

SKRIPSI

**ANALISIS *CREW JUMPSHIP* DI PT TRITON GLOBAL
MARITIM**



DISUSUN OLEH

RASNI

NIT 21.43.070

KETATALAKSANAAN ANGKUTAN LAUT DAN KEPELABUHANAN

**PROGRAM PENDIDIKAN DIPLOMA IV
POLITEKNIK ILMU PELAYARAN MAKASSAR
TAHUN 2025**

ANALISIS CREW JUMPSHIP DI PT TRITON GLOBAL MARITIM

Skripsi

Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan
Diploma IV Pelayaran

Program Studi Ketatalaksanaan Angkutan Laut Dan Kepelabuhanan

Disusun dan Diajukan oleh

RASNI

NIT. 21.43.070

**PROGRAM PENDIDIKAN DIPLOMA IV POLITEKNIK ILMU
PELAYARAN MAKASSAR
TAHUN 2025**

SKRIPSI

ANALISIS CREW JUMPSHIP DI PT TRITON GLOBAL MARITIM

Disusun dan Diajukan oleh:

RASNI

NIT. 21.43.070

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Skripsi
Pada tanggal 02 Mei 2025

Menyetujui:

Pembimbing I

Pembimbing II


Febrian James. STP., MM.
NIDN. 0906027504


Nurul Hatifah. S.Pd., M.Pd.
NIP.

Mengetahui:

a.n Direktur
Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar
Pembantu Direktur I

Ketua Program Studi KALK


Capt. Faisal Saransi. MT., M.Mar
NIP. 19750329 199903 1 002


Jumriani. S.E., M.Adm.S.D.A.
NIP. 19731201 199803 2 008

PRAKATA

Puji Syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas Limpahan Rahmat dan Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini dibuat sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Diploma IV jurusan Ketatalaksanaan Angkutan Laut dan Kepelabuhanan pada Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar. Dengan judul proposal : **ANALISIS CREW JUMPSHIP DI PT TRITON GLOBAL MARITIM**

Pada penyusunan skripsi ini tidak semata-mata hasil kerja penulis sendiri, melainkan juga berkat bimbingan, arahan dan dorongan dari pihak-pihak yang telah membantu, baik secara materi maupun secara non materi. Dalam kesempatan ini perkenankan penulis untuk mengucapkan banyak terima kasih serta penghargaan yang setinggi-tingginya kepada orang-orang yang telah membantu penulis secara langsung maupun tidak langsung kepada yang terhormat :

1. Capt. Rudy Susanto, M.Pd. selaku Direktur Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar;
2. Capt. Faisal Saransi, M.T.,Mar. selaku pembantu Direktur I Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar;
3. Ibu Jumriani, SE., M.Adm, S.D.A. selaku Ketua Prodi Ketatalaksanaan Angkutan Laut dan Kepelabuhanan;
4. Bapak Febrian James, STP., MM. selaku Dosen Pembimbing I;
5. Ibu Nurul Hatifah S.Pd., M.Pd. selaku Dosen Pembimbing II;
6. Seluruh dosen dan staff Prodi Ketatalaksanaan Angkutan Laut dan Kepelabuhanan yang namanya tidak dapat disebutkan satu persatu;
7. Bapak Tedy Yusaldi selaku Direktur PT Triton Global Maritim yang telah mengisinkan dan membimbing penulis selama melaksanakan Praktek Darat;

8. Seluruh staff PT Triton Global Maritim yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang selalu mendukung dan membantu penulis selama melaksanakan Praktek Darat di PT Triton Global Maritim;
9. Kepada kedua orang tua terkasih, Bapak Paduai dan Ibu Ernawati, dua sosok luar biasa dalam hidup saya. Terima kasih atas cinta yang tak pernah bersyarat, doa-doa yang tak pernah henti mengiringi setiap langkah, serta dukungan yang tak pernah goyah, bahkan di saat saya sendiri mulai meragukan diri. Kalian adalah tempat berpulang setiap lelah, sumber kekuatan di kala rapuh, dan cahaya yang tak pernah padam dalam perjalanan hidup saya. Terima kasih telah membesarkan, membimbing, dan merawat saya dengan penuh kasih hingga saya mampu berdiri di titik ini. Jika boleh meminta lebih kepada Tuhan, saya hanya ingin satu hal: agar kalian diberi umur panjang, dalam kesehatan dan kebahagiaan, agar saya bisa terus membalas meski tak akan pernah sebanding dengan segala cinta dan pengorbanan kalian.
10. Teman-teman angkatan XLII khususnya Program Studi KALK, yang kebersamai dari catar sampai sekarang;
11. Kepada semua pihak yang tidak tersebut diatas, atas bantuannya hingga penulisan skripsi ini dapat berjalan dengan baik serta dapat selesai tepat pada waktunya. Semoga ALLAH SWT melimpahkan berkatnya atas segala bantuan dan jasa-jasa baiknya yang telah diberikan kepada penulis.
12. Penulis juga berterima kasih kepada diri sendiri yang telah bertahan dan berjuang sejauh ini. Terima kasih karena tidak menyerah, meski tak jarang ingin berhenti. Terima kasih telah terus berjalan di tengah lelah, ragu, dan air mata yang tak terlihat. Perjalanan ini tidak mudah, tapi kamu sudah membuktikan bahwa usaha dan keyakinan mampu membawa langkah ini sampai di titik yang membanggakan. Semoga ke depan, kamu tetap kuat, rendah hati, dan tidak pernah lupa bersyukur.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Keterbatasan dalam pengetahuan dan pengalaman turut memengaruhi

hasil akhir dari karya ini. Oleh oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan sebagai bahan evaluasi untuk perbaikan di masa yang akan datang. Penulis juga berharap, semoga skripsi ini dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat dan nyata bagi para pembaca, khususnya bagi Taruna dan Taruni Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar, serta dapat menjadi kontribusi kecil dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang ini. Semoga segala kebaikan yang diberikan kepada penulis berbalas keberkahan untuk kita semua.

Makassar, 02 Mei 2025



RASNI
NIT. 21.43.070

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Nama : RASNI
Nomor Induk Taruna : 21.43.070
Program Studi : Ketatalaksanaan Angkutan Laut Dan
Kepelabuhanan

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul :

“ANALISIS CREW JUMPSHIP DI PT TRITON GLOBAL MARITIM”

Ini adalah karya asli. Setiap pemikiran yang terkandung dalam skripsi ini, yang penulis nyatakan sebagai kutipan, adalah pemikiran yang penulis susun sendiri.

Apabila penegasan diatas terbukti dalam hal apapun, saya bersedia mengakui sanksi yang ditentukan oleh Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar

Makassar, 02 Mei 2025



RASNI
NIT 21.43.070

ABSTRAK

Rasni, 2025, "Analisis Crew Jumpship di PT Triton Global maritim",
Dibimbing oleh : (Febrian James dan Nurul Hatifah).

Dalam industri pelayaran, salah satu tantangan besar yang dihadapi perusahaan ialah terjadinya *crew jumpship*, dimana anggota kru kapal meninggalkan pekerjaan mereka atau berpindah ke kapal lain tanpa izin atau prosedur yang sah. Demi menjaga kualitas kru sebagai penunjang kelancaran operasional perusahaan maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor apa yang menyebabkan terjadinya *crew jumpship*, apa saja dampak yang ditimbulkan akibat *crew jumpship*, serta strategi apa yang digunakan untuk mencegah *crew jumpship* terjadi.

Penelitian ini menerapkan pendekatan deskriptif kualitatif dalam mengumpulkan data dengan melibatkan wawancara, observasi, tinjauan pustaka, serta dokumentasi berupa foto.

Berdasarkan penelitian mengenai *crew jumpship* di PT. Triton Global Maritim maka diketahui bahwa penyebab *crew jumpship* terjadi karena adanya ketidaknyamanan *crew* baik itu dari segi internal seperti gaji yang kurang, waktu kerja yang tidak teratur, pertentangan dengan sesama *crew* serta faktor eksternal yang datang dari diri sendiri seperti masalah keluarga. Dari beberapa faktor yang telah ditemukan maka akan menimbulkan dampak berupa gangguan terhadap jadwal pelayaran, peningkatan biaya operasional, penurunan produktivitas, risiko kecelakaan, serta citra perusahaan yang buruk. Kemudian beberapa upaya yang dilakukan PT Triton Global Maritim untuk mencegah terjadinya *crew jumpship* seperti, rekrutmen dan seleksi yang tepat, gaji dan tunjangan yang sesuai, sistem rotasi yang efektif serta pemberian sanksi, sehingga tidak ada lagi *crew* yang berfikir untuk melakukan *jumpship*.

Kata kunci: *Crew, Jumpship*

ABSTRACT

Rasni, 2025, "Analysis Crew Jumpship at PT Triton Global Maritim", Supervised by: (Febrian James and Nurul Hatifah).

In the shipping industry, one of the major challenges faced by companies is the occurrence of crew jumpship, where crew members leave their jobs or move to another ship without proper authorization or following legal procedures. In order to maintain the quality of the crew as a support for the smooth operation of the company, this study aims to determine what factors cause crew jumpship, what are the impacts caused by crew jumpship, and what strategies are used to prevent crew jumpship from occurring.

This study applies a qualitative descriptive approach in collecting data by involving interviews, observations, literature reviews, and documentation in the form of photos.

