



Pengaruh *Crew Change Plan* Terhadap Ketidaksesuaian Kontrak Kerja di PT MCS Internasional

Evika Syam Pramesti Putri ^{1*}, Supriyanta ²

^{1,2}Akademi Pelayaran Nasional Surakarta, Indonesia

Abstract *The suboptimal crew change plan results in inappropriate crew changes, the crew's work contract does not comply with the Sea Work Agreement (PKL). From this, the author is interested in researching: 1) Delays in the crew change plan 2) The crew's work contract period exceeds the Sea Work Agreement (PKL) 3) Insufficient standby crew at PT MCS Internasional. This study aims to determine the influence of the crew change plan on the incompatibility of the work contract at PT MCS Internasional. The study was conducted for 3 months from February 2023 to May 2023 at PT MCS Internasional. The author uses a quantitative research method with calculation analysis in the form of simple linear regression analysis, t-test and coefficient of determination test. The data collection techniques used are by means of observation, questionnaires, and documentation studies. The respondents who were the subjects of the study were the crew of the Humpus Transportasi Kimia (HTK) tanker totaling 50 respondents. The collected data was processed using the Statistical Package For The Social Sciences (SPSS) version 27. The results of this study are: 1) Crew change plan is a process to determine the replacement/transfer of ship crews who have passed the work contract time limit. 2) The ship's crew at PT MCS Internasional experienced a mismatch in the work contract time because the contract time exceeded the Sea Work Agreement (PKL). 3) Based on a simple linear regression test, there is an influence of variable (X) on variable (Y) with a significance value of $0.000 < 0.05$ and the regression equation $Y = 5.518 + 1.138(X)$ is obtained, based on the t test, the results of $t_{count} = 8.117 > t_{table} = 2.0484$ and a determination coefficient of 57% is obtained. It can be concluded that H_a is accepted and H_0 is rejected, which means there is a positive influence between the crew change plan variable (X) on the mismatch in the work contract (Y). 4) The cause of the crew experiencing a mismatch in the work contract is due to the suboptimal creation of a crew change plan between the tanker ship management and the staff replacement manning agency. 5) The recruitment process of PT MCS Internasional in fulfilling the demand for crew begins with the sourcing process, selection process, and user process.*

Keywords: *Crew Change Plan, Mismatch, Work Contract*

Abstrak *Crew change plan yang belum optimal berakibat pada tidak tepatnya pergantian awak kapal, kontrak kerja awak kapal tidak sesuai dengan Perjanjian Kerja Laut (PKL). Dari hal tersebut maka penulis tertarik untuk meneliti: 1) Keterlambatan crew change plan 2) Masa kontrak kerja awak kapal yang melebihi waktu Perjanjian Kerja Laut (PKL) 3) Awak kapal yang stand by tidak tercukupi di PT MCS Internasional. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa pengaruh crew change plan terhadap ketidaksesuaian kontrak kerja di PT MCS Internasional. Penelitian dilaksanakan selama 3 bulan pada Februari 2023 sampai dengan Mei 2023 di PT MCS Internasional. Penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan analisis perhitungan berupa analisis regresi linier sederhana, uji t dan uji koefisien determinasi. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan cara observasi, kuesioner, dan studi dokumentasi. Responden yang menjadi subjek penelitian adalah awak kapal tanker Humpus Transportasi Kimia (HTK) berjumlah 50 responden. Data yang telah terkumpul dilakukan pengolahan data menggunakan aplikasi Statistical Package For The Social Sciences (SPSS) versi 27. Hasil Penelitian ini adalah: 1) Crew change plan adalah adalah suatu proses untuk menentukan pergantian/perpindahan awak kapal yang telah melewati batas waktu kntrak kerja. 2) Awak kapal di PT MCS Internasional mengalami ketidaksesuaian waktu kontrak kerja dikarenakan waktu kontrak melebihi Perjanjian kerja Laut (PKL). 3) Berdasarkan uji regresi linear sederhana terdapat adanya pengaruh variabel (X) terhadap variabel (Y) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan diperoleh persamaan regresi $Y = 5,518 + 1,138(X)$, berdasarkan uji t diperoleh hasil t hitung = $8,117 > t \text{ tabel} = 2,0484$ dan didapatkan koefisien determinasi sebesar 57% dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yang berarti terdapat pengaruh positif antara variabel crew change plan (X) terhadap ketidaksesuaian kontrak kerja (Y). 4) Penyebab awak kapal mengalami ketidaksesuaian kontrak kerja dikarenakan oleh belum optimalnya pembuatan crew change plan antara ship management kapal tanker dan staff replacement manning agency. 5) Proses rekrutmen PT MCS Internasional dalam memenuhi permintaan awak kapal dimulai dengan sourcing process, selection process, dan user proces.*

Kata Kunci: Crew Change Plan, Ketidaksesuaian, Kontrak Kerja

1. PENDAHULUAN

Pelayaran merupakan suatu bagian dari sarana transportasi laut yang sangat strategis bagi dunia maritim dan mampu menunjang sektor perekonomian Indonesia. Lancarnya kegiatan kapal sebagai ujung tombak perusahaan pelayaran dalam memperoleh keuntungan dan kemajuan perusahaan tidak lepas dengan adanya Sumber Daya Manusia (SDM). Keterlambatan dalam *crew change plan* (perencanaan pergantian awak kapal) berakibat pada penurunan kinerja awak kapal yang mengalami *fatigue* (kelelahan).

