujui,

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II



(OTRI WANI SIHALOHO, S.ST, M.M.)
NIP. 19861017 201012 2 004



(A. A. ISTRI SRI WAHYUNI, S.Si.T., M.Sda.)
NIP. 19781217 200502 2 001

Mengetahui,

Ketua Program Studi
Sarjana Terapan Transportasi Laut



(FARIS NOFANDI, S.Si.T., M.Sc.)
NIP. 19841118 200812 1 003

**PERSETUJUAN SEMINAR
HASIL TUGAS AKHIR**

Judul : Analisis Efektivitas Rotasi *Crew* Kapal *Foreign* Terhadap
Junior Officer & Rating di PT Meratus Line
Program Studi : Sarjana Terapan Transportasi Laut
Nama : Syahlia Eka Handayani
NIT : 22 393 03 2 018
Jenis Tugas Akhir : Prototype / Karya Ilmiah Terapan / Karya Tulis Ilmiah*
Keterangan: *(coret yang tidak perlu)

Dengan ini dinyatakan bahwa telah memenuhi syarat dan disetujui untuk dilaksanakan
Seminar Hasil Tugas Akhir

Surabaya, ..23..Februari.....2026

Menyetujui,

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II



(OTRI WANI SIHALOHO, S.ST.,M.M.)
NIP. 198610172010122004

(A.A. ISTRI SRI WAHYUNI, S.Si.T., M.Sda.)
NIP. 197812172005022001

Mengetahui,

Ketua Program Studi
Sarjana Terapan Transportasi Laut



(Dr. ROMANDA ANNAS AMRULLAH, S.ST.,M.M.)
NIP. 198406232010121005

**PENGESAHAN
PROPOSAL TUGAS AKHIR
KARYA ILMIAH TERAPAN**

**ANALISIS TINGKAT KEPUASAN KONSUMEN TERHADAP
PENANGANAN BONGKAR CURAH KERING MENGGUNAKAN GRAB
SHIP UNLOADER (GSU) DI TERMINAL TELUK LAMONG**

Disusun oleh:

**SYAHLIA EKA HANDAYANI
NIT. 22.393.03.2.018**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji Hasil Tugas Akhir
Politeknik Pelayaran Surabaya

Surabaya, 19 Juni 2024


Mengesahkan,

Dosen Penguji I



(MUHAMMAD DAHRI, S.H., M.Hum., M.H.)
NIP. 19610115 198311 1 001

Dosen Penguji II



(OTRI WANI SIHALOHO, S.ST., M.M.)
NIP. 19861017 201012 2 004

Dosen Penguji III



(A. A. ISTRI SRI WAHYUNI, S.Si.T., M.Sda.)
NIP. 19781217 200502 2 001

Mengetahui,

Ketua Program Studi
Sarjana Terapan Transportasi Laut



(FARIS NOFAWATI, S.Si.T., M.Sc.)
NIP. 19841118 200812 1 003

**PENGESAHAN
LAPORAN TUGAS AKHIR
KARYA ILMIAH TERAPAN**

**ANALISIS EFEKTIVITAS ROTASI *CREW* KAPAL *FOREIGN*
TERHADAP *JUNIOR OFFICER & RATING* DI PT MERATUS LINE**

Disusun oleh:

**SYAHLIA EKA HANDAYANI
NIT. 22 393 03 2 018**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji Hasil Tugas Akhir
Politeknik Pelayaran Surabaya

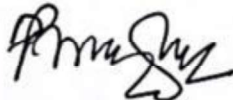
Surabaya, 23 Februari 2026

Mengesahkan,

Dosen Penguji I

Dosen Penguji II

Dosen Penguji III



(MUHAMMAD DAHRI, S.H., M.Hum., M.H.)
NIP. 19610115 198311 1 001

(OTRI WANI SIHALOHO, S.ST., M.M.)
NIP. 19861017 201012 2 004

(A. A. ISTRI SRI WAHYUNI, S.Si.T., M.Sda.)
NIP. 19781217 200502 2 001

Mengetahui,

**Ketua Program Studi
Sarjana Terapan Transportasi Laut**



(Dr. ROMANDA ANNAS AMRULLAH, S.ST., M.M.)
NIP. 19840623 201012 1 005

ABSTRAK

“Analisis Efektivitas Rotasi *Crew* Kapal *Foreign* terhadap *Junior Officer* dan *Rating* di PT Meratus Line”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas pelaksanaan rotasi *crew* kapal *foreign* terhadap *Junior Officer* dan *Rating* di lingkungan PT Meratus Line yang secara operasional dikelola oleh PT Marina Cakrawala Talenta. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi kasus untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai praktik rotasi serta dampaknya terhadap awak kapal. Pengumpulan data dilakukan melalui dokumentasi riwayat kontrak awak kapal, observasi selama praktik darat, serta wawancara semi-terstruktur dengan informan yang terlibat langsung dalam pelaksanaan rotasi. Penelitian ini melibatkan 9 informan yang terdiri dari 2 *Top Four Officer*, 2 *Junior Officer*, 2 *Rating*, 2 staf *Crew Placement*, dan 1 Manajer Divisi *Crewing*. Data dianalisis menggunakan model analisis interaktif yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan rotasi memperlihatkan pola pembatasan penugasan pada kelompok *Junior Officer* dan *Rating* hingga dua kontrak berturut-turut sebelum dialihkan ke kapal domestik, sedangkan pada kelompok *Top Four Officer* terlihat kesinambungan penugasan *foreign* yang lebih panjang. Dari sisi organisasi, rotasi dinilai cukup efektif dalam mendukung pemerataan pengalaman pelayaran internasional serta keberlanjutan pengelolaan sumber daya manusia maritim. Namun, dari sisi individu awak kapal, rotasi belum sepenuhnya efektif karena berdampak pada motivasi kerja dan persepsi keadilan, terutama terkait perbedaan penghasilan dan kondisi kerja antara kapal *foreign* dan domestik. Dengan demikian, efektivitas rotasi *crew* kapal *foreign* bersifat parsial, yaitu efektif dalam mendukung tujuan organisasi namun masih memerlukan penyempurnaan agar lebih memperhatikan aspek kesejahteraan, motivasi, dan persepsi keadilan awak kapal.

Kata kunci: Rotasi *crew*, kapal *foreign*, efektivitas, manajemen awak kapal, motivasi kerja

ABSTRACT

“Analysis of the Effectiveness of Foreign Vessel Crew Rotation for Junior Officers and Ratings at PT Meratus Line”. This study aims to analyze the effectiveness of the implementation of foreign vessel crew rotation for Junior Officers and Ratings within PT Meratus Line, which is operationally managed by PT Marina Cakrawala Talenta. The research employs a descriptive qualitative approach with a case study method to gain an in-depth understanding of the rotation practice and its impact on seafarers. Data were collected through documentation of crew contract histories, observations during the shore-based internship period, and semi-structured interviews with informants directly involved in the implementation of the crew rotation system. The study involved nine informants consisting of two Top Four Officers, two Junior Officers, two Ratings, two Crew Placement staff members, and one Crewing Division Manager. Data were analyzed using an interactive analysis model that includes data reduction, data display, and conclusion drawing. The results indicate that the rotation system limits Junior Officers and Ratings to a maximum of two consecutive foreign contracts before being reassigned to domestic vessels, while Top Four Officers tend to experience longer continuity of foreign assignments. From an organizational perspective, the rotation system is considered fairly effective in supporting equal distribution of international sailing experience and ensuring the sustainability of maritime human resource management. However, from the individual seafarers’ perspective, the rotation has not been fully effective, as it affects work motivation and perceptions of fairness, particularly regarding differences in income and working conditions between foreign and domestic vessels. In conclusion, the effectiveness of the foreign vessel crew rotation system can be described as partial: it supports organizational goals but still requires improvements to better address the welfare, motivation, and fairness perceptions of seafarers.

Keywords: *Crew rotation, foreign vessels, effectiveness, crew management, work motivation*

KATA PENGANTAR

Saya memanjatkan puji syukur kehadirat Allah Yang Maha Kuasa, karena atas penelitian tentang Analisis Efektivitas Rotasi *Crew Kapal Foreign* Pada *Junior Officer & Rating* di PT Meratus Line dapat dilaksanakan.

Penelitian ini dilaksanakan karena ketertarikan peneliti pada masalah yang sering terlupakan dan tidak dianggap menjadi masalah, padahal justru faktor yang sering diabaikan inilah yang menjadi salah faktor penghambat terwujudnya performa yang baik dari suatu perusahaan.

Penelitian ini menggunakan metode menggunakan metode penelitian kualitatif yang ditekankan pada penggambaran satu objek dan menganalisisnya. Penelitian ini mendalami masalah Efektivitas Rotasi *Crew Kapal Foreign* Pada *Junior Officer & Rating* di PT Meratus Line. Penelitian telah melakukan pengumpulan data kemudian melakukan interpretasi dan menyusun simpulan sehingga tersaji fakta komprehensif sesuai tujuan penelitian.