Based on research on crew jumpship at PT. Triton Global Maritim, it is known that the cause of crew jumpship occurs due to crew discomfort both from an internal perspective such as insufficient salary, irregular working hours, conflicts with fellow crew members and external factors that come from within such as family problems. From several factors that have been found, it will have an impact in the form of disruption to shipping schedules, increased operational costs, decreased productivity, risk of accidents, and a bad company image. Then, several efforts were made by PT Triton Global Maritim to prevent crew jumpship, such as proper recruitment and selection, appropriate salary and benefits, an effective rotation system and the imposition of sanctions, so that no more crew would think about doing jumpship.

Keywords: Crew, Jumpship

DAFTAR ISI

SKRIPSI	i
PRAKATA	iv
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	5
A. Kajian Pustaka	5
B. Kerangka Pikir	33
BAB III METODE PENELITIAN	34
A. Jenis desain penelitian	34
B. Definisi Konsep	34
C. Unit Analisis	35
D. Teknik Pengumpulan Data	36
E. Teknik Analisis Data	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	39
A. Gambaran Umum PT Triton Global Maritim	39
B. Hasil Penelitian	50
C. Pembahasan	50

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	58
A. Kesimpulan	58
B. Saran	58
DAFTAR PUSTAKA	60
HASIL WAWANCARA	62
RIWAYAT HIDUP	74

DAFTAR TABEL

Nomor	Halaman
2.1 Tabel sertifikat STCW	15
2.2 Orisinalitas Penelitian	30
4.1 Daftar kapal PT Triton Global Maritim	44

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Halaman
2.1 Crew list	26
2.2 Perjanjian kerja laut (PKL)	29
2.3 Ahts triton jawara	32
2.4 Kerangka pikir	33
4.1 Kantor PT Triton Global Maritim	40
4.2 Struktur organisasi PT Triton Global Maritim	43

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia merupakan negara kepulauan yang terdiri dari lebih dari 17.000 pulau yang terbentang dari Sabang hingga Merauke. Kondisi geografis ini menjadikan pelayaran sebagai sarana transportasi laut yang sangat strategis dalam mendukung konektivitas antarpulau. Selain itu, sektor pelayaran juga memegang peranan penting sebagai salah satu penopang utama perekonomian nasional.

Sebagai bagian integral dari sistem transportasi nasional, pelayaran tidak dapat dipisahkan dari moda transportasi lainnya. Peranannya akan semakin penting dalam menghadapi dinamika dan tantangan transportasi di masa mendatang, terutama dalam konteks penguatan industri maritim Indonesia. Dalam dunia pelayaran kapal berperan penting sebagai mobilitasi manusia, serta penunjang dalam segala kegiatan yang berkaitan dengan pelayaran. Anak buah kapal memiliki peran penting dalam kelancaran operasional kapal, maka dari itu pihak perusahaan pelayaran (rekrutmen) harus lebih selektif dalam proses perekrutan *crew*.

Dalam dunia pelayaran, manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi kunci untuk meraih kesuksesan jangka panjang bagi suatu perusahaan, dimana Sumber Daya Manusia (SDM) tidak hanya berfokus pada pengelolaan karyawan, tetapi juga mencakup perancangan strategi yang mendukung peningkatan produktivitas dan pertumbuhan perusahaan. Mulai dari proses rekrutmen, pengembangan karier, manajemen kinerja, hingga pemenuhan kesejahteraan karyawan, manajemen SDM mencakup berbagai elemen penting yang bertujuan untuk memastikan setiap individu mampu memberikan kontribusi optimal bagi organisasi. Sama halnya di dunia pelayaran manajemen sumber daya manusia sangat penting dalam perekrutan *crew*.

Berdasarkan UU No.17 Tahun 2008 tentang Pelayaran, Anak Buah Kapal adalah orang yang bekerja atau dipekerjakan di atas kapal oleh pemilik atau operator kapal dan menjalankan tugas di atas kapal sesuai dengan jabatan yang telah ditentukan dalam buku sijiil. *Crew* kapal juga diartikan sebagai orang yang bekerja di atas kapal sebagai bagian dari awaknya, dan dapat bekerja dalam suatu jumlah bidang yang terkait dengan operasi dan pemeliharaan kapal, dengan kata lain semua *crew* kapal bekerja sama untuk memastikan kapal dapat beroperasi dengan aman dan lancar. Di mana mereka harus memenuhi standar keselamatan internasional dan peraturan yang ditetapkan oleh badan maritim seperti *International Maritime Organization (IMO)* dan *SOLAS (Safety of Life at Sea)*.

Industri pelayaran merupakan sektor yang sangat bergantung pada tenaga kerja terlatih, khususnya kru kapal, di mana para kru berperan penting dalam memastikan kelancaran operasional kapal dan keselamatan pelayaran. Kru kapal harus dihadapkan pada kondisi kerja yang tidak menentu. Dalam industri pelayaran, salah satu tantangan besar yang dihadapi perusahaan ialah terjadinya *crew jumpship*, dimana anggota kru kapal meninggalkan pekerjaan mereka atau berpindah ke kapal lain tanpa izin atau prosedur yang sah. Hal ini tidak hanya merugikan perusahaan pelayaran, tetapi juga mempengaruhi kelancaran operasional kapal dan dapat merusak reputasi perusahaan. Kejadian *jumpship crew* menjadi masalah kompleks dalam dunia pelayaran, karena tidak hanya terkait dengan faktor eksternal seperti kondisi pasar tenaga kerja atau persaingan antar perusahaan pelayaran, tetapi erat juga kaitannya dengan faktor internal perusahaan. Kru kapal yang melakukan *jumpship* sering kali merasa tidak puas dengan kondisi kerja, kompensasi yang diberikan, atau tidak merasa dihargai oleh perusahaan. Maka dari itu, perusahaan harus melakukan pendekatan yang tepat untuk mencegah terjadinya perilaku *jumpship*.

Jumpship jika diartikan ke dalam bahasa Indonesia adalah lompat kapal. Istilah *crew jumpship* umumnya digunakan untuk mendeskripsikan situasi ketika seorang awak kapal meninggalkan kapal secara tidak sah atau melarikan diri, serta mengabaikan tanggung jawabnya sebagai bagian dari kru kapal. Kejadian ini sering terjadi di industri pelayaran, terutama pada kapal yang beroperasi dalam jangka yang panjang. Apapun alasannya seharusnya *jumpship* tidak boleh dilakukan karena memberikan dampak negatif pada perusahaan.

Crew Jumship mempunyai dampak yang sangat besar bagi perusahaan pelayaran baik dari segi operasional, hubungan kerja antara awak kapal dan perusahaan, maupun reputasi dan nama baik perusahaan itu sendiri. Maka dari itu dalam mencegah terjadinya *crew jumpship* di PT Triton Global Maritim sangat penting, di mana dengan melakukan rekrutment yang efektif dan baik sangat penting bagi perusahaan pelayaran dalam menjaga loyalitas awak kapal. Perusahaan juga harus memiliki pendekatan yang kepada para *crew*, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik, mendukung, memberikan motivasi, serta menumbuhkan rasa tanggung jawab serta loyalitas dari para awak kapal.

Adapun keterkaitan masalah tersebut diatas maka penulis mengambil judul **“ANALISIS CREW JUMPSHIP DI PT TRITON GLOBAL MARITIM ”**

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini berfungsi sebagai panduan bagi penulis dalam melaksanakan penelitian secara sistematis dan sesuai dengan kaidah ilmiah. Melalui perumusan masalah, diharapkan peneliti dapat memahami objek yang akan dikaji, serta memperjelas tujuan penulisan dan membatasi ruang lingkup pembahasan agar tetap fokus pada aspek-aspek yang relevan dengan permasalahan yang diteliti, adapun beberapa masalah yang diteliti antara lain:

1. Apa faktor yang menyebabkan *crew jumpship* di PT Triton Global Maritim?
2. Apa dampak *crew jumpship* terhadap kegiatan operasional PT Triton Global Maritim?
3. Apa strategi yang dapat digunakan oleh manajemen untuk meminimalisir terjadinya *crew jumpship*?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan di atas, adapun tujuan penulisan yang ingin dicapai yaitu:

1. Untuk mengetahui faktor apa saja yang menyebabkan *crew jumpship* di PT Triton Global Maritim
2. Untuk mengetahui dampak *crew jumpship* terhadap kegiatan operasional di PT Triton Global Maritim
3. Untuk mengetahui strategi apa saja yang dapat digunakan oleh manajemen guna meminimalisir *crew jumpship* di PT Triton Global Maritim

D. Manfaat Penelitian

Secara umum diharapkan dapat menjadi salah satu literatur bagi pembaca pada umumnya dan rekan-rekan Taruna/i pada khususnya dalam mendalami materi terkait masalah yang dibahas. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut.

1. Secara Teoritis
Penulis berharap hasil penelitian ini bisa menambah wawasan dan khasanah ilmu pengetahuan program studi Ketatalaksanaan Angkutan Laut dan Kepelabuhanan (KALK) dan menjadi acuan dan bahan referensi bagi taruna/taruni.
2. Secara Praktis
Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam menghadapi *crew jumpship* di masa mendatang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Pustaka

1. Pengertian Analisis

Analisis merupakan suatu bentuk perhatian atau sikap terhadap objek tertentu, baik berupa benda, fakta, maupun fenomena, hingga mampu memecahkannya menjadi bagian-bagian yang lebih kecil serta memahami hubungan antar bagian tersebut dalam satu kesatuan. Analisis juga dapat diartikan sebagai kemampuan dalam menguraikan atau memecah informasi menjadi komponen-komponen yang lebih sederhana agar lebih mudah dipahami.