Rencana pergantian awak kapal yang telah dijadwalkan banyak mengambil dari *ex-crew*, perusahaan lebih percaya pada mereka karena dianggap lebih memahami kondisi dan keadaan kapal dibandingkan harus merekrut awak kapal baru. Sulitnya *recruitment* untuk awak kapal pengganti berakibat pada tidak tepatnya *crew change* sehingga masa kontrak kerja awak kapal tidak sesuai dengan Perjanjian Kerja Laut (PKL). PT MCS Internasional dituntut lebih dalam proses pengadaan awak kapal agar kegiatan pengoperasian kapal dapat berjalan dengan baik dan tingkat produktivitas awak kapal dapat selalu optimal.

PT MCS Internasional membuat laporan *crew change* atau pergantian awak kapal dimana diperlukan proses manajemen yang kompleks dalam pengaturan dan pengelolaan awak kapal. Hal-hal yang harus diperhatikan yaitu, awak kapal yang akan naik ke kapal (*on board*), awak kapal yang akan turun dari kapal (*sign off*), dan awak kapal yang sedang melaksanakan masa istirahat paska turun dari kapal (*crew stand by*). Pembuatan *crew change* untuk menghadapi permasalahan awak kapal yang tidak bersedia *on board* sehingga tidak ada keterlambatan dalam pengadaan awak kapal yang akan *on board*.

2. LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan. pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat (Edwin B. Filippo).

Crew Change Plan

Crew Change atau perpindahan karyawan (*employee turnover*) adalah suatu fenomena yang sering terjadi dalam sebuah bisnis, yang dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja

keluar dan masuk di sebuah organisasi menurut Emdy Mahardika Putra dikutip dari (Witasari, 2009).

Kontrak Kerja

Kontrak kerja adalah suatu perjanjian yang mengatur tentang kondisi kerja, hak dan tanggung jawab antar seorang pekerja dan pemberi kerja, secara tertulis atau lisan, dalam jangka waktu tertentu atau tanpa batas waktu (Malfie Yusiandre, 2022).

3. METODE

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian survei yang digunakan untuk pengumpulan data yang luas dan banyak. Penelitian ini dilakukan pada populasi besar maupun kecil, akan tetapi data yang dianalisis berasal dari sampel yang diambil dari populasi tersebut (Imam Machali, 2021). Penelitian survei adalah jenis penelitian yang dilakukan untuk mendapatkan sebuah fakta ataupun data yang ada pada di lapangan (Sidik dan Denok, 2021).

Jenis data dari penelitian ini merupakan data kuantitatif yaitu data yang berbentuk numerik atau bilangan yaitu berupa angka-angka atau data kualitatif yang telah diangkakan melalui proses skoring. Sesuai dengan bentuknya, data kuantitatif dapat diolah atau dianalisis menggunakan teknik perhitungan matematika atau statistika (Imam Machali, 2021).

Jenis penelitian ini berdasarkan tingkat eksplanasi (kadar penjelasan) termasuk kedalam penelitian asosiatif, penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih (Imam Machali, 2021). Teknik analisis yang digunakan dalam pengolahan data adalah regresi linier sederhana.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa penelitian survei kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk menyelidiki suatu masalah di lapangan dengan mengumpulkan data dari responden dan dapat diukur dengan teknik statistik, matematika ataupun komputasi.

Tempat dan Waktu Penelitian

Dalam penyusunan Tugas Akhir ini, maka diadakan penelitian pada waktu dan tempat sebagai berikut:

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT MCS Internasional

Alamat : Granadi Building 4th Floor, Jalan Rasuna Said Blok X-1.
Kav. 8-9, Kuningan Timur, Setia Budi, DKI Jakarta

E-Mail : crewing@mcs-internasional.com

Phone : +62212525196

Fax : +622152964555

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan selama 7 bulan yaitu bulan Januari 2023 sampai dengan bulan Juli 2023. Dalam waktu 7 bulan penelitian ini sudah dapat diselesaikan. Hal tersebut termasuk pengajuan judul penelitian, penyelesaian pengujian judul dan usulan penelitian, perbaikan, pelaksanaan penelitian dan penulisan laporan hasil penelitian. Adapun jadwal kegiatan penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 1 Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	2023						
		Bulan						
		Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul
1.	Penyusunan Proposal	■	■					
2.	Penyusunan Instrumen		■	■				
3.	Validasi Instrumen				■	■	■	
4.	Pengambilan Data				■	■	■	
5.	Analisis Data				■	■	■	
6.	Penyusunan Laporan					■	■	
7.	Finalisasi							■

(Sumber: Akademi Pelayaran Nasional Surakarta)

4. HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Penelitian ini menggunakan responden sejumlah 50 orang. Penulis menyebarkan 50 kuesioner kepada awak kapal Humpus Transportasi Kencana.

Jenis kelamin responden

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persen
Laki-laki	50	100%
Perempuan	0	0%
Jumlah	50 Orang	100%

(Sumber: Hasil Data SPSS Versi.27 diolah tahun 2023)

Berdasarkan tabel di atas, responden jenis kelamin laki-laki berjumlah 50 orang dengan presentase 100%, sedangkan responden jenis kelamin perempuan berjumlah 0 orang dengan presentase 0%. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa dari penelitian ini penulis tidak melibatkan perempuan sebagai responden dan hanya menggunakan laki-laki sebagai responden.