Pada kesempatan ini disampaikan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu sehingga penelitian ini dapat dilaksanakan, antara lain kepada :

1. Puji syukur kehadirat Allah SWT, Tuhan Semesta Alam, atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan Karya Ilmiah Tulis ini dengan lancar.
2. Kepada Yth. Bapak Moejiono, M.T., M.Mar.E., Direktur Politeknik Pelayaran Surabaya, yang telah memberikan fasilitas akademik selama menempuh pendidikan di Politeknik Pelayaran Surabaya.
3. Kepada Yth. Bapak Romanda Annas Amrullah, S.ST.,M.M. selaku Ketua Program Studi Sarjana Terapan Transportasi Laut.
4. Kepada Yth. Ibu Otri Wani Sihalo, S.ST., MM, selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan masukan seputar materi yang sangat berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan Karya Ilmiah Tulis ini.
5. Kepada Yth. Ibu A.A Istri Sri Wahyuni, S.SiT., M.Sda, selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan masukan seputar materi dan penelitian yang sangat berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan Karya Ilmiah Tulis ini.
6. Ucapan Terima kasih sebesar-besarnya saya ucapkan untuk dua insan mulia, Bapak Komaruddin, SE sebagai ayah yang berhasil mendidik anaknya, serta menjadi pahlawan tanpa tanda jasa yang selalu menjadi tumpuan harapan keluarga. Terima kasih atas keteguhan dan semangat pantang menyerah ayah yang telah mengajari peneliti arti perjuangan dan ketangguhan dalam hidup dan Ibu Tutik Handayani yang menjadi ibu tercinta serta malaikat tanpa sayap yang selalu sabar dan penuh kasih sayang. Terima kasih atas kelembutan kasih sayang Ibu yang tak pernah pudar. Ketulusan cinta Ibu bagaikan samudra yang tak terhingga, selalu menghangatkan jiwa peneliti ketika dilanda dinginnya masalah.

7. Kepada adik tercinta, Syahara Dwi Handayani yang selalu menyemangati dan membantu peneliti dalam menyelesaikan Karya Ilmiah Tulis ini.
8. Kepada teman barak saya B-307, peneliti ucapkan terima kasih atas semua tawa, canda, dan tangis yang kita lalui bersama. Terima kasih atas semua dukungan dan semangat yang kalian berikan kepadaku. Kalian telah menjadi sumber inspirasi dan motivasi bagiku untuk terus maju dan pantang menyerah.
9. Kepada Fata Neval Manggala Yudha yang senantiasa memberikan dukungan, semangat, serta motivasi kepada peneliti selama proses penyusunan Karya Ilmiah Terapan ini. Terima kasih atas perhatian, kesabaran, serta doa yang selalu diberikan sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian ini dengan baik.

Saya menyadari sepenuhnya bahwa di dalam pembuatan laporan ini masih banyak terdapat kekurangan. Untuk itu saran dan kritik yang membangun dari semua pihak sangat diharapkan oleh peneliti. Dan harapan dari peneliti adalah bahwa semoga laporan ini dapat memberi manfaat kepada pembaca pada umumnya, serta pihak-pihak lain yang terkait dan dapat bermanfaat bagi peneliti khususnya. Dan kepada semua pihak saya ucapkan banyak terima kasih.

Surabaya,.....2026

Peneliti

Syahlia Eka Handayani
NIT.22 393 03 2 018

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
PERSETUJUAN UJI KELAYAKAN PROPOSAL TUGAS AKHIR	iii
PERSETUJUAN SEMINAR HASIL TUGAS AKHIR	iv
PENGESAHAN PROPOSAL AKHIR KARYA ILMIAH TERAPAN.....	v
PENGESAHAN LAPORAN AKHIR KARYA ILMIAH TERAPAN	vi
ABSTRAK	vii
<i>ABSTRACT</i>	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR GRAFIK	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Batasan Masalah.....	5
D. Tujuan Penelitian.....	6
E. Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
A. Review Penelitian Sebelumnya.....	10
B. Landasan Teori	12

1. Analisis.....	12
2. Efektivitas	13
3. Rotasi Crew (<i>Crew Rotation</i>)	14
4. Crew Kapal (Awak Kapal)	17
5. Kapal <i>Foreign</i>	21
6. <i>Junior Officer</i>	22
7. <i>Rating</i>	23
C. Kerangka Pemikiran.....	26
BAB III METODE PENELITIAN	27
A. Jenis Penelitian.....	27
B. Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	27
1. Lokasi Penelitian.....	27
2. Waktu Penelitian	28
C. Subjek dan Objek Penelitian	28
1. Subjek Penelitian.....	28
2. Objek Penelitian	30
3. Sumber Data Penelitian.....	31
D. Teknik Pengumpulan Data	33
E. Teknik Analisis Data	34
F. Keabsahan Data.....	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN HASIL.....	39
A. Gambaran Umum PT Meratus Line.....	39
B. Hasil Penelitian	54
1. Penyajian Data	54

2. Analisis Data	71
C. Pembahasan.....	74
1. Analisis Masalah	75
2. Analisis Diagram	79
BAB V PENUTUP.....	82
A. Kesimpulan	82
B. Saran.....	82
DAFTAR PUSTAKA.....	84
DAFTAR LAMPIRAN	86

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Review Penelitian Sebelumnya.....	10
Tabel 4. 1 Data Pelaksanaan Rotasi <i>Top Four Officer</i> Kapal <i>Foreign</i>	55
Tabel 4. 2 Data Pelaksanaan Rotasi <i>Junior Officer</i> Kapal <i>Foreign</i>	55
Tabel 4. 3 Data Pelaksanaan Rotasi <i>Rating</i> Kapal <i>Foreign</i>	56
Tabel 4. 4 Data Kapal <i>Foreign</i> Tempat Penugasan Informan	56
Tabel 4. 5 Data Kapal <i>Foreign</i> Tempat Penugasan <i>Crew</i>	57
Tabel 4. 6 Data Informan berdasarkan jenis kelamin.....	59
Tabel 4. 7 Data Informan berdasarkan latar belakang pekerjaan	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 <i>Crew</i> Kapal Meratus.....	17
Gambar 2. 2 Struktur Awak Kapal 1	18
Gambar 2. 3 Kapal Meratus Kaimana.....	21
Gambar 2. 4 Kerangka Pikir Penelitian.....	26
Gambar 4. 1 PT Meratus Line <i>Head Office</i> Surabaya	39
Gambar 4. 2 Bidang Usaha PT Meratus Line	41
Gambar 4. 3 Struktur Organisasi PT Marina Cakrawala Talenta Surabaya.....	45

DAFTAR GRAFIK

Grafik 4. 1 Perbandingan Kontrak <i>Foreign</i> Berturut-turut	79
--	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Tampilan riwayat penugasan foreign berturut-turut <i>crew</i> kode TFO-01 pada sistem MariApps.....	86
Lampiran 2 Tampilan riwayat penugasan foreign berturut-turut <i>crew</i> kode TFO-02 pada sistem MariApps.....	86
Lampiran 3 Tampilan riwayat penugasan foreign berturut-turut <i>crew</i> kode JO-01 pada sistem MariApps.....	86
Lampiran 4 Tampilan riwayat penugasan foreign berturut-turut <i>crew</i> kode JO-02 pada sistem MariApps.....	87
Lampiran 5 Tampilan riwayat penugasan foreign berturut-turut <i>crew</i> kode R-01 pada sistem MariApps.....	87
Lampiran 6 Tampilan riwayat penugasan foreign berturut-turut <i>crew</i> kode R-02 pada sistem MariApps.....	87
Lampiran 7 Dokumentasi Wawancara dengan <i>Crew</i>	88
Lampiran 8 Dokumentasi Wawancara dengan Staf <i>Crew Placement</i>	88
Lampiran 9 Data kapal Milik PT Meratus Line	89
Lampiran 10 Hasil Respons Informan Berdasarkan Wawancara.....	90

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sektor pelayaran memiliki peran vital dalam memastikan kelancaran distribusi logistik serta memperkuat arus perdagangan lintas negara. Fungsi ini sangat krusial, sebab transportasi laut terbukti menjadi urat nadi kehidupan berbangsa dan berperan sebagai *the promoting sector* yang menunjang, menggerakkan, dan mendorong pencapaian pembangunan nasional (Nurhanisah, 2017). Keberhasilan operasional kapal tidak hanya ditentukan oleh aspek teknis dan teknologi, melainkan juga oleh pengelolaan sumber daya manusia awak kapal (*crew management*) yang efektif. Oleh karena itu, mekanisme rekrutmen, penempatan, dan rotasi awak kapal menjadi elemen penting untuk menjamin keberlangsungan operasi kapal sekaligus meningkatkan kapasitas profesional pelaut Indonesia.

Dalam konteks globalisasi industri maritim, kualitas dan kompetensi awak kapal telah menjadi salah satu faktor utama yang menentukan daya saing perusahaan pelayaran. Standar operasional yang semakin ketat, perkembangan teknologi navigasi, serta tuntutan keselamatan maritim mendorong perusahaan untuk menerapkan praktik rotasi awak kapal yang adaptif dan berbasis kompetensi. Praktik rotasi tersebut menjadi sarana bagi awak kapal untuk memperoleh pengalaman kerja yang beragam, termasuk pengalaman bekerja di kapal foreign yang beroperasi dengan standar internasional dan lingkungan kerja multinasional.

Dalam lingkup Meratus Group, pengaturan penempatan dan rotasi awak kapal *foreign* diarahkan oleh PT Meratus Line sebagai perusahaan pelayaran, sementara pelaksanaan manajemen crewing sehari-hari dijalankan oleh perusahaan afiliasi, yaitu PT Marina Cakrawala Talenta (MCT). Dalam praktiknya, awak kapal dengan jabatan *Junior Officer* dan *Rating* yang mendapatkan penugasan di kapal *foreign* dibatasi maksimal dua kali kontrak berturut-turut. Setelah menjalani dua kontrak tersebut, awak kapal wajib dialihkan terlebih dahulu ke kapal domestik atau kapal domestik charter sebelum dapat kembali ditugaskan ke kapal *foreign*. Praktik rotasi ini tidak diterapkan kepada perwira *Top Four*, yaitu *Captain*, *Chief Officer*, *Chief Engineer*, dan *Second Engineer*, yang tetap dapat ditempatkan di kapal *foreign* secara berkelanjutan sesuai kebutuhan operasional perusahaan.