Sugiyono (2015), analisis merupakan suatu kegiatan untuk menemukan pola atau pola pikir yang dilakukan melalui proses pengujian yang sistematis terhadap suatu hal.

Menurut Suharso dan Ana Retnoningsih (2005), analisis diartikan sebagai suatu bentuk penyelidikan terhadap suatu peristiwa, baik berupa tulisan, tindakan, maupun hal lainnya, dengan tujuan untuk memperoleh pemahaman yang sebenarnya mengenai kondisi atau keadaan yang terjadi.

Dalam kamus Bahasa Indonesia kontemporer karangan Peter Salim dan Yenni Salim (2002) istilah "analisis" dijelaskan dalam beberapa pengertian sebagai berikut:

- a. Analisis merupakan suatu kegiatan penyelidikan terhadap suatu peristiwa, seperti tindakan, tulisan, dan lainnya, yang bertujuan untuk memperoleh fakta yang akurat, termasuk asal mula, sebab, maupun penyebab utama dari peristiwa tersebut.
- b. Analisis juga diartikan sebagai penguraian suatu masalah ke dalam bagian-bagian tertentu, disertai dengan penelaahan terhadap bagian-bagian tersebut serta hubungan antar bagiannya, guna memperoleh pemahaman yang menyeluruh.

- c. Analisis adalah dipandang sebagai suatu proses penyelesaian masalah yang diawali dengan hipotesis atau dugaan, kemudian dibuktikan melalui berbagai cara yang pasti seperti pengamatan dan eksperimen.
- d. Analisis adalah proses berpikir secara logis untuk memecah suatu permasalahan menjadi bagian-bagian tertentu berdasarkan metode yang teratur, dengan tujuan memahami prinsip-prinsip dasar yang mendasarinya.

Berdasarkan beberapa pengertian analisis di atas, dapat disimpulkan bahwa analisis merupakan Upaya untuk menyelesaikan suatu permasalahan melalui proses penyelidikan, dengan memecah masalah ke dalam komponen-komponen yang saling berkaitan guna mengidentifikasi akar penyebabnya, sehingga dapat ditemukan solusi yang paling sesuai.

2. Kepuasan Kerja Karyawan

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu kondisi ideal yang diharapkan dalam dunia kerja, karena perasaan dan sikap karyawan terhadap lingkungan kerja akan berdampak langsung pada perilaku serta pelaksanaan tugas yang diberikan. Jika seorang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, maka ia cenderung merasakan kepuasan dalam bekerja.

Menurut Robbins (2002:36), kepuasan kerja merupakan sikap keseluruhan individu terhadap pekerjaannya. Seseorang yang merasa puas cenderung menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sementara individu yang merasa tidak puas akan memperlihatkan sikap yang negatif.

Menurut Handoko (2012:193), kepuasan kerja adalah kondisi emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya.

Umam K, (2010:192) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaan yang muncul sebagai hasil dari penilaian terhadap kondisi kerja. Penilaian kerja mencakup berbagai aspek kinerja dan dapat dianggap sebagai bentuk apresiasi atas pencapaian nilai-nilai penting dalam dunia kerja. Karyawan yang merasa puas terhadap hasil penilaian cenderung memiliki persepsi positif terhadap lingkungan kerjanya dibandingkan dengan mereka yang merasa tidak puas.

Dari berbagai pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu kondisi emosional yang tercermin dari sikap dan perilaku karyawan, yang bisa bersifat menyenangkan atau tidak menyenangkan tergantung pada bagaimana mereka memandang pekerjaan yang dijalani.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Robbins (2002:36) menyebutkan beberapa faktor utama yang memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan, antara lain:

1) Pekerjaan yang menantang.

Pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan kemampuan, melibatkan tugas-tugas bervariasi, menyediakan otonomi, serta memberikan umpan balik yang jelas cenderung lebih memuaskan. Pekerjaan yang terlalu mudah bisa menimbulkan kebosanan, sedangkan yang terlalu sulit bisa memicu frustrasi. Tingkat tantangan yang sedang umumnya menghasilkan kepuasan kerja yang optimal.

2) Penghargaan yang adil

Sistem kompensasi yang adil, transparan, dan sesuai harapan karyawan akan meningkatkan kepuasan. Jika imbalan dianggap setara dengan tanggung jawab dan keterampilan yang dimiliki, maka karyawan cenderung merasa puas.

3) Lingkungan kerja yang mendukung.

Faktor kenyamanan fisik seperti kebersihan, tata ruang, suhu, dan fasilitas kerja yang memadai berpengaruh terhadap kenyamanan dan kepuasan kerja.

4) Hubungan antarpribadi.

Selain kompensasi dan prestasi, karyawan juga mencari interaksi sosial di tempat kerja. Hubungan yang baik antar rekan dan dengan atasan, termasuk adanya rasa saling menghargai, loyalitas, dan keterbukaan, menjadi penentu penting dalam kepuasan kerja.

Untuk memelihara dan mempertahankan hubungan interpersonal ini, perlu diterapkannya: saling menghargai, loyal dan toleran antara satu dengan yang lain, sikap terbuka dan keakraban antar karyawan.

Menurut Hasibuan (2006:200), faktor-faktor lain yang turut mempengaruhi kepuasan kerja antara lain:

- 1) Pemberian jasa yang layak.
- 2) Penempatan yang sesuai dengan keahlian.
- 3) Tingkat kesulitan pekerjaan.
- 4) Kondisi lingkungan kerja.
- 5) Ketersediaan fasilitas pendukung.
- 6) Kepemimpinan yang efektif
- 7) Sifat pekerjaan yang tidak monoton.

Sedangkan menurut As'ad (2003:114), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dikelompokkan menjadi tiga:

- 1) Faktor individu: seperti usia, karakter, dan harapan pribadi.
- 2) Faktor sosial: termasuk hubungan sosial, pandangan masyarakat, kebebasan berpendapat dan berorganisasi, serta aktivitas sosial di tempat kerja.

- 3) Faktor pekerjaan: seperti gaji, pengawasan, keamanan kerja, kondisi kerja secara fisik, dan peluang pengembangan karier.

c. Teori Kepuasan Kerja

Menurut Veithzal Rivai (2010: 856-857) ada beberapa teori kepuasan kerja yang cukup terkenal, yaitu:

- 1) Teori Ketidakesesuaian (*Discrepancy theory*)

Teori ini menyatakan bahwa kepuasan kerja ditentukan oleh perbedaan antara harapan individu dan realitas yang dialami. Semakin besar kesesuaian antara yang diharapkan dan yang diperoleh, terutama jika melebihi ekspektasi maka tingkat kepuasan akan semakin tinggi. Dengan kata lain, kepuasan muncul dari adanya perbedaan positif (*positive discrepancy*) antara harapan dan pencapaian.

- 2) Teori Keadilan (*Equity theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja seseorang sangat dipengaruhi oleh persepsi terhadap keadilan dalam lingkungan kerja. Individu akan membandingkan rasio antara kontribusi (*input*) dan imbalan (*output*) yang diterima dengan orang lain. Jika rasio tersebut dianggap seimbang dan adil, maka akan timbul rasa puas. Namun, ketidakseimbangan, baik yang merugikan maupun yang menguntungkan, dapat menimbulkan ketidakpuasan atau bahkan konflik internal.

- 3) Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Teori ini membedakan antara faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan kerja (*motivator*) dan yang menyebabkan ketidakpuasan (*hygiene factors*). Faktor motivator mencakup hal-hal seperti tantangan dalam pekerjaan, peluang berprestasi, penghargaan, dan promosi. Sementara itu, faktor *hygiene* mencakup aspek seperti gaji, kondisi kerja, hubungan antarpegawai, serta kualitas supervisi. Kehadiran motivator meningkatkan kepuasan, sedangkan kekurangan *hygiene factors*

menyebabkan ketidakpuasan, meskipun kehadirannya tidak selalu menimbulkan kepuasan.

3. Aturan Pemerintah Tentang Pengawakan Kapal

Crewing adalah proses pengelolaan semua aspek yang berkaitan dengan awak kapal, mulai dari perekrutan hingga pengelolaan selama mereka bertugas diatas kapal.

Menurut Peraturan Menteri Perhubungan (PM) Nomor 84 tentang perekrutan dan penempatan awak kapal tahun (2013), dalam peraturan ini yang dimaksud:

- a. Perusahaan Angkutan Laut merupakan perusahaan berbadan hukum Indonesia yang bergerak dalam kegiatan pelayaran, baik untuk rute domestik maupun internasional, termasuk pelayaran dari dan ke pelabuhan luar negeri.
- b. Usaha Keagenan Awak Kapal (*Ship Manning Agency*) adalah badan usaha yang menyediakan jasa pengawakan kapal, yang meliputi proses perekrutan dan penempatan awak kapal berdasarkan kualifikasi dan kompetensi yang dipersyaratkan, sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku.
- c. Serikat pekerja merupakan organisasi yang dibentuk oleh dan untuk pekerja, yang berfungsi untuk memperjuangkan hak serta kepentingan anggotanya, sesuai dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan nasional dan/atau ketentuan organisasi ketenagakerjaan internasional yang diakui.

Berdasarkan Peraturan Menteri (PM) No.26 tentang pengawakan kapal niaga, dalam peraturan ini yang dimaksud:

- a. Kapal adalah kendaraan air dengan bentuk dan jenis tertentu, yang digerakkan dengan tenaga angin, tenaga mekanik, energi lainnya, ditarik atau ditunda termasuk kendaraan yang berdaya dukung dinamis, kendaraan di bawah permukaan air, serta alat apung dan bangunan terapung yang tidak berpindah-pindah.