Usia Responden

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persen
21-30 tahun	17	34%
31-40 tahun	11	22%
41-50 tahun	14	28%
>50 tahun	8	16%
Jumlah	50 Orang	100%

(Sumber: Hasil Data SPSS Versi.27 diolah tahun 2023)

Berdasarkan tabel diatas, responden yang berusia 21-30 tahun berjumlah 17 orang dengan presentase 34%, responden yang berusia 31-40 tahun berjumlah 11 orang dengan presentase 22%, reponden yang berusia 41-50 tahun berjumlah 14 orang dengan presentase 28%, dan responden yang berusia > 50 tahun berjumlah 8 orang dengan presentase 16%.

Hasil Jawaban Responden

Tabel 4 Hasil Jawaban Responden Variabel *Crew Change Plan* (X)

No	Pertanyaan	Pilihan				
		STS	TS	CS	S	SS
1.	<i>Crew Change Plan</i> di PT MCSI didasarkan pada keterampilan yang dimiliki oleh awak kapal	2	1	17	18	12
	Presentase (%)	4,0	2,0	34,0	36,0	24,0

2.	Crew Change Plan di PT MCSI sesuai dengan kemampuan yang dimiliki awak kapal berdasarkan COP certificate (STCW '95)	2	1	18	15	14
	Presentase (%)	4,0	2,0	36,0	30,0	28,0
3.	Perusahaan mempersiapkan dokumen pergantian/ <i>replacement crew</i> dengan baik	3	6	8	16	17
	Presentase (%)	6,0	12,0	16,0	32,0	34,0
4.	Awak kapal menyenangi pekerjaannya karena <i>Crew Change Plan</i> yang dilaksanakan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki	5	1	18	21	5
	Presentase (%)	10,0	2,0	36,0	42,0	10,0
5.	Dalam <i>Crew Change Plan</i> diperlukan komunikasi dalam membangun hubungan kerja antara awak kapal dan perusahaan	3	5	7	17	18
	Presentase (%)	6,0	10,0	14,0	34,0	36,0
6.	<i>Crew Change Plan</i> yang tidak tepat menyebabkan awak kapal di atas kapal bosan dan mengalami fatigue/ kelelahan	4	3	10	26	7
	Presentase (%)	8,0	6,0	20,0	52,0	14,0
7.	<i>Crew Change Plan</i> bermanfaat menambah banyak pengetahuan bagi awak kapal (Ketika awak kapal dijadwalkan ke kapal yang berbeda)	4	4	4	19	19
	Presentase (%)	8,0	8,0	8,0	38,0	38,0

(Sumber: Hasil Data SPSS Versi.27 diolah tahun 2023)

Berdasarkan jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 50 responden pernyataan 7 mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 19 orang atau 38%, sedangkan pernyataan 4 mendapat respon terendah dengan jawaban sangat tidak setuju yaitu sebesar 5 orang atau 10%.

Tabel 5 Hasil Jawaban Responden Variabel Ketidaksesuaian Kontrak Kerja

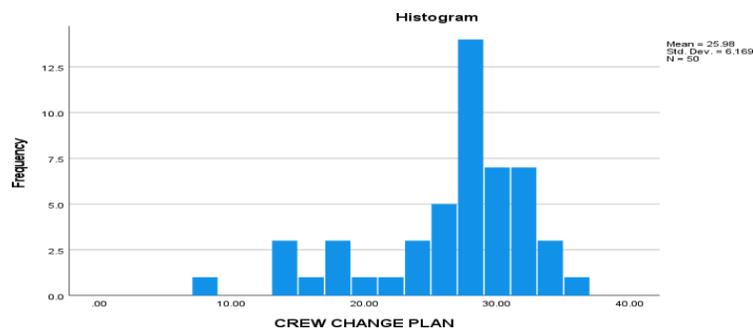
No	Pertanyaan	Pilihan				
		STS	TS	CS	S	SS
1.	Ketidaksesuaian perjanjian waktu kontrak kerja dengan kenyataan menimbulkan kesenjangan Crew dengan perusahaan	4	3	17	14	12
	Presentase (%)	8,0	6,0	34,0	28,0	24,0
2.	Kurangnya antisipasi dari pihak perusahaan dalam mengatasi ketidaksesuaian waktu kontrak kerja menimbulkan kesenjangan antara Crew dan perusahaan	6	1	22	12	9
	Presentase (%)	12,0	2,0	44,0	24,0	18,0
3.	Ketidaksesuaian waktu kontrak kerja menyebabkan kurangnya kepercayaan Crew dengan pihak perusahaan	3	4	15	17	11
	Presentase (%)	6,0	8,0	30,0	34,0	22,0
4.	Dampak dari adanya ketidaksesuaian waktu kontrak kerja adalah kecewanya Crew dengan pihak perusahaan	2	5	14	19	10
	Presentase (%)	4,0	10,0	28,0	38,0	20,0
5.	Manajemen perusahaan yang baik sebagai penentu dari terlaksananya Crew Change Plan yang baik pula sehingga waktu kontrak kerja Crew sesuai	2	6	11	20	11
	Presentase (%)	4,0	12,0	22,0	40,0	22,0
6.	Faktor kelalaian oleh pihak perusahaan penyebab dari ketidaksesuaian waktu kontrak kerja	3	9	11	15	12
	Presentase (%)	6,0	18,0	22,0	30,0	24,0
7.	Kurangnya Crew kapal di perusahaan mengakibatkan	3	5	8	26	8

	ketidaksesuaian waktu kontrak kerja					
	Presentase (%)	6,0	10,0	16,0	52,0	16,0
8.	Kurangnya Crew kapal yang <i>standby</i> Penyebab dari ketidaksesuaian waktu kontrak kerja	5	1	11	20	13
	Presentase (%)	10,0	2,0	22,0	40,0	26,0
9.	Penyebab dari ketidaksesuaian waktu kontrak kerja yaitu pengambilan keputusan tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku	8	7	9	19	7
	Presentase (%)	16,0	14,0	18,0	38,0	14,0
10.	Penyebab dari ketidaksesuaian waktu kontrak kerja yaitu pengambilan keputusan yang mendesak (Crew yang dijadwalkan tidak bisa On Board karena alasan tertentu)	5	6	13	17	9
	Presentase (%)	10,0	12,0	26,0	34,0	18,0