Penerapan praktik rotasi dengan pembatasan dua kali kontrak berturut-turut tersebut pada dasarnya bertujuan untuk menciptakan pemerataan kesempatan bagi awak kapal, khususnya *Junior Officer* dan *Rating*, agar lebih banyak pelaut memperoleh pengalaman berlayar di kapal *foreign*. Namun demikian, praktik ini juga memunculkan dinamika di lingkungan kerja, terutama yang berkaitan dengan motivasi, persepsi keadilan, serta pandangan awak kapal terhadap peluang pengembangan karier. Kajian dalam manajemen sumber daya manusia menunjukkan bahwa persepsi keadilan organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, loyalitas, dan kinerja karyawan (Greenberg, 2011).

Secara normatif, praktik rotasi awak kapal *foreign* memiliki keterkaitan dengan berbagai regulasi internasional dan nasional. *International Convention*

on Standards of Training, Certification, and Watchkeeping for Seafarers (STCW) 1978 beserta amandemennya menekankan pentingnya pengalaman dan kompetensi awak kapal dalam menjamin keselamatan pelayaran (Dipta et al., 2025). Pengalaman bekerja di kapal *foreign* dapat menjadi sarana penting dalam meningkatkan kompetensi teknis maupun non-teknis awak kapal, termasuk kemampuan komunikasi lintas budaya dan penerapan standar keselamatan internasional. Namun, pembatasan durasi pengalaman di kapal *foreign* melalui praktik rotasi tertentu menimbulkan pertanyaan mengenai sejauh mana efektivitasnya dalam mendukung pengembangan kompetensi jangka panjang (Anggoro & Yan, 2022)

Selain itu, *Maritime Labour Convention* (MLC) 2006 mengatur prinsip kesempatan kerja yang adil serta pengembangan karier pelaut. Praktik rotasi awak kapal *foreign* yang diterapkan di lingkungan Meratus Group dapat dipandang selaras dengan semangat pemerataan kesempatan. Akan tetapi, perbedaan perlakuan antara *Junior Officer* dan *Rating* dengan kelompok *Top Four Officer* berpotensi menimbulkan perbedaan persepsi di kalangan awak kapal, khususnya terkait keadilan distribusi kesempatan kerja dan pengembangan karier.

Pada tingkat nasional, Undang-Undang Nomor 66 Tahun 2024 tentang Pelayaran serta Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 59 Tahun 2021 menegaskan bahwa penempatan awak kapal harus dilakukan secara adil, profesional, dan sesuai dengan kompetensi. Dalam konteks ini, praktik rotasi awak kapal *foreign* yang dijalankan oleh PT Marina Cakrawala Talenta menjadi aspek penting untuk dikaji, terutama dalam kaitannya dengan dampak yang

dirasakan langsung oleh *Junior Officer* dan *Rating* sebagai kelompok yang terdampak secara langsung.

Berdasarkan uraian tersebut, praktik rotasi *crew* kapal foreign di PT Meratus Line, khususnya yang berdampak pada *Junior Officer* dan *Rating*, menjadi fenomena yang menarik untuk dianalisis lebih lanjut. Di satu sisi, praktik rotasi ini diarahkan untuk pemerataan kesempatan dan pengelolaan sumber daya manusia yang berkelanjutan. Namun di sisi lain, praktik tersebut memunculkan beragam persepsi dan dampak terhadap motivasi, penghasilan, serta keadilan yang dirasakan oleh awak kapal. Oleh karena itu, peneliti mengambil topik penelitian menggunakan judul : **”ANALISIS EFEKTIVITAS ROTASI *CREW* KAPAL *FOREIGN* TERHADAP *JUNIOR OFFICER* DAN *RATING* DI PT MERATUS LINE”**.

B. Rumusan Masalah

Dalam praktik pengelolaan awak kapal, rotasi *crew* kapal *foreign* yang diterapkan di PT Meratus Line memiliki tujuan untuk mendukung pemerataan kesempatan berlayar serta pengembangan kompetensi awak kapal. Namun, dalam pelaksanaannya, praktik rotasi tersebut menimbulkan beragam persepsi di kalangan awak kapal, khususnya pada golongan *Junior Officer* dan *Rating*. Sebagian awak kapal menilai rotasi ini memberikan kesempatan yang lebih merata, sementara sebagian lainnya merasakan keterbatasan dalam pengembangan karier maupun penurunan aspek finansial. Perbedaan pandangan tersebut menimbulkan pertanyaan mengenai sejauh mana praktik rotasi *crew* kapal *foreign* yang diterapkan telah berjalan secara efektif sesuai

dengan tujuan yang diharapkan. Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan untuk menganalisis bagaimana efektivitas rotasi *crew* kapal *foreign* terhadap *Junior Officer* dan *Rating* di PT Meratus Line.

C. Batasan Masalah

Untuk memberikan kejelasan terhadap ruang lingkup kajian serta memastikan penelitian tetap berada pada fokus utama, penelitian ini dibatasi pada aspek-aspek yang berhubungan langsung dengan pelaksanaan rotasi *crew* kapal *foreign* di PT Meratus Line serta dampaknya terhadap *Junior Officer* dan *Rating*. Penetapan batasan ini dimaksudkan agar proses analisis berlangsung secara lebih terarah, sistematis, dan sesuai dengan tujuan penelitian, tanpa berkembang ke luar fokus kajian.

Oleh karena itu, peneliti membatasi permasalahan sebagai berikut :

1. Batasan Substansi Penelitian

Penelitian ini dibatasi pada kajian mengenai pelaksanaan rotasi *crew* kapal *foreign* yang diterapkan di PT Meratus Line, khususnya terhadap *Junior Officer* dan *Rating*. Kajian difokuskan pada efektivitas rotasi tersebut dalam mencapai tujuan pemerataan kesempatan berlayar, dengan menelaah proses pelaksanaan rotasi, kendala yang muncul, serta dampaknya terhadap motivasi kerja, penghasilan, dan persepsi keadilan awak kapal. Penelitian ini tidak membahas kebijakan tertulis secara formal, melainkan menitikberatkan pada praktik rotasi yang dijalankan dalam kegiatan operasional perusahaan.

2. Batasan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di lingkungan PT Meratus Line sebagai perusahaan pelayaran, dengan fokus pada Divisi *Crewing* yang secara operasional dikelola oleh PT Marina Cakrawala Talenta (MCT). Divisi ini dipilih karena berperan langsung dalam pengelolaan, penempatan, dan rotasi *crew* kapal *foreign*, serta memiliki interaksi intensif dengan *Junior Officer* dan *Rating* sebagai subjek penelitian.

3. Batasan Waktu Penelitian

Penelitian ini dibatasi pada periode Januari hingga Juni 2025, yaitu saat peneliti melaksanakan praktik darat di PT Meratus Line. Data, observasi, dan temuan penelitian difokuskan pada aktivitas rotasi *crew* kapal *foreign* yang berlangsung dalam rentang waktu tersebut, sehingga hasil penelitian mencerminkan kondisi aktual yang terjadi selama periode penelitian.

D. Tujuan Penelitian

Sebuah penelitian tidak terlepas dari tujuan yang hendak dicapai sebagai arah dan pedoman dalam menjawab permasalahan yang dikaji. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas pelaksanaan rotasi *crew* kapal *foreign* yang diterapkan di PT Meratus Line, khususnya dalam kaitannya dengan pemerataan kesempatan penugasan, motivasi kerja, serta persepsi pengembangan karier *Junior Officer* dan *Rating*. Melalui analisis tersebut, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai dampak pelaksanaan rotasi *crew* kapal *foreign*, baik dari sudut

pandang perusahaan maupun awak kapal yang terlibat secara langsung. Dengan demikian, penelitian ini secara khusus bertujuan untuk menganalisis efektivitas pelaksanaan rotasi *crew* kapal *foreign* terhadap *Junior Officer* dan *Rating* di PT Meratus Line.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur akademik di bidang manajemen sumber daya manusia (SDM) maritim, khususnya yang berkaitan dengan pelaksanaan rotasi awak kapal antara penugasan di kapal *foreign* dan kapal domestik.
 - b. Memberikan kontribusi akademis berupa kajian mengenai efektivitas praktik rotasi *crew* kapal *foreign*, yang dapat dijadikan referensi bagi penelitian selanjutnya terkait pengelolaan awak kapal di perusahaan pelayaran.
 - c. Memperkaya pembahasan ilmiah mengenai penerapan prinsip keadilan, pemerataan kesempatan, dan pengembangan kompetensi SDM dalam konteks industri maritim.
 - d. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pembandingan dengan sistem pengelolaan dan rotasi awak kapal pada perusahaan pelayaran lain, baik di tingkat nasional maupun internasional.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi Perusahaan (PT Meratus Line dan PT Marina Cakrawala Talenta)
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang konstruktif

dalam mengevaluasi efektivitas pelaksanaan rotasi *crew* kapal *foreign*, khususnya terkait pembatasan penugasan berulang bagi *Junior Officer* dan *Rating*, serta dampaknya terhadap pemerataan kesempatan dan keberlangsungan operasional perusahaan.

b. Bagi Manajemen *Crewing*

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dalam menyempurnakan mekanisme dan pola rotasi *crew*, agar tidak hanya berorientasi pada pemerataan penugasan, tetapi juga mempertimbangkan aspek motivasi kerja, pengembangan kompetensi, dan kesiapan karier awak kapal dalam jangka panjang.

c. Bagi Awak Kapal

Penelitian ini memberikan gambaran mengenai peluang, tantangan, serta dampak pelaksanaan rotasi *crew* kapal *foreign* terhadap motivasi kerja, penghasilan, dan pengembangan karier awak kapal, baik pada penugasan domestik maupun *foreign*.

d. Bagi Pemerintah dan Regulator

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dalam menilai praktik pengelolaan dan rotasi awak kapal di perusahaan pelayaran, khususnya dalam kaitannya dengan implementasi regulasi nasional seperti Undang-Undang Nomor 66 Tahun 2024 tentang Pelayaran dan Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 59 Tahun 2021 tentang Perekrutan dan Penempatan Awak Kapal, agar tetap selaras dengan kebutuhan industri dan kesejahteraan pelaut.

e. Bagi Peneliti lainnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pijakan awal bagi penelitian lanjutan, baik dengan cakupan yang lebih luas melalui perbandingan antar perusahaan pelayaran, maupun kajian yang lebih spesifik seperti pengaruh rotasi terhadap motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja individu awak kapal.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Review Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu merupakan kajian yang telah dilakukan sebelumnya dan memiliki keterkaitan topik maupun objek dengan penelitian yang sedang dilakukan. Telaah terhadap penelitian terdahulu bertujuan untuk memperkuat landasan teoritis, menunjukkan posisi penelitian, serta mengidentifikasi perbedaan fokus dan kontribusi penelitian yang dilakukan.