- b. Kapal niaga adalah kapal yang kegiatannya utamanya mengangkut barang dan/ atau mengangkut penumpang untuk tujuan komersial dalam berbagai ukuran dan bentuk.
- c. Pelaut adalah setiap orang yang mempunyai kualifikasi keahlian atau keterampilan sebagai Awak kapal.

Proses pengawakan kapal sangat erat kaitannya dengan rekrutment. Dimana rekrutment itu sendiri ialah proses mencari, memilih, dan menempatkan individu-individu yang kompeten untuk mengisi posisi di kapal, proses ini memiliki peran yang sangat penting dalam memunjang keberhasilan pelayaran. Rekrutment itu sendiri biasa dilakukan oleh tim *crewing* dimana *Crewing* merujuk pada sekumpulan individu yang bekerja dalam suatu organisasi. Mereka adalah aset paling berharga di Perusahaan karena memiliki kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan untuk mencapai tujuan suatu organisasi. *crewing* ini merupakan orang-orang yang melakukan perekrutan *crew* untuk kapal-kapal yang membutuhkan tambahan crew untuk mengisi kekosongan jabatan yang ada di kapal sesuai dengan kualifikasi masing- masing *crew*.

Crewing bertanggung jawab untuk mengelola dan mengembangkan karyawan agar mereka dapat berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan dan visi suatu organisasi atau Perusahaan. Sumber Daya Manusia memiliki beberapa peran diantaranya:

- a. Rekrutmen dan Seleksi

Menarik dan memilih calon crew kapal yang tepat untuk posisi yang ada, sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

- b. Pelatihan dan Pengembangan

Menyediakan pelatihan dan pengembangan keterampilan untuk meningkatkan kemampuan *crew* agar lebih kompeten dan produktif.

- c. Manajemen Kinerja

Mengelola kinerja *crew* dengan menetapkan standar kerja, memberikan umpan balik, dan melakukan evaluasi untuk memastikan hasil kerja yang optimal.

d. Kesejahteraan dan Kepuasan *Crew*

Mengelola kompensasi, tunjangan, dan fasilitas lainnya untuk menjaga kepuasan dan motivasi *crew*.

e. Pengelolaan hubungan industrial

Mengelola hubungan antara manajemen dan pihak *crew* kapal, termasuk menyelesaikan konflik dan memastikan hubungan yang harmonis di tempat kerja.

Adapun pengertian rekrutmen tidak jauh berbeda dengan *crewing* yaitu :

Menurut Dubois (2004:96), rekrutmen merupakan suatu proses untuk menarik sebanyak mungkin pelamar yang memiliki kualifikasi sesuai dengan posisi yang tersedia. Proses ini tidak dimaksudkan untuk menyesuaikan pelamar dengan posisi yang ada, melainkan sebagai upaya pencarian dan penjaringan kandidat terbaik untuk mengisi lowongan jabatan.

Sementara itu, menurut Meldona (2009:132), rekrutmen diartikan sebagai proses pencarian dan pemanfaatan strategi untuk menarik pelamar yang memenuhi persyaratan guna mengisi posisi atau jabatan kosong, sebagaimana telah diidentifikasi dalam perencanaan sumber daya manusia.

rekrutmen atau proses penarikan tenaga kerja merupakan upaya untuk memperoleh sejumlah calon yang memenuhi kriteria guna mengisi posisi tertentu, baik sebagai pegawai awal maupun tetap di suatu organisasi atau lingkungan bisnis lokal. Sementara itu, Rivai (2008:158) mengungkapkan bahwa rekrutmen pada dasarnya adalah langkah sistematis untuk menjaring calon karyawan yang memiliki kompetensi dan layak untuk bekerja di sebuah perusahaan.

Secara umum, rekrutmen dibedakan menjadi dua jenis, yaitu:

a. Rekrutmen internal

Rekrutmen ini merupakan proses merekrut atau mempromosikan orang-orang yang sebelumnya sudah bekerja di perusahaan.

b. Rekrutmen eksternal

Merupakan proses rekrutmen dimana orang yang di rekrut adalah orang baru atau orang yang sebelumnya tidak pernah bekerja di perusahaan ini.

Menurut Akbar (2017;35) kegiatan rekrutmen selalu berkaitan erat dengan perencanaan tenaga kerja yang telah disusun sebelumnya. Artinya, setiap langkah dalam proses rekrutmen harus disesuaikan dan selaras dengan kebutuhan tenaga kerja yang telah dirancang, agar tenaga kerja yang direkrut benar-benar sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Crew Kapal/Awak Kapal

Awak kapal merupakan sekelompok individu yang bertugas bersama di atas kapal untuk melaksanakan berbagai peran guna menjamin kelancaran operasional dan keseluruhan aktivitas pelayaran. Tanggung jawab mereka mencakup aspek keselamatan kapal, perlindungan bagi seluruh kru, serta keberhasilan dalam setiap pelayaran atau misi yang dijalankan kapal.

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran, dalam konteks angkutan laut, yang dimaksud dengan anak buah kapal adalah individu yang bekerja atau dipekerjakan di atas kapal oleh pemilik atau pengusaha kapal untuk melaksanakan tugas sesuai fungsi dan jabatan yang tercantum dalam buku sijil. Sementara itu menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 51 Tahun 2022 tentang Perkapalan, anak buah kapal didefinisikan sebagai anggota kru kapal selain nakhoda atau orang yang bertanggung jawab atas kapal. Dalam hukum laut, awak kapal diartikan sebagai setiap individu yang berada di kapal dan bertugas

untuk mengoperasikan, memelihara, serta mengurus kapal beserta muatannya, kecuali nakhoda.

Pada PT Triton Global Maritim mempunyai standar kompetensi untuk persyaratan awak kapal, standar ini mengacu pada STCW 1978 Manila Amandemen 2010, yang meliputi pemenuhan sertifikat kompetensi dan profesi awak kapal minimum yang dipersyaratkan.

a. *Certificate of Competency (CoC)*/Sertifikat Kompetensi/Ijazah Laut

1) *Officer Departemen Deck* :

- a) Ahli Nautika Tingkat I (ANT-I)
- b) Ahli Nautika Tingkat II (ANT-II)
- c) Ahli Nautika Tingkat III (ANT-III)

2) *Officer Departemen Engine*:

- a) Ahli Teknik Tingkat I (ATT-I)
- b) Ahli Teknik Tingkat II (ATT-II)
- c) Ahli Teknik Tingkat II (ATT-II)

3) *Electro Technical Officer (ETO)*

b. *Certificate of Endorsment (CoE)*/Sertifikat Pengukuhan Kompetensi

1) *Officer Departemen Deck* :

a) *CoE ANT-I*

- (1) *Master* : Tidak terbatas/untuk semua tipe kapal
- (2) *Chief Officer* : Tidak terbatas/untuk semua tipe kapal
- (3) *Officer* : Minimal *Second Officer* kapal tipe GP

b) *CoE ANT-II*

- (1) *Master* : kapal tipe *small I (M)* dan *small II (K)*
Near-coastal voyage (NCV)
- (2) *Chief Officer* : Tidak terbatas/untuk semua tipe kapal
- (3) *Officer* : Minimal *Second Officer* kapal tipe *small*

c) *CoE ANT-III*

- (1) *Second Officer*: Maksimal untuk kapal tipe *Small II (K)*
- (2) *Officer* : *Third Officer* dan *Fourth Officer* semua tipe kapal

2) *Officer Departemen Engine* :

a) *CoE ATT-I*

(1) *Chief Engineer*: Tidak terbatas/untuk semua tipe kapal

(2) *Engineer* : Minimal *Second Engineer* kapal tipe GP

b) *CoE ATT-II*

(1) *Chief Engineer*: kapal tipe *small I (M)* dan *small II (K)*
Near-coastal voyage (NCV)

(2) *Engineer* : Minimal *Third Engineer* tipe *small I*

c) *CoE ATT-III*

(1) *Second Engineer* : Maksimal untuk kapal tipe *Small*
II (K)

(2) *Engineer* : *Third Engineer* dan *Fourth*
Engineer semua tipe kapal

(3) *Electro Technical Officer (ETO)*

c. Jenis-jenis *Certificate of Proficiency (COP) Mandatory STCW 1978 Manila* :

Tabel dibawah berisi jenis-jenis *Certificate of Proficiency (COP) Mandatory STCW* yang harus dimiliki para *crew* atau awak kapal sebagai salah satu persyaratan yang harus dilengkapi untuk naik ke atas kapal.