(Sumber: Hasil Data SPSS Versi.27 diolah tahun 2023)

Berdasarkan jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 50 responden pernyataan 8 mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 13 orang atau 26%, sedangkan pernyataan 9 mendapat respon terendah dengan jawaban sangat tidak setuju yaitu sebesar 8 orang atau 16%.

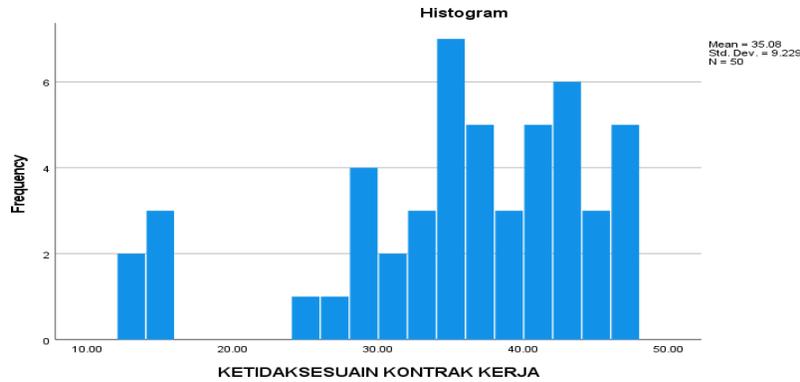
Analisis Unit



Grafik 1 Histogram *Crew Change Plan*

(Sumber: Hasil Data SPSS Versi.27 diolah tahun 2023)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan diperoleh data skor Crew Change Plan (X), Mean= 25,98, Median=28, Modus= 28, dan Standar Deviasi= 6,169.



Grafik 2 Histogram Ketidaksesuaian Kontrak Kerja

(Sumber: Hasil Data SPSS Versi.27 diolah tahun 2023)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan diperoleh data skor Ketidaksesuaian Kontrak Kerja (Y), Mean= 35,08, Median= 37, Modus= 34, dan Standar Deviasi= 9,229.

Pengujian Prasyarat Hipotesis

Uji Validitas

Tabel 6 Hasil Uji Validitas

Variabel	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X	0,754	0,284	Valid
	0,757	0,284	Valid
	0,779	0,284	Valid
	0,767	0,284	Valid
	0,773	0,284	Valid
	0,817	0,284	Valid
	0,885	0,284	Valid
Y	0,841	0,284	Valid
	0,866	0,284	Valid
	0,786	0,284	Valid
	0,848	0,284	Valid
	0,815	0,284	Valid
	0,806	0,284	Valid
	0,782	0,284	Valid
	0,844	0,284	Valid
	0,769	0,284	Valid
	0,639	0,284	Valid

(Sumber: Hasil Data SPSS Versi.27 diolah tahun 2023)

Berdasarkan hasil penelitian yang kepada 50 responden disimpulkan bahwa instrumen

penelitian dinyatakan valid dibuktikan dengan uji validitas dimana nilai r hitung $>$ r tabel. Dengan r tabel 48 signifikansi 0,05 yaitu 0,284.

Uji Reliabilitas

Tabel 7 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>cronbach's alpha</i>	r kritis	Keterangan
X	0,899	0,800 – 0,899	Baik
Y	0,936	Lebih dari atau sama dengan 0,900	Excellent (Sempurna)

(Sumber: Hasil Data SPSS Versi.27 diolah tahun 2023)

Berdasarkan hasil penelitian yang kepada 50 responden disimpulkan bahwa instrumen penelitian dinyatakan valid dibuktikan dengan uji reliabilitas dimana nilai *cronbach's alpha* variabel *crew change plan* (X) mendapatkan hasil 0,899 dengan keterangan reliabilitas baik, sedangkan untuk variabel ketidaksesuaian kontrak kerja (Y) mendapatkan hasil 0,936 dengan keterangan reliabilitas sempurna.

Uji Normalitas

Tes normalitas digunakan untuk menentukan apakah data dikumpulkan dari populasi yang didistribusikan secara normal menggunakan metode uji Kolmogorov - Smirnov.