Dalam penelitian ini, peneliti menyajikan lima penelitian terdahulu yang relevan dengan topik efektivitas rotasi *crew* kapal *foreign* terhadap *Junior Officer* dan *Rating* di PT Meratus Line. Penelitian-penelitian tersebut dipetakan dan dibandingkan untuk menunjukkan perbedaan sudut pandang, objek kajian, serta aspek yang dianalisis. Peneliti memetakan ketiga penelitian terdahulu tersebut menjadi satu dalam sebuah tabel sebagai berikut :

Tabel 2. 1 *Review* Penelitian Sebelumnya

No	Peneliti	Judul	Hasil	Perbedaan
1	Nurhanisah	Peranan Transportasi Laut dalam Mendukung Pemenuhan Kebutuhan Barang Logistik pada Pulau Sebatik Provinsi Kalimantan Utara	<ol style="list-style-type: none"> 1. Transportasi laut memiliki peranan vital sebagai urat nadi kehidupan bangsa dan <i>promoting sector</i> dalam mendorong pembangunan. 2. Pemanfaatan transportasi laut belum maksimal, terlihat dari belum optimalnya kegiatan bongkar muat di pelabuhan. 3. Disarankan adanya kerja sama antar pihak terkait dan peningkatan sarana prasarana pelabuhan untuk mengoptimalkan peran transportasi laut." 	Penelitian ini menitikberatkan pada peran transportasi laut dalam distribusi logistik wilayah tertentu. Sementara penelitian ini fokus pada efektivitas pelaksanaan rotasi awak kapal dan dampaknya terhadap <i>Junior Officer</i> dan <i>Rating</i> di perusahaan pelayaran.

No	Peneliti	Judul	Hasil	Perbedaan
2	Anggoro, R., & Supriyadi, Y.	Pengaruh Kompetensi dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kepuasan dan Kinerja Awak Kapal di Miclyn Express Offshore Pte. Ltd.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan awak kapal. 2. Kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan awak kapal. 3. Kepuasan awak kapal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja awak kapal. 4. Kompetensi dan kepemimpinan transaksional secara tidak langsung mempengaruhi kinerja awak kapal melalui kepuasan awak kapal. 	<p>Penelitian terdahulu mengkaji faktor internal individu dan gaya kepemimpinan. Penelitian ini menelaah praktik rotasi <i>crew</i> kapal <i>foreign</i> sebagai bagian dari manajemen SDM dan dampaknya terhadap awak kapal.</p>
3	Adela, N. F.	Perlindungan Pelaut Indonesia Di Luar Negeri Melalui Ratifikasi <i>Maritime Labour Convention</i> , 2006	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ratifikasi MLC 2006 (U No. 15 Tahun 2016) bertujuan memberikan perlindungan terhadap pelaut Indonesia di luar negeri. 2. Perlindungan hukum yang diberikan mencakup hak atas syarat-syarat kerja yang adil, kondisi akomodasi, rekreasi, makanan, dan jaminan sosial. 3. Implementasi MLC 2006 masih membutuhkan pengawasan dan sosialisasi lebih lanjut untuk memastikan hak-hak pelaut terpenuhi sepenuhnya." 	<p>Penelitian ini bersifat normatif-hukum dan berskala nasional. Penelitian ini mengkaji praktik rotasi <i>crew</i> kapal <i>foreign</i> di tingkat perusahaan, khususnya dari perspektif keadilan dan efektivitas.</p>
4	Hamzah, Sulistiani	Analisi Proses Pergantian Crew Kapal PT. Aweidhia Crew Management Jakarta	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keterlambatan pergantian <i>crew</i> terutama disebabkan oleh lambatnya proses revalidasi sertifikat dan kurangnya kedisiplinan <i>crew</i> dalam mengikuti jadwal <i>medical check up</i>. 2. Proses <i>sign on</i> terhambat karena keterbatasan personel bagian PKL yang menangani administrasi. 3. Pandemi Covid-19 turut memperparah keterlambatan karena 	<p>Penelitian terdahulu fokus pada hambatan administratif proses <i>crew change</i>. Penelitian ini menilai efektivitas rotasi <i>crew foreign</i> terhadap motivasi, penghasilan, dan persepsi keadilan awak kapal.</p>

No	Peneliti	Judul	Hasil	Perbedaan
			memengaruhi jadwal pemeriksaan dan keluarnya hasil tes kesehatan.	
5	Anggoro & Yan,	Analisis Proses Perizinan terhadap Awak Kapal/ <i>Crew</i> Asing di PT.Pelayaran Batam Samudra	1.Prosedur perizinan crew asing mencakup Dahsuskim, COR, IMTA, dan EPO sebagai persyaratan utama untuk mempekerjakan awak kapal asing di Indonesia. 2.Kendala utama yang ditemukan adalah lamanya waktu proses, ketidaksesuaian atau kekurangan dokumen, perubahan kebijakan mendadak, kurangnya koordinasi agen- <i>ship owner</i> , terbatasnya SDM, serta <i>human error</i> dalam <i>input data</i> .	Penelitian ini menitikberatkan aspek perizinan awak kapal asing. Penelitian ini fokus pada rotasi awak kapal Indonesia di kapal <i>foreign</i> dalam konteks manajemen SDM pelayaran.

Sumber : Diolah Peneliti

B. Landasan Teori

1. Analisis

Dalam hal ini, Analisis adalah proses terstruktur untuk memecah, memproses, dan memahami data yang diperoleh selama penelitian. Dalam penelitian tesis, analisis digunakan untuk menghubungkan temuan lapangan dengan teori-teori yang relevan, mengidentifikasi tren atau hubungan spesifik, dan menarik kesimpulan yang dapat menjawab pertanyaan penelitian. Tahapan analisis umumnya meliputi pengorganisasian data, penyederhanaan atau pengelompokan informasi, penyajian hasil, dan interpretasi untuk menghasilkan temuan yang akurat dan secara ilmiah valid.

Menurut Dwi Prastowo Darminto & Rifka Julianti dalam jurnal (Yadi, 2018). Analisis merupakan proses menguraikan suatu permasalahan ke

dalam unsur-unsur atau elemen-elemen yang lebih kecil, kemudian menelaah setiap elemen tersebut secara mendalam untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif. Hasil dari proses tersebut selanjutnya disatukan kembali guna membentuk gambaran utuh mengenai permasalahan yang diteliti.

Dalam penelitian ini, analisis digunakan untuk mengkaji efektivitas pelaksanaan rotasi *crew* kapal *foreign* terhadap *Junior Officer* dan *Rating* di PT Meratus Line. Analisis dilakukan dengan menghubungkan data hasil wawancara dan observasi lapangan dengan teori efektivitas, rotasi kerja, serta manajemen sumber daya manusia di bidang pelayaran, sehingga dapat diperoleh kesimpulan yang bersifat objektif dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

2. Efektivitas

Efektivitas didefinisikan sebagai kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang benar (*doing the right things*), yaitu kemampuan memilih sasaran hasil yang sesuai.

Menurut Richard M. Steers 1985 dalam (Parawu et al., 2023) Efektivitas dapat diartikan sebagai sejauh mana suatu kebijakan atau program mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks rotasi *crew*, efektivitas tidak hanya diukur dari berjalannya sistem rotasi, tetapi juga bagaimana kebijakan tersebut memberikan dampak positif pada organisasi dan individu. Berikut merupakan indikator efektivitas kebijakan rotasi :

- a. Kesesuaian dengan tujuan awal: apakah rotasi benar-benar menciptakan pemerataan kesempatan bagi *rating*.