Tabel 2.1. Sertifikat STCW

No	Nama Sertifikat	<i>pengertian</i>
1)	<i>BST (Basic Safety Training)</i>	Pelatihan dasar keselamatan sebagai persiapan menghadapi situasi darurat dilaut.
2)	<i>SAT (security Awareness Training)</i>	Pelatihan kesadaran keamanan dimana untuk mengenali, menghindari, dan melaporkan segala bentuk

		ancaman bahaya yang terjadi dikapal
3)	<i>SDSD (Seafares with Disignated Security Dues)</i>	SDSD merupakan sertifikat yang diberikan kepada pelaut guna membekali mereka dengan pengetahuan dan keterampilan dalam merancang serta menerapkan metode penilaian potensi ancaman terhadap kapal, sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam STCW Amandemen 2010
4)	<i>MFA (Medical First Aid)</i>	Pertolongan pertama pada kecelakaan (P3K) adalah pelatihan dasar bagi pelaut untuk memberikan bantuan dan perawatan darurat kepada korban kecelakaan di atas kapal, sebelum korban mendapatkan penanganan medis yang lebih lengkap dari tenaga kesehatan profesional.tenaga medis lainnya.
5)	<i>AFF (Advance Fire Fighting)</i>	Pelatihan pemadam kebakaran yang meliputi keterampilan dalam menangani kebakaran diatas

		kapal dengan menggunakan alat pemadam kebakaran.
6)	<i>RFNW (Rating Forming For Navigational Watchkeeping)</i>	Pelatihan bagi pelaut untuk membentuk keterampilan dalam menjaga navigasi kapal.
7)	<i>RFEW (Rating Forming For Navigational Watchkeeping)</i>	Pelatihan bagi pelaut untuk membentuk keterampilan dalam menjaga mesin kapal.
8)	<i>SSO (Ship Security Officer)</i>	Pada kapal berbendera indonesia, yang dimaksud dengan SSO adalah perwira senior yang memiliki kualifikasi <i>Ship Security Officer (SSO)</i> sesuai A VI/5 koda STCW 1987 dan amandemennya, dimana crew yang memiliki sertifikat ini bertanggung jawab untuk memastikan keamanan kapal dan lainnya.
9)	<i>GMDSS (Global Maritime Distress and Safety System)</i>	Sistem komunikasi marabahaya dan keselamatan yang berlaku secara internasional untuk kapal dan pesawat terbang. Sistem ini memungkinkan

		kapal untuk mengirimkan sinyal darurat dan menerima informasi keselamatan secara global
10)	<i>SCRB (Survival Craft and Rescue Boats)</i>	Berdasarkan ketentuan dalam <i>Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers (STCW) 1978 Amandemen 1995, Survival Craft and Rescue Boat</i> atau <i>SCRB</i> tertuang dalam section A-VI/2. <i>SCRB</i> merujuk pada pemahaman serta keterampilan terkait penggunaan alat-alat keselamatan dan sarana penyelamatan jiwa di atas kapal.l.
11)	<i>MC (medicial Care On Board)</i>	Sertifikat ini merupakan salah satu bentuk keahlian pelaut yang memiliki fungsi serupa dengan <i>Medical First Aid (MFA)</i> , namun lebih terfokus pada teknik penyelamatan dan pertolongan pertama dalam situasi darurat di atas kapal.
12)	<i>ARPA (Automatic Radar Plotting Aid)</i>	Sertifikat ini diberikan bagi peserta yang menyelesaikan

		kursus ARPA (alat bantu pemetaan radar otomatis) dimana ARPA ini adalah Alat navigasi elektronik yang berfungsi untuk meningkatkan standar penghindaran tabrakan di laut
13)	<i>ECDIS (Electronic Chart Display and Information System)</i>	Sertifikat yang menunjukkan bahwa seseorang telah memiliki kemampuan untuk menggunakan ECDIS secara aman dan efisien. ECDIS ini adalah sebuah sistem navigasi elektronik yang dapat membantu para muallim dalam perencanaan pelayaran dan pengawasan rute.
14)	<i>BRM (Brigde Resource Management/Brigde Team Management)</i>	Manajemen sumber daya jembatan dimana ini merupakan pendekatan tim untuk mengelola sumber daya yang tersedia dikapal untuk memastikan pelayaran yang aman.
15)	<i>ERRM (Engine Room Resource Management)</i>	Sertifikat yang diberikan kepada pelaut unuk mengelola sumber daya ruang mesin kapal secara efektif.

16)	<i>Able Seafarer Deck</i>	Setifikat rating pelaut yang memiliki keterampilan di bagian dek dengan kualifikasi yang sesuai dengan ketentuan <i>International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers (STCW)</i>
17)	<i>Able Seafarer Enginee</i>	Hampir sama dengan Able Seafarer Deck bedanya rating ini memiliki keterampilan di mesin dan sesuai dengan ketentuan <i>International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers (STCW)</i> , dan amandemen III/5.

Sumber : <https://pelaut.dephub.go.id>

Menurut hukum laut, awak kapal adalah setiap orang yang bekerja di atas kapal untuk mengoperasikan, memelihara, dan merawat kapal beserta muatannya, dengan pengecualian terhadap nahkoda.

a. Syarat menjadi Anak Buah Kapal

- 1) Berusia minimal 18 tahun
- 2) Sehat jasmani dan rohani dibuktikan melalui pemeriksaan kesehatan oleh rumah sakit yang sudah sesuai dengan standar perusahaan pelayaran
- 3) Memiliki sertifikat keahlian pelaut yang sah

- 4) Memiliki buku pelaut yang telah disahkan oleh Kantor Syahbandar dan Otoritas Pelabuhan (KSOP)
- b. Hak sebagai Anak Buah kapal (ABK)
- 1) Hak atas upah atau gaji
 - 2) Hak atas permakanaan dan tempat tinggal dikapal
 - 3) Hak atas cuti kerja
 - 4) Hak atas perawatan medis apabila mengalami sakit selama berada di kapal
 - 5) Hak atas angkutan bebas (gratis)
 - 6) Hak atas ganti rugi jika kapal mengalami kehancuran atau tenggelam.
- c. Kewajiban sebagai Anak Buah kapal (ABK)
- 1) Mentaati perintah perusahaan
 - 2) Bekerja sesuai dengan jangka waktu yang tertera dalam perjanjian kerja
 - 3) Melaksanakan tugas sesuai dengan jadwal atau jam kerja yang telah ditetapkan.
 - 4) Bekerja dengan penuh tenaga dan melaksanakan setiap perintah yang diberikan oleh nahkoda.
- d. Ketentuan Pekerjaan Anak Buah Kapal
- Tugas dan tanggung jawab pekerjaan ABK dijelaskan dalam:
- 1) Perjanjian Kerja Laut (PKL)
 - 2) Sijil awak kapal
 - 3) Peraturan dinas di kapal yang di buat oleh Nahkoda
 - 4) Kepatuhan terhadap perintah atasan, terutama instruksi langsung dari nahkoda
 - 5) Larangan membawa barang terlarang, termasuk minuman keras, senjata, atau barang ilegal lainnya
 - 6) Keluar dari kapal harus dengan izin Nahkoda dan wajib kembali tepat waktu sesuai ketentuan

- 7) Bersedia memberikan bantuan dalam keadaan darurat, termasuk penyelamatan kapal dan muatannya, serta berhak menerima upah tambahan atas jasa tersebut
- 8) Wajib menyediakan diri selama 3 hari setelah masa kontrak berakhir untuk keperluan nahkoda, khususnya dalam penyusunan kisah perjalanan kapal.

Berikut adalah beberapa jabatan dan tanggung jawab dari awak kapal:

a. *Deck Department*

Memegang tanggung jawab penuh atas pemeliharaan, keselamatan, operasional, navigasi, urusan hukum dan perizinan, serta stabilitas kapal.

1) *Master / Nahkoda*

Nahkoda adalah seorang pelaut dengan jabatan tertinggi dikapal yang memegang komando tertinggi dan bertanggung jawab atas semua nyawa yang ada diatas kapal, atas keselamatan kapal, muatan serta bertanggung jawab kepada perusahaan

2) *Chief officer / muallim I*

Chief Officer/muallim I perwira utama di bawah nahkoda yang bertanggung jawab atas manajemen muatan, pasokan air bersih, navigasi, serta seluruh peralatan yang berada dalam tanggung jawab departemen dek. Ia mengatur dan melaksanakan semua kegiatan pemuatan dan penempatan muatan, serta melapor langsung kepada nahkoda.

3) *Second Officer / Muallim II*

Second Officer/muallim II merupakan perwira senior yang mendukung *Chief Officer* dan bertugas menangani peralatan navigasi di ruang kemudi, termasuk yang memetakan dan pengawasan jalur pelayaran.

4) *Third Officer* / Mualim III

Third Officer/Mualim III bertugas membantu *Second Officer* dan bertanggung jawab atas pemeriksaan serta pemeliharaan peralatan keselamatan dan keamanan kapal, termasuk pengelolaan logistik seperti Uang Jatah Bahan Makanan (UJBM).

5) *Radio Officer* / *Markonis* (*Spark*)

Radio officer menjalankan fungsi komunikasi radio kapal dan memiliki peran penting dalam menyampaikan informasi keselamatan terhadap ancaman seperti badai, bangkai kapal, dan bencana alam lainnya

6) *Boatswain* / Bosun (serang)

Bosun bertugas mengawasi para awak dek dan melaporkan segala kegiatan mereka kepada Chief Officer. Ia juga memastikan semua tugas dilakukan dengan aman dan sesuai prosedur.

7) *Able Seaman* (AB) / Juru Mudi

Juru Mudi membantu dalam pengoperasian kemudi, proses pemuatan, dan kegiatan boarding, di bawah arahan langsung dari perwira dek dan petugas pemadam kebakaran kapal.