Tabel 8 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual

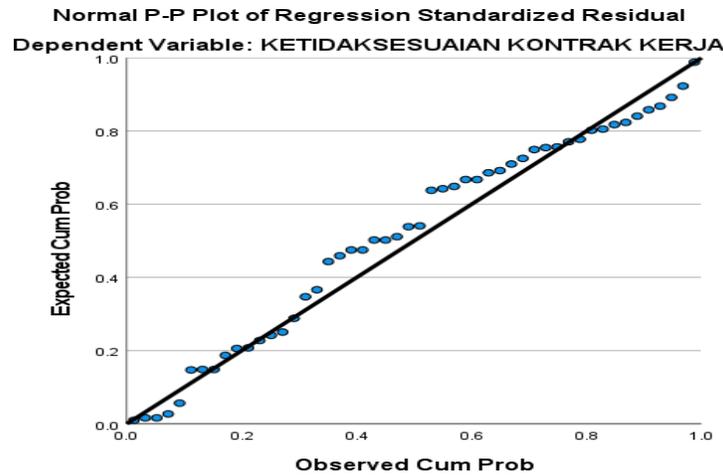
N		50	
Normal	Mean	.0000000	
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	5.99158771	
Most Extreme	Absolute	.119	
Differences	Positive	.070	
	Negative	-.119	
Test Statistic		.119	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.072	
Monte Carlo Sig. Sig.		.069	
(2-tailed) ^d	99% Confidence Interval	Lower Bound	.063

Upper	.076
Bound	

a. Test distribution is Normal

(Sumber: Hasil Data SPSS Versi.27 diolah tahun 2023)

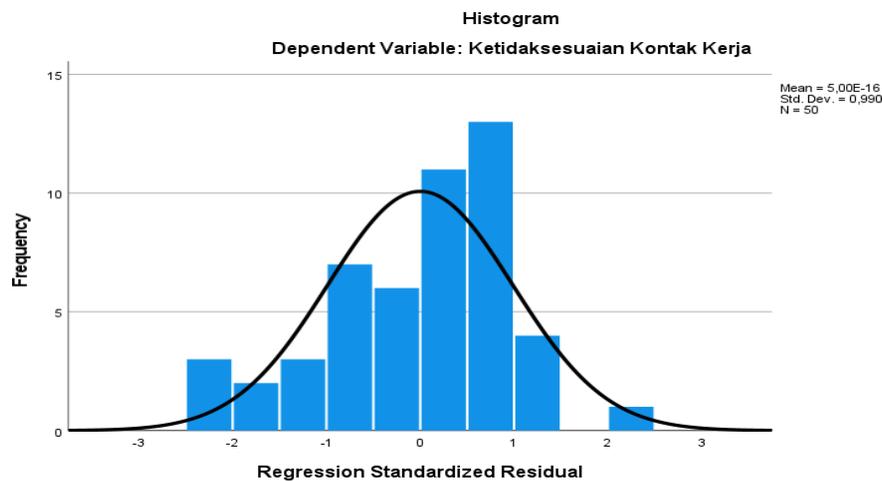
Berdasarkan tabel hasil uji normalitas diatas menunjukkan bahwa nilai asymp signifikansi 0,72 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa yang didistribusikan normal.



Grafik 3 Uji Normalitas PP Plot Of Regression

(Sumber: Hasil Data SPSS Versi.27 diolah tahun 2023)

Berdasarkan hasil di atas bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Grafik 4 Distribusi Normal

(Sumber: Hasil Data SPSS Versi.27 diolah tahun 2023)

Uji Linearitas

Linearitas akan terpenuhi dengan asumsi apabila plot antara nilai residual terstandarisasi

dengan nilai prediksi terstandarisasi tidak membentuk suatu pola tertentu atau random. Jika nilai sig, < 0,05 maka variabel memiliki hubungan yang linear. Jika nilai sig, > 0,05 maka variabel memiliki hubungan yang tidak linear.

Tabel 9 Hasil Uji Linearitas Anova Tabel

			Sum of	df	Mean	F	Sig.
			Squares		Square		
KETIDAKSES UAIN KONTRAK KERJA * CREW CHANGE	Betwee n Groups (Combin ed)		3142.347	16	196.397	6.284	.000
		Linearity	2414.623	1	2414.623	77.262	.000
		Deviation from Linearity	727.724	15	48.515	1.552	.143
PLAN	Within Groups		1031.333	33	31.253		
	Total		4173.680	49			

(Sumber: Hasil Data SPSS Versi.27 diolah tahun 2023)

Berdasarkan tabel hasil uji linearitas diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada baris *linearity* sebesar 0,00 kurang dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat linearitas antara variabel kedua variabel.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menggunakan uji Park Gleyser dengan cara mengorelasikan nilai absolute residualnya dengan tiap-tiap variabel independen. Apabila hasil nilai probabilitasnya memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka model tidak mengalami heteroskedastisitas.

Tabel 10 Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	2.842E-15	3.741		.000	1.000

CREW	.000	.140	.000	.000	1.000
CHANGE					
PLAN					

b. Dependent Variable: Abresid

(Sumber: Hasil Data SPSS Versi.27 diolah tahun 2023)

Berdasarkan tabel hasil uji heteroskedastisitas diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel 1,000 Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Pembahasan

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui:

Crew Change Plan atau perencanaan pergantian awak kapal adalah suatu proses untuk menentukan pergantian/perpindahan awak kapal yang telah melewati batas waktu atau yang biasa disebut masa kontrak kerja diatas kapal. Dalam pelaksanaannya perusahaan *crew manning agency* karena melibatkan banyak pihak yaitu *ship owner*, Nahkoda (sebagai perwakilan dari kapal) dan awak kapal yang akan digantikan ataupun yang akan menggantikannya.