- b. Kepuasan awak kapal: apakah *crew* merasa diperlakukan adil dan termotivasi.
 - c. Dampak pada organisasi: apakah kebijakan rotasi mendukung keberlanjutan operasional kapal dan meningkatkan daya saing perusahaan.
3. Rotasi *Crew* (*Crew Rotation*)

Kebijakan rotasi (*job rotation*) adalah strategi manajemen SDM di mana seorang karyawan dipindahkan dari satu posisi atau tugas ke posisi lain dalam jangka waktu tertentu. Menurut Robbins & Judge (2017) Rotasi pekerjaan mampu menjadi strategi untuk meminimalkan kebosanan kerja serta meningkatkan motivasi karyawan dengan menghadirkan variasi kegiatan dalam lingkungan kerja (Widjajanti & T, 2023), maka dapat disimpulkan *job rotation* bertujuan untuk mengurangi kejenuhan, meningkatkan keterampilan, serta memberi pengalaman kerja yang lebih luas. Pengelolaan awak kapal merupakan bagian penting dalam mendukung keberlangsungan operasional perusahaan pelayaran. Kualitas sumber daya manusia pelaut berpengaruh langsung terhadap keselamatan, kelancaran operasional, serta daya saing perusahaan. Pengembangan keterampilan dan pengetahuan SDM pelaut bahkan disebut sebagai salah satu faktor keberhasilan perusahaan pelayaran di bidang maritim (Pratama, 2024). Pergantian awak kapal perlu dilaksanakan sesuai dengan jadwal yang telah direncanakan agar masa kontrak dapat terpenuhi secara tepat, sehingga pelaksanaan rotasi awak kapal di perusahaan harus terorganisasi dengan baik. (Rahma et al., 2022)

Dalam praktiknya, rotasi awak kapal *foreign* di perusahaan pelayaran tidak hanya dipahami sebagai perpindahan biasa, melainkan sebagai proses terstruktur yang mencakup persyaratan sebelum penugasan, pelaksanaan penempatan, hingga pergantian awak kapal (*crew change*). Oleh karena itu, efektivitas rotasi sangat ditentukan oleh kejelasan prosedur, kesiapan awak kapal, serta koordinasi antar pihak yang terlibat.

a. Proses Rotasi dan Pergantian Awak Kapal

Rotasi awak kapal *foreign* dilaksanakan melalui tahapan yang terencana dan sistematis. Pengelolaan alur kru yang tidak berjalan optimal dapat memengaruhi kelancaran kegiatan operasional kapal, terutama dalam ketepatan penempatan kru dan kesiapan dokumen pendukung (Afidah et al., 2025). Proses ini mencakup penempatan awak kapal baru (*sign on*) serta pergantian awak kapal yang telah menyelesaikan kontrak (*sign off*), sehingga kontinuitas operasional kapal tetap terjaga. Terdapat beberapa tahapan umum dalam proses rotasi meliputi:

1) Perencanaan dan Persetujuan Penempatan

Crewing Placement menyusun rencana penempatan berdasarkan kebutuhan kapal, masa kontrak, serta riwayat penugasan awak kapal. Penempatan dilakukan setelah memperoleh persetujuan dari *Ship Manager* kapal yang akan diisi.

2) Pengecekan Dokumen menggunakan *Checklist*

Seluruh dokumen awak kapal diperiksa secara rinci menggunakan *checklist* untuk memastikan kelengkapan dan kesesuaian dengan persyaratan *kapal foreign*. Tahap ini penting untuk meminimalkan

kesalahan administrasi yang dapat menghambat proses rotasi.

3) Pelaksanaan *Sign On* dan *Sign Off*

Proses ini melibatkan pengesahan dokumen, pencatatan dalam sistem administrasi perusahaan, serta pelaporan kepada pihak syahbandar. *Sign on* dan *sign off* dilakukan secara terkoordinasi agar operasional kapal tidak terganggu.

4) Koordinasi dengan Kapal dan Agen

Dalam kapal *foreign*, rotasi awak kapal memerlukan koordinasi dengan pihak kapal, agen pelabuhan, serta mitra internasional terkait penentuan jadwal pergantian, transportasi, dan akomodasi awak kapal.

5) Evaluasi Pasca Penugasan

Setelah menyelesaikan kontrak, awak kapal dapat dievaluasi untuk menentukan kesiapan penugasan selanjutnya, baik di kapal *foreign* maupun kapal domestik.

Efektivitas rotasi awak kapal dipengaruhi oleh kesiapan perusahaan, kualitas sumber daya manusia, regulasi nasional dan internasional, serta penerimaan awak kapal terhadap sistem rotasi yang diterapkan. Pengelolaan sumber daya manusia di atas kapal, termasuk dalam hal penempatan dan rotasi awak kapal, merupakan bagian dari sistem operasional yang mendukung kelancaran pelayaran. Permasalahan efektivitas dalam pengelolaan awak kapal tidak hanya berkaitan dengan keberadaan kebijakan, tetapi juga pada konsistensi pelaksanaannya. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa sistem manajemen *crew* yang telah

terkomputerisasi pun dapat menjadi tidak efektif apabila tidak diterapkan secara optimal oleh pelaksana di lapangan (Putri et al., 2024). Penerapan prosedur kerja yang baik akan menciptakan kondisi kerja yang aman dan teratur sehingga mendukung kelancaran operasional kapal (Yuliana et al., 2023)

4. *Crew* Kapal (Awak Kapal)



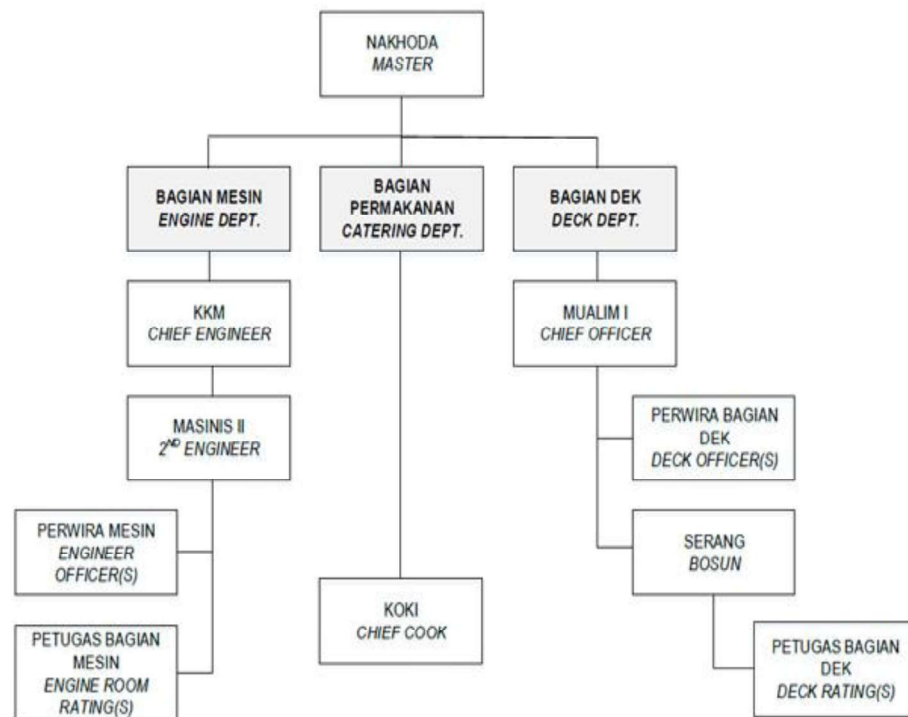
Gambar 2. 1 *Crew* Kapal Meratus

Sumber : Peneliti

Menurut PM 6/2022, Awak kapal adalah Setiap individu yang ditugaskan atau diberdayakan untuk bekerja di atas kapal oleh pemilik maupun operator kapal dianggap menjalankan tugas yang telah dicantumkan dalam buku sijil sesuai dengan jabatannya. Dalam Peraturan Pemerintah No. 51 Tahun 2002 sendiri, tentang Perkapalan, yang dimaksud dengan awak kapal adalah seluruh personel kapal selain nahkoda atau pemimpin kapal. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh personel di kapal, mulai dari kapten hingga *messboy* (Anggoro & Yan, 2022), Nahkoda merupakan bagian dari awak kapal. Semua posisi di kapal dari Nahkoda sampai *rating* adalah awak kapal (Ardhana, 2023). Sebelum seorang *crew*

kapal dapat melakukan embarkasi, terdapat sejumlah persyaratan umum yang harus dipenuhi terlebih dahulu, yaitu :

- a. Berusia minimal 18 tahun
- b. Sehat fisik dan mental, lulus *Medical Check Up* (MCU) untuk tes buta warna, hepatitis, HIV/AIDS, narkoba, dan lain sebagainya.
- c. Memiliki Sertifikat Keahlian Pelaut dan Sertifikat Ketrampilan Pelaut
- d. Buku Pelaut telah di sijnjilkan oleh syahbandar
- e. Perjanjian Kerja Laut (PKL) yang telah dibuat oleh perusahaan pelayaran dengan awak kapal telah disahkan oleh Syahbandar



Gambar 2. 2 Struktur Awak Kapal 1

Sumber : Meratus Group

Struktur organisasi kapal merupakan susunan hierarki kerja di atas kapal yang berfungsi untuk memastikan pelaksanaan operasional, keselamatan pelayaran, serta kelancaran manajemen awak kapal selama

kapal berlayar. Berdasarkan gambar struktur organisasi kapal di atas, sistem organisasi kapal disusun secara vertikal dengan Nakhoda (*Master*) sebagai pimpinan tertinggi, yang membawahi tiga departemen utama, yaitu Bagian Mesin, Bagian Dek, dan Bagian Permakanaan (*Catering Department*). Masing-masing departemen memiliki tugas, tanggung jawab, serta rantai komando yang jelas. Departemen Dek (*Deck Department*)

- a. Nakhoda (*Captain/Master*) merupakan pimpinan tertinggi di atas kapal yang memiliki tanggung jawab penuh terhadap keselamatan kapal, awak kapal, muatan, serta pelaksanaan pelayaran sesuai peraturan nasional dan internasional. Nakhoda memegang komando tertinggi dan menjadi pengambil keputusan utama dalam situasi operasional maupun darurat. Seluruh departemen di atas kapal berada di bawah koordinasi dan pengawasan langsung Nakhoda.
- b. Bagian Mesin (*Engine Department*) bertanggung jawab atas pengoperasian, perawatan, dan keselamatan seluruh sistem mesin kapal. Departemen ini dipimpin oleh Kepala Kamar Mesin (KKM / *Chief Engineer*) yang bertanggung jawab langsung kepada Nakhoda. Susunan dalam Bagian Mesin meliputi :
 - 1) Kepala Kamar Mesin (*Chief Engineer*) Bertanggung jawab penuh atas kondisi teknis kapal, mesin utama, mesin bantu, serta sistem kelistrikan dan mekanik kapal.
 - 2) Masinis II (*Second Engineer*) membantu *Chief Engineer* dalam pengawasan operasional mesin serta bertanggung jawab atas mesin tertentu sesuai pembagian tugas.