8) *Ordinary Seaman* (O/S)/Kelasi

O/S bertugas membantu AB dalam pelaksanaan kegiatan di ruang kemudi, dek, dan bagian muatan. Ia juga bertanggung jawab dalam mempersiapkan peralatan dan menjaga kebersihan area kerja.

b. *Engine Department*

Engine Department memiliki tanggung jawab terhadap seluruh aspek pengoperasian dan pemeliharaan peralatan mekanis dan listrik di kapal. Tugasnya mencakup pengelolaan mesin utama, boiler, pompa, generator, sistem pendingin, serta

instalasi penyimpanan air bersih di atas kapal. Di bawah ini merupakan jabatan dari engine departement :

1) *Chief Engineer*/Kepala Kamar Mesin

Perwira tertinggi dalam Sebagai perwira tertinggi di departemen mesin, *Chief Engineer* bertanggung jawab atas pengoperasian dan pemeliharaan seluruh mesin dan peralatan teknis di kapal, serta melapor langsung kepada nakhoda.

2) *First Engineer*/Masinis I

Masinis I merupakan perwira senior dibawah Kepala Kamar Mesin (KKM), bertanggung jawab mendampingi *chief engineer* serta mengawasi seluruh aktivitas operasional di *engine departement*, serta memiliki tanggung jawab penuh atas *main engine*/mesin utama dan mengelola awak kapal di engine departement.

3) *Second Engineer*/Masinis II

Masinis II Sebagai *Engineering Officer* berada di bawah masinis II, dan bertanggung jawab atas berbagai sistem dan peralatan mesin yang menjamin kapal dapat beroperasi dengan optimal, seperti perawatan genset, mesin bantu, pompa kargo, pompa bahan bakar dan pelumas.

4) *Third Engineer*/Masinis III

Masinis III Sebagai Perwira dibawah S/E, memiliki tanggung jawab penuh dalam mengelola dan merawat peralatan seperti kompresor udara, sistem boiler, pembuat air tawar, dan mesin sekoci.

5) *Electrician*/Juru listrik

Electrician/juru listrik bertugas menjaga dan memperbaiki sistem kelistrikan kapal serta bekerja sama dengan Masinis III dan kru ruang mesin dalam pemeliharaan berbagai peralatan teknis.

6) *Foreman/MandorMesin*

Foreman Bertanggung jawab untuk melaporkan kegiatan di ruang mesin kepada Masinis I, mengarahkan kru pelumasan dan kebersihan, serta menjalankan instruksi teknis dari atasan.

7) *Oiler/Juru Minyak*

Oiler mendukung kegiatan perawatan mesin serta membantu para masinis dalam seluruh pekerjaan teknis dan operasional mesin.

8) *Fitter/Juru las*

Fitter bertugas melakukan pekerjaan pengelasan untuk perbaikan atau pemeliharaan mesin dan struktur kapal baik di ruang mesin maupun di ruang geladak.

c. *Catering Department*

Catering Department bertugas mengelola seluruh kegiatan yang berkaitan dengan penyajian makanan, pencucian peralatan, dan kebersihan di atas kapal. Berikut adalah beberapa pekerjaan di departemen katering.

1) *Chief Cook*

Chief Cook Bertanggung jawab atas departemen katering di kapal, melakukan laporan kepada *captain*, serta memegang kendali dibagian cook termasuk kebersihan dan kedisiplinan. *Chief Cook* mengatur anggaran dan daftar makanan sesuai ketentuan yang telah ditetapkan oleh nahkoda, dan bertanggung jawab dalam memberikan edukasi terkait nilai-nilai gizi dalam masaka.

2) *Second Cook*

Second Cook membantu *Chief Cook* dalam memasak dan pelaksanaan operasional harian dapur, serta memastikan makanan disiapkan sesuai petunjuk dan standar yang berlaku.

3) Utility/Cook/Helper

Staf yang bertugas membantu dalam penyajian makanan, menyiapkan peralatan dapur, menjaga kebersihan, serta membantu koki dalam kegiatan memasak sehari-hari.

Tugas-tugas crew kapal dapat sangat bervariasi tergantung pada jenis kapal, misi atau perjalanan yang dilakukan, serta spesifikasi dan kebutuhan khusus dari kapal tersebut. Kerja sama tim yang baik, pemahaman yang mendalam terhadap peralatan kapal, serta kepatuhan terhadap regulasi maritim adalah kunci untuk menjalankan kapal dengan efisien dan aman.

Setelah kita membahas beberapa jabatan-jabatan crew diatas kapal, berikut saya lampirkan crew list kapal AHTS Triton Jawara yang berisi nama-nama beserta jabatan crew diatas kapal

No	Name	Rank	Date of Birth	COC	COC No	PDL No	Position	Remarks
1	Arif Huda H	Chief Officer	21.07.1981	AHT-1	00100000000000000000	00100000000000000000	Chief Officer	
2	Arif Huda H	Chief Officer	21.07.1981	AHT-1	00100000000000000000	00100000000000000000	Chief Officer	
3	Arif Huda H	Chief Officer	21.07.1981	AHT-1	00100000000000000000	00100000000000000000	Chief Officer	
4	Arif Huda H	Chief Officer	21.07.1981	AHT-1	00100000000000000000	00100000000000000000	Chief Officer	
5	Arif Huda H	Chief Officer	21.07.1981	AHT-1	00100000000000000000	00100000000000000000	Chief Officer	
6	Arif Huda H	Chief Officer	21.07.1981	AHT-1	00100000000000000000	00100000000000000000	Chief Officer	
7	Arif Huda H	Chief Officer	21.07.1981	AHT-1	00100000000000000000	00100000000000000000	Chief Officer	
8	Arif Huda H	Chief Officer	21.07.1981	AHT-1	00100000000000000000	00100000000000000000	Chief Officer	
9	Arif Huda H	Chief Officer	21.07.1981	AHT-1	00100000000000000000	00100000000000000000	Chief Officer	
10	Arif Huda H	Chief Officer	21.07.1981	AHT-1	00100000000000000000	00100000000000000000	Chief Officer	
11	Arif Huda H	Chief Officer	21.07.1981	AHT-1	00100000000000000000	00100000000000000000	Chief Officer	
12	Arif Huda H	Chief Officer	21.07.1981	AHT-1	00100000000000000000	00100000000000000000	Chief Officer	
13	Arif Huda H	Chief Officer	21.07.1981	AHT-1	00100000000000000000	00100000000000000000	Chief Officer	
14	Arif Huda H	Chief Officer	21.07.1981	AHT-1	00100000000000000000	00100000000000000000	Chief Officer	
15	Arif Huda H	Chief Officer	21.07.1981	AHT-1	00100000000000000000	00100000000000000000	Chief Officer	
16	Arif Huda H	Chief Officer	21.07.1981	AHT-1	00100000000000000000	00100000000000000000	Chief Officer	
17	Arif Huda H	Chief Officer	21.07.1981	AHT-1	00100000000000000000	00100000000000000000	Chief Officer	
18	Arif Huda H	Chief Officer	21.07.1981	AHT-1	00100000000000000000	00100000000000000000	Chief Officer	
19	Arif Huda H	Chief Officer	21.07.1981	AHT-1	00100000000000000000	00100000000000000000	Chief Officer	
20	Arif Huda H	Chief Officer	21.07.1981	AHT-1	00100000000000000000	00100000000000000000	Chief Officer	

Gambar 2.1. Crew List

Sumber : PT Triton Global Maritim (2024)

5. Pengertian PKL (Perjanjian Kerja Laut)

Perjanjian Kerja Laut (PKL) adalah perjanjian yang mengatur hubungan antara seorang pelaut dengan pemilik kapal atau perusahaan pelayaran. PKL merupakan dokumen hukum yang mengatur hak dan kewajiban masing-masing pihak selama periode kerja pelaut di kapal.

Berdasarkan Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 61 Tahun 2012 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran, Pasal 264 ayat (1) yang menyebutkan perjanjian kerja laut merupakan kontrak kerja antara pemilik kapal atau agen kapal dengan ABK. PKL memuat peraturan yang sangat tegas dimana nahkoda atau anak buah kapal harus benar-benar yang cakap dan jujur serta bertanggung jawab baik kepada perusahaan ataupun anak buah kapalnya.

Berikut adalah beberapa poin penting yang biasanya diatur dalam PKL:

- a. Identitas Pihak: PKL mencantumkan identitas lengkap dari pelaut dan pemilik kapal atau perusahaan pelayaran.
- b. Deskripsi Tugas: Dokumen ini menjelaskan tugas-tugas yang harus dilakukan oleh pelaut selama berada di kapal, termasuk tanggung jawab spesifik dan peran mereka di atas kapal.
- c. Waktu Kerja: PKL menetapkan jangka waktu atau periode kerja pelaut di kapal, beserta jadwal waktu istirahat dan libur yang diatur sesuai dengan peraturan yang berlaku.
- d. Gaji dan Tunjangan: Perjanjian ini mencakup besaran gaji yang akan diterima oleh pelaut, serta jenis tunjangan lainnya seperti tunjangan makan, akomodasi, dan lain-lain.
- e. Syarat dan Ketentuan Kerja: PKL mengatur syarat-syarat dan ketentuan-ketentuan kerja yang harus dipatuhi oleh kedua belah pihak, termasuk aturan keselamatan, prosedur darurat, dan kewajiban untuk mematuhi peraturan pelayaran dan hukum internasional yang berlaku.
- f. Hak dan Kewajiban: Dokumen ini menjelaskan hak-hak yang dimiliki oleh pelaut, seperti hak untuk mendapatkan perawatan medis, hak untuk mendapatkan libur, dan hak untuk keamanan pribadi, serta kewajiban yang harus dipenuhi oleh pelaut, seperti mematuhi peraturan kapal dan menaati perintah dari atasan.

g. Penyelesaian Sengketa: PKL juga dapat mencakup ketentuan mengenai penyelesaian sengketa antara pelaut dan pemilik kapal, biasanya melalui mekanisme arbitrase atau pengadilan sesuai dengan hukum yang berlaku.