Perusahaan pelayaran yang menganut sistem pengawakan sebagai laut tetap, seperti umumnya di Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Namun banyak perusahaan yang menganut sistem pengawasan secara kontrak seperti umumnya pada perusahaan swasta. Khusus untuk perusahaan swasta yang menganut sistem tetap, perlu dipikirkan adanya Anak Buah Kapal (ABK) dan nahkoda cadangan didarat yang jumlahnya kurang lebih 25 sampai dengan 50% aktif, tergantung besarnya perusahaan, sebagai cadangan untuk pengganti (mutasi naik atau turun), Anak Buah Kapal (ABK) Cuti, sakit, pendidikan, dan sebagainya.

Syarat yang harus dimiliki awak kapal agar dapat bekerja di kapal:

- 1) Sertifikat keahlian pelaut dan sertifikat keterampilan pelaut
- 2) Perjanjian Kerja Laut (PKL) antara perusahaan pelayaran dengan awak kapal yang disahkan oleh syahbandar
- 3) Sijil awak kapal
- 4) Sertifikat kesehatan pra berlayar/sertifikat *Medical Check Up* (MCU)
- 5) Buku pelaut

Penyebab terjadinya pergantian awak kapal antara lain:

1. Cuti
2. Atas permintaan sendiri
3. Menunggu penempatan dan *standby*

4. Sakit
5. Habis masa kontrak
6. Pemeriksaan kesehatan atau *Medical Check Up* (MCU)
7. Mengikuti diklat kepelautan
8. Mengurus dokumen yang habis masa berlakunya atau revalidasi (buku pelaut, sertifikat keterampilan dan sebagainya)

Kontrak kerja adalah kontrak yang menyatakan berbagai syarat kerja, hak para pihak, serta kewajiban antar pekerja dan pemberi kerja. Dalam keadaan seperti itu, kontrak kerja biasanya berurusan dengan skenario dimana mereka berhak mendapatkan kebijakan perusahaan berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan Indonesia yang relevan.

Menurut undang-undang No 17 tahun 2008 perjanjian kerja adalah landasan utama bagi pekerja untuk mengadakan suatu hubungan kerja, serta merupakan dasar bagi awak kapal dalam meminta hak-haknya. Dalam perjanjian kerja umum dan perjanjian kerja laut terdapat perbedaan dimana perjanjian kerja laut harus disahkan oleh pejabat pemerintah yang berwenang yaitu syahbandar. Kapal laut yang akan beroperasi harus dalam keadaan laiklaut dan diwakili oleh sejumlah awak kapal yang telah memenuhi syarat berlayar. Pengusaha kapal dan awak kapal perlu menyadari hak dan kewajiban satu sama lain, sehingga menciptakan hubungan kerja yang selaras.

Awak kapal di PT MCS Internasional mengalami ketidaksesuaian waktu kontrak kerja dikarenakan waktu kontrak melebihi Perjanjian kerja Laut (PKL). Ketidaksesuaian waktu kontrak kerja adalah tidak terlaksananya kesepakatan atau perjanjian yang telah ditetapkan, awak kapal harus bekerja melebihi waktu kontrak yang telah disepakati bersama.

Dampak ketidaksesuaian kontrak kerja

- 1) Mewujudkan kesenjangan bagi pekerja karena adanya ketidaksesuaian dengan perjanjian dengan kenyataan
- 2) Menimbulkan kurangnya antisipasi dari pihak perusahaan
- 3) Kurangnya kepercayaan pekerja dengan pihak perusahaan

Penyebab ketidaksesuaian kontrak kerja

- 1) Kecewanya pekerja dengan pihak perusahaan
- 2) Management perusahaan kurang baik
- 3) Adanya faktor kelalaian oleh pihak perusahaan
- 4) Adanya faktor kurangnya crew kapal perusahaan

- 5) Pengambilan keputusan tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku
- 6) Pengambilan keputusan secara mendesak

Jenis ketidaksesuaian kontrak kerja

- 1) Pekerja harus bekerja lebih dari waktu yang telah ditentukan di dalam kontrak kerja
- 2) Perpanjangan waktu kontrak kerja tidak dilaksanakan secara sukarela, melainkan bersifat memaksa

Faktor pendukung ketidaksesuaian kontrak kerja

- 1) Adanya perbedaan antara pelaksanaan dengan perjanjian awal yang telah disepakati
- 2) Kekurangan kru kapal yang *stand by*

Pengaruh *crew change plan* terhadap ketidaksesuaian kontrak kerja di PT MCS Internasional. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa *crew change plan* (X) berpengaruh positif terhadap ketidaksesuaian kontrak kerja (Y), hal ini dibuktikan dalam uji hipotesis, yaitu uji regresi linear sederhana, uji t dan uji koefisien determinasi.

Dalam uji regresi nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti adanya pengaruh variabel (X) terhadap variabel (Y) dan diperoleh persamaan regresi $Y = 5,518 + 1,138 (X)$ yang menunjukkan bahwa setiap penambahan satu poin variabel *crew change plan* (X) maka memberikan kenaikan skor sebesar 1,138 pada ketidaksesuaian kontrak kerja (Y) dengan konstanta sebesar 5,518.

Berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dilakukan menggunakan uji t, diperoleh hasil $t_{hitung} = 8,117$, dengan taraf signifikansi 5% (0,05) dengan $n = 50$ menunjukkan $t_{tabel} = 2,0484$. Terdapat pengaruh positif antara *crew change plan* (X) terhadap ketidaksesuaian kontrak kerja (Y).

Dalam uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa besarnya pengaruh positif variabel *crew change plan* terhadap ketidaksesuaian kontrak kerja adalah sebesar 57,9% sedangkan 42,1% dipengaruhi oleh variabel lain.