- 3) Perwira Mesin (*Engineer Officers*) Melaksanakan tugas operasional dan pemeliharaan mesin sesuai jadwal jaga.
 - 4) Petugas Bagian Mesin (*Engine Room Ratings*) Merupakan awak kapal tingkat rating yang membantu pekerjaan teknis di ruang mesin, seperti *oiler* dan *motorman*.
- c. Bagian Dek (*Deck Department*) Bagian Dek bertanggung jawab atas navigasi, keselamatan pelayaran, pengoperasian kapal, serta penanganan muatan. Departemen ini dipimpin oleh Mualim I (*Chief Officer*) yang bertanggung jawab langsung kepada Nakhoda. Susunan dalam Bagian Dek meliputi :
- 1) Mualim 1 (*Chief Officer*) bertugas sebagai wakil Nakhoda dan bertanggung jawab atas keselamatan kapal, muatan, serta pengaturan kerja awak dek.
 - 2) Perwira Bagian Dek (*Deck Officers*) meliputi Mualim II dan Mualim III yang bertugas melaksanakan dinas jaga navigasi dan tugas operasional dek.
 - 3) Serang (Bosun) merupakan pemimpin awak *rating* dek yang mengatur pekerjaan harian di dek.
 - 4) Petugas Bagian Dek (*Deck Ratings*) meliputi *Able Seaman* (AB) dan *Ordinary Seaman* (OS) yang melaksanakan pekerjaan dek sesuai instruksi perwira.
- d. Bagian Permakanan (*Catering Department*) bertanggung jawab atas penyediaan makanan, kebersihan, serta kesejahteraan awak kapal selama berlayar. Departemen ini berada di bawah koordinasi Nakhoda.

Didalam Bagian ini berisi Koki (*Chief Cook*) bertanggung jawab atas perencanaan, pengolahan, dan penyajian makanan bagi seluruh awak

Struktur organisasi kapal ini menjadi dasar dalam pelaksanaan rotasi awak kapal, khususnya bagi *Junior Officer* dan *Rating*. Setiap jabatan dalam struktur memiliki persyaratan kompetensi dan pengalaman yang berbeda, sehingga rotasi tidak dapat dilakukan secara sembarangan. Posisi *Top Four Officer* (*Nakhoda*, *Chief Officer*, *Chief Engineer*, *Second Engineer*) memiliki tingkat tanggung jawab tinggi dan kontinuitas jabatan yang kuat, sementara *Junior Officer* dan *Rating* lebih fleksibel dalam penempatan dan rotasi antar kapal, termasuk kapal *foreign* dan kapal domestik, serta menjaga standar kebersihan dapur.

5. Kapal *Foreign*



Gambar 2. 3 Kapal Meratus Kaimana

Sumber : <https://www.vesselfinder.com/ship-photos/1358433>

Kapal *Foreign* merujuk pada kapal yang dioperasikan atau dikelola oleh perusahaan (Meratus Line) tetapi kemungkinan berbendera asing atau

berlayar pada trayek internasional, sehingga tunduk pada standar internasional yang lebih ketat, seperti Konvensi STCW dan ISM Code.

6. *Junior Officer*

Dalam struktur organisasi kapal, pembagian hierarki perwira didasarkan pada tingkat tanggung jawab dan kewenangan sebagaimana diatur dalam STCW 1978 beserta amandemennya, yang membagi perwira ke dalam *Management Level* dan *Operational Level*. Pembagian ini menjadi dasar dalam penentuan tugas, tanggung jawab, serta pola penempatan dan rotasi awak kapal, termasuk pada kapal *foreign*.

Junior Officer merupakan perwira yang berada pada tingkat operasional (*Operational Level*) dan bertanggung jawab langsung atas pelaksanaan tugas jaga serta operasional harian kapal di bawah pengawasan perwira senior. Jabatan yang termasuk dalam kategori *Junior Officer* antara lain, Pembagian hierarki perwira didasarkan pada tingkat tanggung jawab sesuai STCW 1978 dan Amandemennya, yaitu Perwira Senior (*Management Level*) dan Perwira Junior (*Operational Level*).

a. Mualim III (*Third Officer*) pada Departemen Dek

b. Masinis III (*Third Engineer*) pada Departemen Mesin

Junior Officer memiliki peran penting dalam mendukung kelancaran navigasi dan pengoperasian mesin kapal, namun belum memiliki kewenangan penuh dalam pengambilan keputusan strategis. Oleh karena itu, posisi ini relatif lebih fleksibel dalam penempatan dan rotasi dibandingkan dengan perwira senior.

Sebaliknya, Perwira Senior atau *Top Four Officer*, yang terdiri dari Nakhoda (*Master*), *Chief Officer*, *Chief Engineer*, dan *Second Engineer*, berada pada *Management Level* dan memegang tanggung jawab manajerial serta komando penuh atas departemen masing-masing. Tingginya tingkat tanggung jawab dan kebutuhan akan kontinuitas kepemimpinan menyebabkan kelompok *Top Four* umumnya tidak dikenakan pola rotasi yang sama dengan *Junior Officer*.

Dalam konteks penelitian ini, *Junior Officer* menjadi kelompok yang relevan untuk dianalisis karena secara langsung terdampak oleh pelaksanaan rotasi *crew* kapal *foreign*. Kompetensi, pengalaman berlayar, serta frekuensi penugasan pada kapal *foreign* sangat memengaruhi motivasi kerja, kepuasan, dan persepsi pengembangan karier *Junior Officer*. Oleh karena itu, efektivitas rotasi *crew* kapal *foreign* terhadap *Junior Officer* menjadi aspek penting dalam kajian ini.

7. *Rating*

Rating, yang secara umum dikenal sebagai Anak Buah Kapal (ABK), merupakan awak kapal selain perwira dan Nakhoda yang diikat melalui Perjanjian Kerja Laut (PKL) dan bertugas melaksanakan pekerjaan operasional sesuai instruksi perwira dan Nakhoda. *Rating* memiliki peran penting dalam menunjang operasional kapal secara langsung, baik pada aspek dek, mesin, maupun pelayanan. Berdasarkan struktur organisasi kapal dan ketentuan STCW Code, *Rating* diklasifikasikan sesuai departemen dan kualifikasi kompetensi sebagai berikut:

a. Rating Departemen Dek (*Deck Rating*)

- 1) Bosun (*Boatswain*)
- 2) *Able Bodied Seaman* (AB)
- 3) *Ordinary Seaman* (OS)
- 4) *Deck Boy*

Rating dek bertanggung jawab atas pekerjaan perawatan kapal, penanganan tali-temali, kegiatan bongkar muat, serta mendukung kegiatan navigasi di bawah pengawasan perwira dek.

b. Rating Departemen Mesin (*Engine Rating*)

- 1) *Fitter*
- 2) *Motorman*
- 3) *Juru Minyak (Oiler)*
- 4) *Electro Technical Rating* (ETR)

Rating mesin berperan dalam membantu pengoperasian dan perawatan mesin utama maupun mesin bantu kapal, serta memastikan kelancaran sistem teknis di ruang mesin.

c. Rating Departemen Pelayanan/Katering

- 1) *Chief Cook* (Juru Masak)
- 2) *Steward*

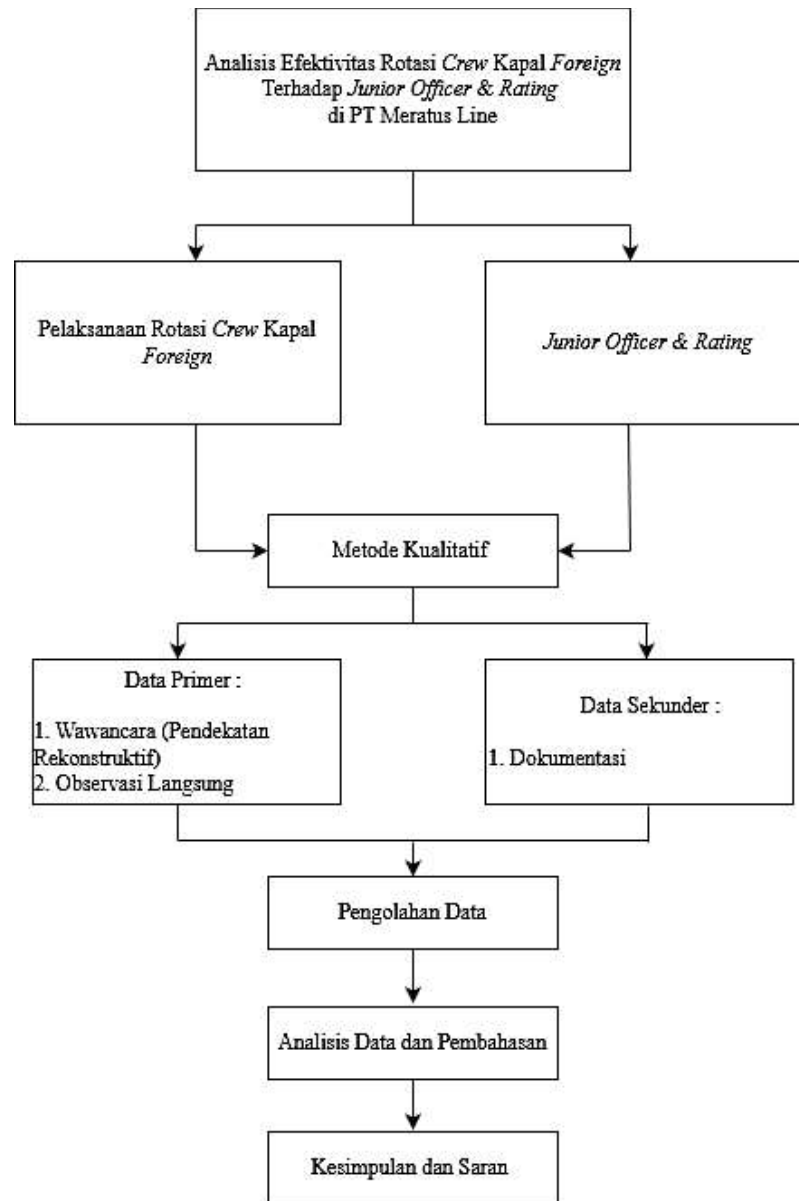
Departemen ini bertanggung jawab atas penyediaan makanan, kebersihan, dan kesejahteraan awak kapal selama pelayaran.