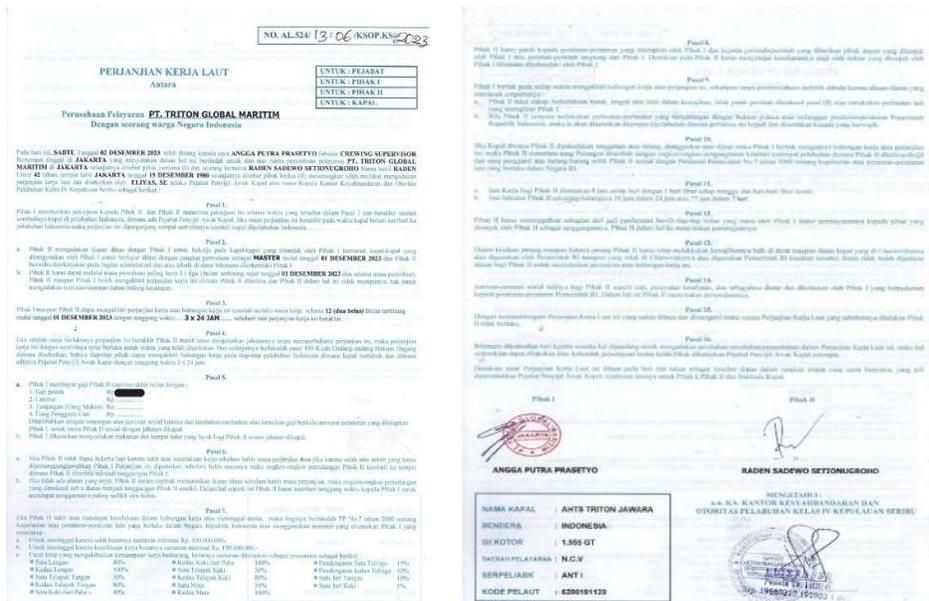
Perupakan dokumen hukum yang dibuat antara perusahaan pelayaran dengan anak buah kapal (ABK) sebagai bentuk kesepakatan kerja yang memiliki kekuatan mengikat secara hukum. Adanya PKL ini menimbulkan konsekuensi hukum bagi kedua belah pihak, di mana masing-masing memiliki hak dan kewajiban yang harus dipenuhi selama masa perjanjian berlangsung. PKL tidak hanya berfungsi sebagai bentuk legalitas formal dalam hubungan kerja di atas kapal, tetapi juga menjadi instrumen penting untuk menjamin perlindungan hukum bagi pelaut dan pemilik kapal.

PKL memiliki peranan strategis dalam menjaga dan melindungi hak-hak pelaut, seperti hak atas upah yang layak, waktu kerja dan istirahat yang sesuai, jaminan kesehatan dan keselamatan kerja, serta perlindungan dalam kondisi darurat di laut. Di sisi lain, dokumen ini juga melindungi kepentingan perusahaan pelayaran dengan memastikan bahwa setiap ABK menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional sesuai dengan ketentuan yang disepakati. Selain itu, PKL juga merupakan bentuk kepatuhan terhadap standar internasional yang berlaku, seperti konvensi dari International Labour Organization (ILO) dan ketentuan dari International Maritime Organization (IMO), terutama terkait keselamatan pelayaran, kesehatan kerja, dan perlindungan sosial bagi pelaut. Dengan demikian, perjanjian ini menjadi acuan penting dalam menciptakan lingkungan kerja maritim yang aman, tertib, dan adil.

Dalam praktiknya, PKL juga menjadi dasar hukum yang kuat dalam menyelesaikan perselisihan atau konflik kerja di sektor pelayaran. Apabila terjadi pelanggaran terhadap isi perjanjian,

maka perusahaan pelayaran dapat diminta pertanggungjawaban secara hukum atas tindakan atau kelalaian anak buah kapal yang bekerja di bawah tanggung jawabnya. Oleh karena itu, perusahaan pelayaran wajib memastikan bahwa seluruh isi PKL telah disusun dengan jelas, adil, dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, baik nasional maupun internasional.

Berikut lampiran atau contoh PKL yang salah satu crew yang bergabung di PT Triton Global Maritim



Gambar 2.2. perjanjian Kerja Laut (PKL)
Sumber : PT Triton Global Maritim (2023)

6. JumpShip

Istilah *crew jumpship* sering digunakan dalam dunia pelayaran untuk menggambarkan situasi di mana seorang awak kapal meninggalkan kapal secara tidak sah dan mengabaikan tanggung jawabnya sebagai bagian dari kru. Tindakan ini umumnya dilakukan karena berbagai alasan tertentu, diantaranya: kondisi kerja, gaji, manajemen, atau faktor pribadi. hal ini dapat menjadi masalah yang

berdampak pada operasional, karena pergantian kru yang secara mendadak bisa mempengaruhi stabilitas dan kinerja kapal atau perusahaan pelayaran.

Penulis melampirkan tabel orisinalitas penelitian yang menyajikan persamaan dan perbedaan bidang kajian antara penelitian ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Tujuan penyajian ini adalah untuk menghindari duplikasi kajian terhadap topik yang sama, serta mempermudah pemahaman terhadap posisi dan kontribusi penelitian yang dilakukan.

Tabel 2.2 Orisinalitas Penelitian

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	persamaan	perbedaan	Orisinalitas Penelitian
1.	Kurnia Faiztri Susanto, 2020, <i>Analisis Jump Ship Crew On Board</i> pada PT Karya Sumber Energy	Menggunakan Objek penelitian sejenis yaitu mengenai <i>crew jump ship</i>	<i>Crew</i> bekerja Di kapal pesiar	Objek penelitian di kapal pesiar milik <i>Norwegian Cruise Line Holding Ltd.</i>
2.	Siti Nichla Nur Halizah, 2021, <i>Analisa Terjadinya Jump Ship Crew Di Norwegian Cruise Line Holding Ltd.</i>	Menggunakan Objek penelitian sejenis yaitu <i>crew</i> bekerja di kapal pesiar	<i>Crew</i> bekerja di kapal pesiar dan Melakukan <i>jumpship</i> di Amerika Serikat	Objek penelitian di kapal pesiar milik <i>Norwegian Cruise Line Holding Ltd.</i>

	Pada PT. Cipta Wira Tirta			
3.	Rasni, 2025, Analisis Crew <i>Jumpship</i> di PT Triton Global Maritim	Menggunakan Objek penelitian sejenis yaitu mengenai <i>crew jump ship</i>	Crew bekerja di kapal lokal	Objek penelitian di kapal milik PT Triton Global Maritim

7. Kapal *Supply*

Kapal *Supply* sering juga disebut dengan *Supply Vessel* atau *Offshore Supply Vessel*, adalah jenis kapal yang dirancang khusus untuk membantu segala macam kebutuhan logistik dan sebagai layanan pendukung operasi-operasi di tengah laut, terkhusus pada pengeboran minyak lepas pantai. Kapal ini dilengkapi dengan *work wire* yang tergulung di dalam *winch drum* yang digunakan untuk mengangkat *bouy* dan jangkar ataupun untuk *towing oil-rig* atau *crane barge*.

Kilang minyak memiliki dua jenis yaitu *onshore* dan *offshore*. Dimana *Onshore* berarti segala aktivitas yang dilakukan berada didaratan, sedangkan *Offshore* berarti aktivitas yang dilakukan berada di laut seperti pengeboran lepas pantai. Di PT Triton Global Maritim menyediakan kapal AHTS (*Anchore Handling Tug and Supply*) dimana kapal yang berfungsi untuk melakukan pekerjaan khusus *anchore handling*, *towing* dan *supply cargo* untuk *oil-rig* ataupun *crane barge*. Kapal *supply* umumnya berukuran kecil hingga menengah, dengan panjang berkisar antara 50 hingga 100 meter, serta kapasitas angkut mencapai 500 hingga 5.000 ton.

Berikut penulis lampirkan salah satu gambar kapal AHTS (*Anchore Handling Tug and Supply*) milik PT Triton Global

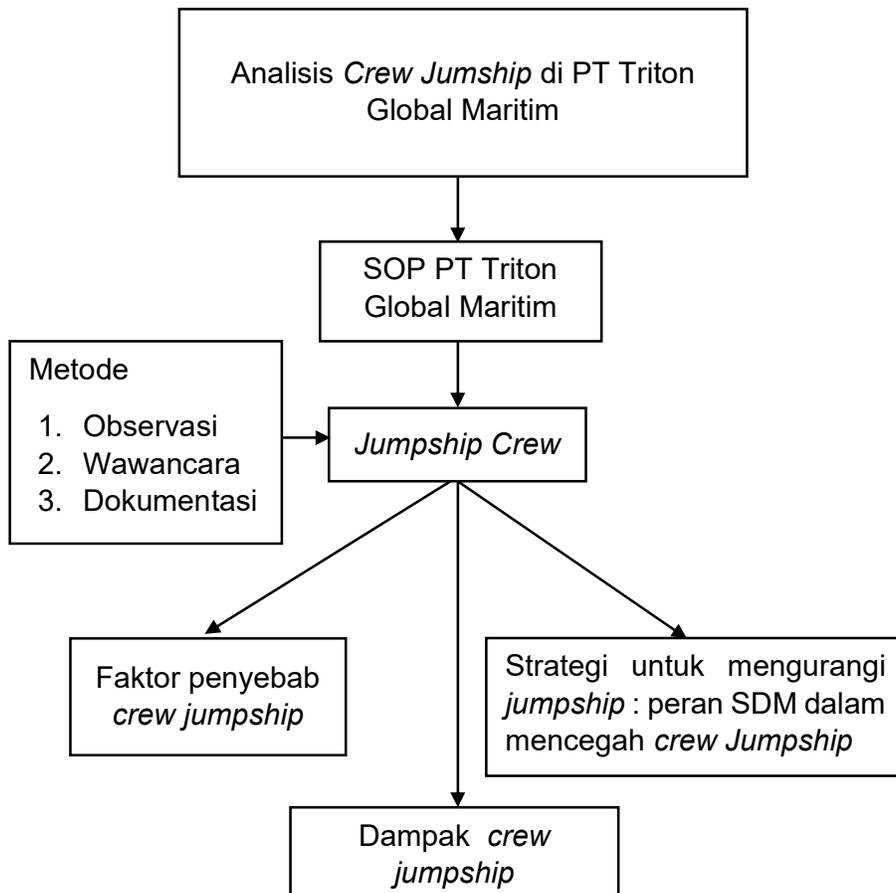
MaritimGambar 2.3. AHTS Triton Jawara (kapal milik PT Triton Global) Maritim)