Penyebab awak kapal mengalami ketidaksesuaian kontrak kerja dikarenakan :

- a. Pembuatan *crew change plan* antara *ship management* kapal tanker dan *staff replacement manning agenc* belum optimal. Dari hasil pengamatan yang penulis lakukan selama praktek ditemukan bahwa pihak *manning agency* belum mendapatkan data konkret awak kapal yang akan *sign on* dan *sign off* dalam waktu dekat. PT MCS Internasional tidak mengetahui catatan sikap awak kapal saat dan setelah turun dari kapal (*personal confidential report*) setiap awak

kapal yang ada, sehingga tidak dapat melakukan pendataan mengenai status *stand by* awak kapal.

- b. Awak kapal yang *stand by* tidak mencukupi kebutuhan dikarenakan adanya awak kapal yang *jump ship* (awak kapal kabur meninggalkan kapal dan melepas tanggungjawab sebagai awak kapal), faktor penyebabnya yaitu faktor internal dan eksternal :

1. Faktor internal

Faktor yang berasal dari permasalahan pribadi awak kapal seperti adanya hubungan yang tidak baik antar awak kapal menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja yang diakibatkan dari *attitude* yang kurang baik dari awak kapal ataupun *pressure* atau tekanan dari atasan. Permasalahan keluarga yang mendesak dan tidak dapat ditunda sering kali menyebabkan awak kapal tidak bersedia melakukan *sign on*. Ketidaksesuaian harapan awak kapal terhadap kondisi kapal yang terjadi kerusakan sehingga memerlukan *maintenance* atau perawatan berkelanjutan agar kondisi kapal selalu dalam keadaan baik.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal merupakan faktor yang dipengaruhi oleh pihak perusahaan, keterlambatan pergantian awak kapal mengakibatkan adanya perpanjangan waktu kontrak kerja di atas kapal sehingga terjadi kesenjangan antara pihak perusahaan dan awak kapal. Adanya komunikasi yang kurang baik antara awak kapal dan PT MCS Internasional, sering kali menjadi permasalahan yang membuat awak kapal tidak bersedia *stand by*. Kurang terlaksana dengan baik sistem promosi kenaikan jabatan awak kapal yang telah direkomendasikan oleh nahkoda. Sistem pembayaran *leave pay* tidak tepat waktu sehingga menimbulkan ketidakpercayaan awak kapal dengan perusahaan.

Divisi rekrutmen kesulitan dalam pencarian awak kapal pengganti dikarenakan permintaan awak kapal baru tidak terencana terlebih dahulu. Kualifikasi awak kapal yang diperlukan tidak terstruktur dengan baik, sehingga banyak kandidat awak kapal mengalami kegagalan. Adanya persaingan seputar gaji bagi awak kapal sehingga untuk mendapatkan awak kapal menjadi sangat sulit bahkan terdapat awak kapal yang sudah bergabung dengan perusahaan lain karena mendapat gaji yang lebih besar.

Proses rekrutmen PT MCS Internasional dalam memenuhi permintaan awak kapal.

- 1) *Sourcing Process* adalah proses untuk mendapatkan awak kapal sesuai dengan kebutuhan yang ada, melalui sumber-sumber yang tersedia. Metodenya menggunakan *internal*

resourcing dan *external resourcing*. Pihak perekrutan memiliki tim yang telah berpengalaman dibidangnya dalam pencarian awak kapal.

- 2) *Selection Process* adalah proses untuk menyaring awak kapal menjadikan kandidat sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan *ship management* dan PT MCS Internasional. Dilakukan tes wawancara terlebih dahulu apabila awak kapal berada di sekitar Jabodetabek diminta untuk ke kantor dan awak kapal yang berada di luar Jakarta dilakukan wawancara secara online. Selain wawancara akan dilakukan tes CBT (*Computer Based Test*) yang berisi pertanyaan-pertanyaan berbahasa Inggris dan pertanyaan berdasarkan oleh jabatan awak kapal itu sendiri, tes dilakukan di kantor PT MCS Internasional dengan waktu mengerjakan 45 menit.
- 3) *User Process* adalah proses untuk mencari awak kapal yang tepat sesuai dengan posisi yang tersedia, diperoleh diantara kandidat yang telah lolos dari proses seleksi. Tahapan yang biasanya dilakukan berupa wawancara atau *familiarisasi* dan penandatanganan surat pernyataan yang dilakukan oleh *ship management* yaitu Humpus Transportasi Kimi. Apabila telah terjadi kesepakatan maka proses selanjutnya awak kapal melakukan *Medical Chek Up* (MCU), *Sign contact* dan penyelesaian dokumen keberangkatan apabila awak kapal telah mendapat jadwal *on board*.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian yang telah penulis laksanakan di PT MCS Internasional mengenai Pengaruh *Crew Change Plan* Terhadap Ketidaksesuaian Kontrak Kerja, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Crew Change Plan* atau perencanaan pergantian awak kapal adalah suatu proses untuk menentukan pergantian/perpindahan awak kapal yang telah melewati batas waktu atau yang biasa disebut masa kontrak kerja diatas kapal.
2. Kontrak kerja atau perjanjian kerja adalah landasan utama bagi pekerja untuk mengadakan suatu hubungan kerja, serta merupakan dasar bagi awak kapal dalam meminta hak-haknya.
3. *Crew change plan* berpengaruh terhadap ketidaksesuaian kontrak kerja, hal ini dibuktikan dalam uji hipotesis, yaitu uji regresi linear sederhana, uji t dan uji koefisien determinasi.
 - a. Dalam uji regresi linear sederhana nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti adanya pengaruh variabel (X) terhadap variabel

(Y) dan diperoleh persamaan regresi $Y = 5,518 + 1,138 (X)$.