Dalam pelaksanaan rotasi *crew* kapal *foreign*, kelompok *Rating* menjadi salah satu kelompok yang paling terdampak. Hal ini disebabkan oleh perbedaan signifikan antara kondisi kerja, sistem operasional, serta

tingkat penghasilan di kapal *foreign* dan kapal domestik. Oleh karena itu, rotasi dari kapal *foreign* ke kapal domestik sering kali menimbulkan perubahan pada motivasi kerja, persepsi keadilan, dan kepuasan kerja *Rating*.

Dengan demikian, *Rating* bersama *Junior Officer* menjadi fokus utama dalam penelitian ini, karena keduanya berada pada posisi yang relatif fleksibel dalam penempatan dan rotasi, serta secara langsung merasakan dampak pelaksanaan rotasi *crew* kapal *foreign* di PT Meratus Line.

C. Kerangka Pemikiran



Gambar 2. 4 Kerangka Pikir Penelitian
Sumber : Diolah Peneliti

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Data kualitatif disusun dalam bentuk deskriptif berupa kata-kata, baik secara lisan maupun tertulis, yang menggambarkan perilaku serta pengalaman subjek penelitian yang dapat diamati (Agusta, 2003). Pendekatan ini dipilih karena penelitian berfokus pada pemahaman secara mendalam mengenai efektivitas pelaksanaan rotasi *crew* kapal *foreign* terhadap *Rating* dan *Junior Officer* di PT Meratus Line, bukan pada pengukuran statistik semata.

Melalui pendekatan kualitatif, peneliti dapat menggali persepsi, pengalaman, serta dampak nyata yang dirasakan awak kapal dan pihak pengelola crewing terhadap praktik rotasi *crew* kapal *foreign* yang diterapkan dalam kegiatan operasional perusahaan.

B. Lokasi Dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Peneliti melakukan penelitian pada saat praktek darat yang berlokasi di :

Nama Perusahaan : PT Meratus Line

Alamat : Jl. Aloon-Aloon Priok No.27, Surabaya, Jawa Timur

Telepon : (031) 2931000

Jenis Perusahaan : Perusahaan Pelayaran

2. Waktu Penelitian

Adapun alokasi waktu yang digunakan untuk penelitian ini yaitu selama 6 bulan, dengan periode bulan Januari – Juli 2025, pada saat Praktek Darat.

C. Subjek dan Objek Penelitian

1. Subjek Penelitian

Subjek penelitian dalam penelitian ini adalah pihak-pihak yang terlibat secara langsung dalam pelaksanaan rotasi *crew* kapal foreign di lingkungan PT Meratus Line yang secara operasional dilaksanakan oleh PT Marina Cakrawala Talenta. Pemilihan subjek penelitian didasarkan pada keterlibatan langsung mereka dalam proses pengelolaan, penempatan, serta pergantian awak kapal, sehingga mampu memberikan informasi yang relevan dan mendalam terkait pelaksanaan rotasi yang diterapkan perusahaan.

Berdasarkan pandangan Tatang M. Amirin, subjek penelitian merupakan seseorang atau sesuatu yang dimanfaatkan untuk memperoleh informasi atau keterangan yang berkaitan dengan objek yang diteliti (Nashrullah, Mochammad, Maharani et al., 2023). Oleh karena itu, subjek dalam penelitian ini dipilih secara purposif dengan mempertimbangkan peran, fungsi, dan pengalaman masing-masing pihak dalam pelaksanaan rotasi *crew* kapal *foreign*, baik dari sisi manajerial, operasional, maupun penerima langsung dampak rotasi tersebut.. Dalam penelitian ini Peneliti memilih subjek penelitian yaitu :

- a. Manajemen *Divisi Crewing* PT Marina Cakrawala Talenta, yang berperan dalam pengawasan, pengendalian, dan evaluasi pelaksanaan rotasi *crew* kapal *foreign*. Pihak ini memiliki pemahaman mengenai latar belakang, tujuan, serta pertimbangan manajerial dalam penerapan mekanisme rotasi awak kapal di lingkungan perusahaan.
- b. Staf *Crew Placement* PT Marina Cakrawala Talenta, yang bertanggung jawab melaksanakan rotasi *crew* secara operasional. Staf ini terlibat langsung dalam proses penunjukan awak kapal, pengecekan dokumen dan sertifikat, penyusunan kontrak, serta pengurusan proses *sign on* dan *sign off* awak kapal, sehingga memiliki gambaran nyata mengenai praktik rotasi di lapangan.
- c. Awak kapal kategori *Junior Officer*, yaitu awak kapal yang pernah menjalani penugasan di kapal *foreign* dan termasuk kelompok yang dikenakan pembatasan maksimal dua kontrak berturut-turut. Kelompok ini dipilih karena mengalami secara langsung dampak pelaksanaan rotasi, baik dari sisi pengembangan kompetensi, kesinambungan penugasan, maupun persepsi terhadap keadilan rotasi.
- d. Awak kapal kategori *Rating*, yaitu awak kapal yang juga pernah ditugaskan di kapal *foreign* dan menjadi kelompok utama yang dikenakan rotasi. *Rating* dipilih sebagai subjek penelitian karena pelaksanaan rotasi berimplikasi langsung terhadap pola penempatan kerja, stabilitas pendapatan, serta motivasi kerja ketika dialihkan dari kapal *foreign* ke kapal domestik.

e. Awak kapal kategori *Top Four Officer (Captain, Chief Officer, Chief Engineer, dan Second Engineer)*, yang meliputi *Captain, Chief Officer, Chief Engineer, dan Second Engineer*. Kelompok ini berperan sebagai subjek pembandingan karena tidak dikenakan pembatasan jumlah kontrak penugasan di kapal *foreign*. Keterlibatan *Top Four Officer* bertujuan untuk memberikan gambaran perbedaan perlakuan dalam pelaksanaan rotasi serta melihat implikasi rotasi dari perspektif jabatan yang dikecualikan dari ketentuan pembatasan.

2. Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan fokus utama yang menjadi sasaran kajian dalam suatu penelitian. Objek penelitian menjelaskan apa yang diteliti, baik berupa proses, mekanisme, program, maupun fenomena yang terjadi dalam suatu organisasi atau lingkungan kerja. Penetapan objek penelitian bertujuan agar penelitian memiliki arah yang jelas dan analisis yang dilakukan tetap berada dalam ruang lingkup yang terukur.

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah pelaksanaan rotasi *crew* kapal *foreign* di PT Meratus Line yang secara operasional dijalankan oleh *Divisi Crewing* PT Marina Cakrawala Talenta. Pelaksanaan rotasi tersebut merupakan praktik manajemen awak kapal yang mengatur pola penugasan, pergantian, serta pembatasan masa kerja awak kapal pada kapal *foreign*, khususnya bagi *Junior Officer* dan *Rating*.

Penelitian ini secara khusus memfokuskan kajian pada mekanisme pelaksanaan rotasi, termasuk persyaratan sebelum penempatan dan pergantian awak kapal, pola pembatasan maksimal dua kontrak berturut-

turut bagi *Junior Officer* dan *Rating*, serta pengecualian yang berlaku bagi *Top Four Officer*. Selain itu, objek penelitian juga mencakup dampak pelaksanaan rotasi terhadap awak kapal, seperti pemerataan kesempatan penugasan, pengembangan kompetensi, motivasi kerja, dan persepsi keadilan dalam lingkungan kerja.