Gambar 2.3. AHTS Triton Jawara (kapal milik PT Triton Global)
Sumber : Dokumentasi Pribadi (2024)

B. Kerangka Pikir

Gambar 2.4 Kerangka Pikir



BAB III

METODE PENELITIAN

Menurut Darmadi (2013:153), metode penelitian adalah suatu cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan kegunaan tertentu. Cara ilmiah ini berarti kegiatan penelitian didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yang rasional, empiris, dan sistematis. Menurut Sugiyono (2013:2), Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang harus diperhatikan yaitu: cara ilmiah, data, tujuan dan kegunaan. Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa metode penelitian ialah suatu cara ilmiah untuk memperoleh data yang akurat dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

A. Jenis desain penelitian

Dalam menulis karya ini, jenis penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian deskriptif kualitatif, yang di mana penelitian ini merupakan kegiatan yang bertujuan memberikan gambaran secara sistematis, faktual dan akurat mengenai peran manajemen sumber daya manusia dalam mencegah terjadinya *crew jumpship* di PT Triton Global Maritim.

B. Definisi Konsep

Definisi konsep adalah penjelasan atau pemahaman dari suatu variabel yang ditentukan dalam suatu penelitian. Pada penelitian ini konsep yang digunakan antara lain:

1. Crew / Awak Kapal

Menurut Undang-Undang RI No.17 Tahun 2008 tentang Pelayaran, Bab I Ketentuan Umum pasal 1 ayat 40, istilah awak kapal dijelaskan sebagai “seluruh orang yang bekerja diatas kapal, yang terdiri dari nahkoda, perwira kapal, dan anak buah kapal”. Awak

kapal juga diartikan sebagai orang yang bekerja atau dipekerjakan diatas kapal untuk melakukan suatu tugas sesuai dengan jabatan yang di embannya. *Crew* kapal yang dimaksud dalam hal ini adalah para *crew* atau awak kapal yang ada di PT Triton Global Marittim.

2. *Crewing*

Crewing di PT Triton Global Maritim memiliki peran yang sangat penting dalam proses prekrutan *crew*, dimana prekrutan ini merupakan suatu proses mencari kandidat yang memenuhi syarat untuk mengisi kekosongan yang ada diatas kapal. Pada dasarnya, rekrutmen merupakan suatu prosedur untuk menemukan dan menjanging calon karyawan yang berkualitas dan memiliki kemampuan kerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

3. *Jumpship*

crew jumpship adalah suatu kegiatan dimana *crew*/awak kapal melarikan diri dari kapal yang dapat menyebabkan kekosongan di kapal, *jumpship* memberikan dampak negatif baik bagi proses pelayaran kapal maupun pada operasional perusahaan.

C. Unit Analisis

Unit analisis adalah satuan tertentu yang diperhitungkan sebagai subjek penelitian. Unit Analisis merupakan prosedur pengambilan sampel yang di dalamnya mencakup sampling dan satuan kajian. Sebagian besar data yang digunakan pada penelitian ini berasal dari unit analisis di PT. Triton Global Maritim yang merupakan perusahaan pelayaran yang bergerak di bidang pengeboran minyak lepas pantai (*Offshore*), yang beralamat di Jl. Nangka Raya, Tanjung Barat, Jagakarsa, Jakarta Selatan, selama kurang lebih 12 bulan terhitung mulai dari tanggal 24 juni 2022 sampai dengan juni 2024

D. Teknik Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data memegang peran penting dan menjadi komponen pokok dalam suatu penelitian ilmiah, keberhasilan suatu penelitian sangat bergantung pada metode pengumpulan data yang digunakan. Pengumpulan data harus dilakukan secara sistematis dan disesuaikan dengan tujuan penelitian. Seorang peneliti perlu menerapkan metode-metode tertentu untuk mendapatkan data yang akurat dan relevan. Beberapa metode yang dapat digunakan dalam pengumpulan data antara lain wawancara, observasi, studi kepustakaan, dan teknik lainnya.

Setiap metode pengumpulan data memiliki kelebihan dan kekurangannya masing-masing, sehingga tidak ada metode yang dapat dianggap paling unggul. Maka dari itu, penggunaan lebih dari satu teknik pengumpulan data sangat disarankan, karena dapat saling melengkapi serta memperkuat validitas data yang diperoleh dalam penelitian.

Pada penelitian ini, penulis menggunakan beberapa teknik pengumpulan data yang dianggap paling relevan, yaitu:

1. Teknik Observasi

Dalam penelitian ini, observasi digunakan sebagai metode tambahan untuk memperoleh data. Teknik ini dilakukan dengan cara mengamati secara langsung berbagai gejala yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti, kemudian mencatat hasil pengamatan tersebut. Penulis melakukan observasi secara langsung di lokasi saat berlangsungnya kegiatan praktek darat di pelabuhan.

2. *Interview* / Wawancara

Teknik wawancara dilakukan dengan mengajukan pertanyaan secara langsung kepada karyawan atau awak kapal (*crew*) yang terkait dengan isu *crew jumpship*. Teknik ini memungkinkan adanya komunikasi dua arah antara peneliti dan narasumber, sehingga

informasi yang diperoleh bersifat mendalam dan kontekstual. Dalam pelaksanaannya, wawancara dilakukan secara terstruktur dan diarahkan sesuai dengan kebutuhan data penelitian. Dengan adanya metode *interview* atau wawancara ini dapat digunakan sebagai bukti dalam mencari pembahasan sebuah masalah. Tujuan dari *interview* ini adalah:

- a. Wawancara digunakan untuk mendapatkan informasi terkait objek yang menjadi fokus penelitian.
- b. Wawancara adalah salah satu teknik pengumpulan data langsung yang digunakan untuk menggali informasi tentang suatu objek penelitian.
- c. Wawancara dimanfaatkan sebagai sarana untuk mengumpulkan data serta memperoleh penjelasan atas hal-hal yang belum diketahui penulis mengenai objek penelitian.

3. Studi Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2013:240), Dokumen merupakan rekaman suatu peristiwa yang telah terjadi di masa lalu. Bentuk dokumen bisa berupa tulisan, foto, maupun karya monumental hasil ciptaan seseorang. Contoh dokumen tertulis antara lain catatan harian, sejarah kehidupan (*life histories*), biografi, serta berbagai peraturan dan kebijakan. Sementara itu, dokumen bergambar dapat berupa foto, video, atau sketsa. Adapun dokumen dalam bentuk karya mencakup karya seni seperti lukisan, patung, film, dan sebagainya. Dalam penelitian kualitatif, studi dokumen berfungsi sebagai pelengkap metode observasi dan wawancara.

Studi dokumentasi merupakan metode yang digunakan untuk merekam atau mengabadikan aktivitas yang sedang berlangsung, sekaligus berfungsi sebagai teknik pengumpulan data yang memberikan bukti bahwa suatu peristiwa benar-benar terjadi. Oleh karena itu, studi dokumentasi memiliki peran penting dalam suatu penelitian, karena dapat memperkuat dasar argumentasi atau

pendapat penulis. Maka dokumentasi yang dikumpulkan berupa foto, catatan yang dibuat penulis, serta dokumen-dokumen yang dimiliki oleh perusahaan.

E. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses pengolahan informasi secara sistematis dari hasil observasi lapangan. Dalam penelitian ini, penulis menganalisis data yang disajikan dalam bentuk narasi, seperti kata-kata dan kalimat, yang diperoleh melalui wawancara, hasil observasi lapangan, serta dokumen-dokumen pendukung lainnya. Selain itu, analisis juga mencakup uraian yang diperoleh dari studi pustaka dan hasil pengamatan di lapangan. Oleh karena itu, metode yang digunakan adalah analisis deskriptif kualitatif, yaitu dengan cara menggambarkan dan menjelaskan temuan-temuan yang ditemukan selama proses penelitian berlangsung..

Berdasarkan data yang dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dokumentasi, dan pengamatan, penulis terlebih dahulu melakukan reduksi data, yakni menyaring, meringkas, dan memfokuskan informasi penting yang relevan dari seluruh hasil pengumpulan data tersebut. Setelah itu, dilakukan penyajian data, yaitu menyusun informasi secara sistematis agar lebih mudah dipahami oleh pembaca.