- b. Dalam pengujian hipotesis yang telah dilakukan menggunakan uji t, diperoleh hasil $t_{hitung} = 8,117$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,0484$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak.
 - c. Dalam uji koefisien determinasi variabel *crew change plan* berpengaruh positif terhadap ketidaksesuaian kontrak kerja sebesar 57% sedangkan 42% dipengaruhi oleh variabel lain.
4. Penyebab awak kapal mengalami ketidaksesuaian kontrak kerja dikarenakan oleh belum optimalnya pembuatan *crew change plan* antara *ship management* kapal tanker dan *staff replacement manning agency*. Awak kapal yang *stand by* tidak mencukupi kebutuhan dikarenakan adanya awak kapal yang melakukan *jump ship*. Divisi rekrutmen kesulitan dalam mencari awak kapal pengganti.
 5. Proses rekrutmen PT MCS Internasional dalam memenuhi permintaan awak kapal dimulai dengan *sourcing process*, *selection process*, dan *user process*.

Saran-saran

Berdasarkan pembahasan yang telah penulis kemukakan, maka pada bab terakhir ini penulis akan memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi Penulis Lain
Diharapkan bagi penulis selanjutnya yang akan melakukan penelitian berkaitan dengan *crew change plan* dan ketidaksesuaian kontrak kerja mampu membahas secara lebih luas.
2. Bagi Perusahaan
 - a. Tidak terpenuhinya persediaan awak kapal yang *stand by* dapat diatasi dengan memperluas jaringan dalam perekrutan awak kapal. Dalam proses perekrutan diharapkan awak kapal yang bekerja sama dengan perusahaan memiliki kompetensi dan keterampilan yang baik serta berpengalaman di jenis kapal yang diperlukan.
 - b. Mengoptimalkan kembali pembuatan *Crew Replacemen Plan* (CRP) sehingga rencana pemberangkatan dan pemulangan awak kapal dapat sesuai dengan Perjanjian Kerja Laut (PKL) yang telah ditetapkan sebelumnya.
 - c. Pihak perusahaan memfokuskan *crew change* kepada awak kapal yang telah melebihi masa kontrak kerja, diharapkan awak kapal tidak mengalami *fatigue* (kelelahan) dalam bekerja sehingga kegiatan dalam berlayar dapat berjalan dengan maksimal.
3. Bagi Akademik

Melakukan kerjasama dengan perusahaan pelayaran, khususnya perusahaan pelayaran yang berada di kawasan Indonesia bagian barat seperti Jakarta dan sekitarnya agar mempermudah Taruna/Taruni dalam mencari tempat pelaksanaan Praktek Darat (Prada).

DAFTAR REFERENSI

- Daniel, M. (2002). *Metode penelitian sosial ekonomi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kaymaz, K. (2010). The effects of job rotation practices on motivation: A research on managers in the automotive organizations. *Business and Economics Research*, 1(3).
- Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia. (2008). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2008 tentang pelayaran*. Jakarta.
- Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia. (2013). *Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM 84 Tahun 2013 tentang perekrutan dan penempatan awak kapal*. Jakarta.
- Kosasih, E., & Soewondo, H. (2007). *Manajemen perusahaan pelayaran*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kuntjoro, A. Z., Sugiyanto, & Susetyo, H. (2020). *Manajemen sumber daya manusia dan pengawakan kapal (Ship Crewing Management)*. Jakarta: Departemen Perhubungan STIP.
- Machali, I. (2021). *Metode penelitian kuantitatif: Panduan praktik merencanakan, melaksanakan, dan analisis dalam penelitian kuantitatif*. Yogyakarta: Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Malfie, Y. (2022). *Pengaruh perpanjangan kontrak kerja kru dan ketidaksesuaian waktu kontrak kerja terhadap terjadinya kecelakaan kerja di kapal tanker milik PT Dewi Sri Maritim*. Semarang: Program Diploma IV, Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang.
- McGaghie, W. C., Chen, H. B., & Boehler, M. L. (2012). Translational educational research: A necessity for effective health-care improvement. *The American College of Chest Physicians*, 142(5), 97–103.
- Presiden Republik Indonesia. (2003). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan*. Jakarta.
- Priadana, M. S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode penelitian kuantitatif*. Tangerang: Pascal Books.
- Ridwan. (2005). *Skala pengukuran variabel-variabel penelitian*. Bandung: Alfabeta.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKP.
- Subagyo. (2001). *Peranan organisasi dan manajemen dalam badan peradilan*. Jakarta: Makalah disampaikan dalam Pelatihan Teknis Fungsional Peningkatan Profesionalisme bagi Pejabat Kepaniteraan.
- Sugiyono. (2012). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Statistika untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrino, Y. (2017). *Analisis mekanisme replacement crew kapal guna memperlancar crewing management di PT Jasindo Duta Segara*. Semarang: Program Diploma IV, Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi pertama)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Taufiqurokhman. (2008). *Konsep dan kajian ilmu perencanaan*. Jakarta Pusat: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama.
- Witasari, L. (2009). Analisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap turnover intention. *Makalah disajikan dalam studi empiris di Novotel Semarang, Universitas Diponegoro*.