Peneliti memilih objek penelitian dalam penelitian ini yaitu pelaksanaan rotasi *crew* kapal *foreign* yang diterapkan oleh PT Meratus Line dan dilaksanakan secara operasional oleh Divisi *Crewing* PT Marina Cakrawala Talenta. Rotasi tersebut mengatur pembatasan penugasan awak kapal pada kapal *foreign*, khususnya ketentuan maksimal dua kontrak berturut-turut bagi *Junior Officer* dan *Rating*, dengan pengecualian bagi *Top Four Officer*. Penelitian ini memfokuskan pada pelaksanaan rotasi, persyaratan sebelum dan saat pergantian awak kapal, serta dampak rotasi terhadap awak kapal yang terlibat

3. Sumber Data Penelitian

Sumber data dalam penelitian ini merupakan dasar yang digunakan peneliti untuk memperoleh informasi yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti, khususnya mengenai efektivitas pelaksanaan rotasi *crew kapal foreign* terhadap *Junior Officer* dan *Rating* di PT Meratus Line. Kejelasan dan ketepatan pemilihan sumber data sangat penting karena akan memengaruhi kualitas analisis serta ketepatan kesimpulan yang dihasilkan. Oleh karena itu, sumber data dipilih secara selektif agar relevan dengan fokus penelitian dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

a. Data Primer

Data primer diperoleh secara langsung oleh peneliti melalui kegiatan penelitian lapangan selama melaksanakan praktik darat di PT Meratus Line. Data ini dikumpulkan melalui wawancara dan observasi terhadap awak kapal kategori *Junior Officer* dan *Rating*, serta pihak Divisi *Crewing* PT Marina Cakrawala Talenta yang terlibat langsung dalam pelaksanaan rotasi *crew* kapal *foreign*. Data primer memberikan gambaran empiris mengenai proses rotasi, pengalaman yang dialami awak kapal, serta persepsi mereka terhadap efektivitas rotasi dalam kaitannya dengan kesempatan penugasan, motivasi kerja, dan pengembangan kompetensi.

b. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari berbagai sumber pendukung yang relevan dengan penelitian, antara lain dokumen internal perusahaan yang berkaitan dengan pengelolaan awak kapal, peraturan perundang-undangan di bidang pelayaran, konvensi internasional, buku teks, jurnal ilmiah, serta hasil penelitian terdahulu. Data sekunder digunakan untuk memperkuat temuan data primer serta sebagai landasan teoritis dan konseptual dalam menganalisis efektivitas pelaksanaan rotasi *crew* kapal *foreign*.

D. Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara

Wawancara dilakukan sebagai teknik utama untuk memperoleh data primer mengenai pelaksanaan rotasi *crew* kapal *foreign*. Wawancara dilaksanakan secara langsung kepada informan yang terlibat dalam proses rotasi, yaitu manajemen Divisi *Crewing*, *staf crew placement*, serta awak kapal kategori *Junior Officer*, *Rating*, dan *Top Four Officer*.

Materi wawancara mencakup pengalaman pelaksanaan rotasi, tujuan penerapan rotasi, dampak terhadap operasional, pengaruh terhadap motivasi kerja, serta persepsi keadilan dalam penugasan kapal *foreign*. Wawancara dilaksanakan secara langsung dengan informan yang terlibat dalam proses rotasi, yaitu:

- a. Minimal 5–7 awak kapal kategori *Rating*, 2–3 orang *staf* atau *officer* Divisi *Crewing*, serta 1–2 orang manajer yang memiliki kewenangan dalam pengelolaan awak kapal.
- b. Teknik wawancara yang digunakan adalah wawancara semi-terstruktur, sehingga peneliti memiliki pedoman pertanyaan namun tetap memberi ruang bagi informan untuk menjelaskan pengalaman dan pandangannya secara lebih mendalam.

2. Observasi Langsung

Observasi dilakukan untuk memperoleh gambaran nyata mengenai proses pelaksanaan rotasi *crew* kapal *foreign* di lingkungan Divisi *Crewing* PT Marina Cakrawala Talenta. Observasi ini bersifat non-partisipatif dan berfokus pada:

- a. Aktivitas operasional Divisi *Crewing* dalam penentuan penempatan dan rotasi awak kapal, termasuk alur koordinasi antara staf *crewing* dan awak kapal.
- b. Pola sikap, respons, dan kondisi kerja awak kapal kategori Rating dan *Junior Officer* setelah menjalani rotasi, khususnya ketika dialihkan dari kapal *foreign* ke kapal domestik.

Hasil observasi digunakan untuk melengkapi dan memperkuat data yang diperoleh melalui wawancara.

3. Dokumentasi

Dokumentasi digunakan sebagai data pendukung untuk memperkuat dan memvalidasi data primer. Teknik ini dilakukan dengan:

- a. Mengkaji dokumen internal perusahaan yang berkaitan dengan pengelolaan awak kapal dan pelaksanaan rotasi, seperti prosedur kerja (SOP), data penempatan dan riwayat rotasi awak kapal, serta dokumen pendukung lainnya yang relevan.
- b. Membandingkan data dokumentasi dengan hasil wawancara dan observasi guna memastikan konsistensi dan keabsahan informasi yang diperoleh.

E. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara kualitatif deskriptif dengan tujuan untuk memahami dan menafsirkan efektivitas pelaksanaan rotasi *crew* kapal *foreign* terhadap *Junior Officer* dan *Rating* di PT Meratus Line. Peneliti menggunakan metode Miles dan Huberman, yang

meliputi tiga tahapan utama, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan Kesimpulan (Annisa, 2023) dibawah ini merupakan pamaran peneliti menggunakan metode ini:

1. Reduksi data :

Reduksi data merupakan proses pemilahan, pemusatan perhatian, dan penyederhanaan data mentah yang diperoleh dari hasil dokumentasi, observasi, serta gambaran respons yang direkonstruksi berdasarkan pemahaman peneliti terhadap situasi lapangan. Pada tahap ini, peneliti menyeleksi data yang relevan dengan fokus penelitian, khususnya yang berkaitan dengan:

- a. Pola pelaksanaan rotasi *crew* kapal *foreign*
- b. Perbedaan perlakuan rotasi antara *Top Four Officer*, *Junior Officer*, dan *Rating*
- c. Dampak rotasi terhadap motivasi kerja, penghasilan, dan persepsi keadilan awak kapal

Data yang tidak berkaitan langsung dengan fokus penelitian disisihkan agar analisis lebih terarah.

2. Penyajian data (*Data Display*) :

Penyajian data dilakukan dengan menyusun hasil reduksi data ke dalam bentuk narasi deskriptif, tabel, dan pengelompokan tematik. Data dokumentasi seperti riwayat kontrak penugasan kapal *foreign* ditampilkan dalam bentuk tabel untuk memperjelas pola rotasi yang terjadi.

Sementara itu, gambaran respons dari masing-masing kelompok jabatan disajikan dalam bentuk uraian deskriptif untuk menggambarkan

dinamika pelaksanaan rotasi dari sudut pandang yang berbeda.

Melalui penyajian data yang sistematis, peneliti dapat melihat pola, hubungan, dan kecenderungan yang muncul terkait efektivitas pelaksanaan rotasi *crew* kapal *foreign*.

3. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi

Tahap akhir analisis data adalah penarikan kesimpulan berdasarkan hasil interpretasi terhadap data yang telah disajikan. Kesimpulan diperoleh dengan menghubungkan temuan lapangan, kerangka teori efektivitas, serta konsep manajemen sumber daya manusia maritim.

Proses verifikasi dilakukan secara berulang dengan membandingkan data dokumentasi, hasil observasi, dan gambaran respons rekonstruktif, sehingga kesimpulan yang dihasilkan tetap konsisten dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

F. Keabsahan Data

Untuk menjamin keabsahan dan kredibilitas data penelitian, peneliti menerapkan beberapa teknik pengujian keabsahan data yang lazim digunakan dalam penelitian kualitatif, dengan menyesuaikan pada karakteristik sumber data yang digunakan, yaitu dokumentasi, observasi, dan rekonstruksi respons kontekstual.

1. Triangulasi Sumber Data

Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan berbagai jenis data yang diperoleh dari sumber yang berbeda. Dalam penelitian ini, triangulasi dilakukan antara:

- a. Data dokumentasi berupa riwayat kontrak dan penempatan awak kapal
- b. Hasil observasi terhadap proses pelaksanaan rotasi di lingkungan Divisi *Crewing*
- c. Gambaran respons yang direkonstruksi berdasarkan pemahaman peneliti terhadap dinamika pelaksanaan rotasi

Perbandingan ini bertujuan untuk melihat kesesuaian antara pola rotasi yang tercatat secara administratif dengan kondisi operasional yang diamati serta respons yang secara umum muncul dalam praktik pelaksanaan rotasi.

2. Triangulasi metode

Triangulasi metode dilakukan dengan menggunakan lebih dari satu teknik pengumpulan data untuk mengkaji fenomena yang sama. Penelitian ini memadukan:

- a. Dokumentasi sebagai sumber data objektif mengenai pola rotasi
- b. Observasi sebagai sarana memahami konteks operasional
- c. Rekonstruksi respons sebagai pendekatan untuk menggambarkan dinamika persepsi yang menyertai pelaksanaan rotasi

Dengan membandingkan hasil dari ketiga pendekatan tersebut, peneliti memperoleh pemahaman yang lebih utuh dan tidak bergantung pada satu jenis data saja.

3. Kecukupan Referensi Teoretis

Keabsahan data juga didukung melalui penggunaan referensi teoretis yang relevan dengan topik penelitian, seperti teori efektivitas organisasi dan konsep manajemen sumber daya manusia maritim. Temuan lapangan

dibandingkan dengan teori yang ada untuk melihat kesesuaian dan memperkuat interpretasi peneliti terhadap data yang diperoleh.

4. Ketekunan Pengamatan

Selama pelaksanaan praktik darat, peneliti melakukan pengamatan secara berkelanjutan terhadap aktivitas Divisi *Crewing*, khususnya yang berkaitan dengan proses penempatan dan rotasi awak kapal. Ketekunan pengamatan ini membantu peneliti memahami pola yang berulang serta membedakan antara kondisi umum dan kondisi insidental, sehingga interpretasi yang dihasilkan lebih mendalam dan kontekstual.