Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
6(1) 2026, Page: 20135-20144

Analisis Efektivitas Rotasi *Crew* Kapal *Foreign* Terhadap *Junior Officer & Rating* di PT Meratus Line

Syahlia Eka Handayani[1], Otri Wani Sihaloho[2], Anak Agung Istri Sri Wahyuni[3], Muh. Dahri[4]
[1-4]Politeknik Pelayaran (Poltekpel) Surabaya
Corresponding Author: Syahlia Eka Handayani, e-mail: syahliaekah1712@gmail.com

Published: Maret, 2026

ABSTRAK

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

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

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

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

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

Dalam lingkup Meratus Group, pengaturan penempatan dan rotasi awak kapal *foreign* diarahkan oleh PT Meratus Line sebagai perusahaan pelayaran, sementara pelaksanaan manajemen crewing sehari-hari dijalankan oleh perusahaan afiliasi, yaitu PT Marina Cakrawala Talenta (MCT). Dalam praktiknya,

awak kapal dengan jabatan *Junior Officer* dan *Rating* yang mendapatkan penugasan di kapal *foreign* dibatasi maksimal dua kali kontrak berturut-turut. Setelah menjalani dua kontrak tersebut, awak kapal wajib dialihkan terlebih dahulu ke kapal domestik atau kapal domestik charter sebelum dapat kembali ditugaskan ke kapal *foreign*. Praktik rotasi ini tidak diterapkan kepada perwira *Top Four*, yaitu *Captain, Chief Officer, Chief Engineer, dan Second Engineer*, yang tetap dapat ditempatkan di kapal *foreign* secara berkelanjutan sesuai kebutuhan operasional perusahaan.

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

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

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

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

Berdasarkan uraian tersebut, praktik rotasi *crew* kapal foreign di PT Meratus Line, khususnya yang berdampak pada *Junior Officer* dan *Rating*, menjadi fenomena yang menarik untuk dianalisis lebih lanjut. Di satu sisi, praktik rotasi ini diarahkan untuk pemerataan kesempatan dan pengelolaan sumber daya manusia yang berkelanjutan. Namun di sisi lain, praktik tersebut memunculkan beragam persepsi dan dampak terhadap motivasi, penghasilan, serta keadilan yang dirasakan oleh awak kapal.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Data kualitatif disusun dalam bentuk deskriptif berupa kata-kata, baik secara lisan maupun tertulis, yang menggambarkan perilaku serta pengalaman subjek penelitian yang dapat diamati (Agusta, 2003). Melalui pendekatan kualitatif, peneliti dapat menggali persepsi, pengalaman, serta dampak nyata yang dirasakan awak kapal dan pihak pengelola crewing terhadap praktik rotasi *crew* kapal *foreign* yang diterapkan dalam kegiatan operasional perusahaan. Penelitian ini dilakukan di PT Meratus Line. Adapun alokasi waktu yang digunakan untuk penelitian ini yaitu selama 6 bulan, dengan periode bulan Januari – Juli 2025, pada saat Praktek Darat.

Subjek penelitian dalam penelitian ini adalah pihak-pihak yang terlibat secara langsung dalam pelaksanaan rotasi *crew* kapal foreign di lingkungan PT Meratus Line yang secara operasional dilaksanakan oleh PT Marina Cakrawala Talenta, sedangkan objek penelitian dalam penelitian ini

adalah pelaksanaan rotasi *crew* kapal *foreign* di PT Meratus Line yang secara operasional dijalankan oleh *Divisi Crewing* PT Marina Cakrawala Talenta. Data primer ini dikumpulkan melalui wawancara dan observasi terhadap awak kapal kategori *Junior Officer* dan *Rating*, serta pihak Divisi *Crewing* PT Marina Cakrawala Talenta yang terlibat langsung dalam pelaksanaan rotasi *crew* kapal *foreign,* dan data sekunder diperoleh dari berbagai sumber pendukung yang relevan dengan penelitian, antara lain dokumen internal perusahaan yang berkaitan dengan pengelolaan awak kapal, peraturan perundang-undangan di bidang pelayaran, konvensi internasional, buku teks, jurnal ilmiah, serta hasil penelitian terdahulu.

Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data penelitian ini mengggunakan metode Miles dan Huberman, yang meliputi tiga tahapan utama, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan Kesimpulan (Annisa, 2023). Pada keabsahan data peneliti menggunakan triangulasi sumber data, triangulansi metode, kecukupan referensi teoretis, dan ketekunan pengamatan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penyajian Data

a. Data Pelaksanaan Rotasi *Crew Kapal Foreign*

Figure 1. Outer Model Before Elimination

Pada bagian ini disajikan data mengenai pelaksanaan rotasi *crew* kapal *foreign* yang diperoleh dari dokumentasi riwayat kontrak awak kapal serta pengamatan terhadap pola penugasan. Data ditampilkan dalam bentuk tabel untuk memperjelas perbedaan pola rotasi antara *Top Four Officer, Junior Officer,* dan *Rating*. Penyajian ini bertujuan menunjukkan gambaran faktual mengenai praktik rotasi sebelum dilakukan analisis lebih lanjut.

Tabel 1. Data Pelaksanaan Rotasi *Top Four Officer* Kapal *Foreign*

No	Kode Crew	Jabatan	Jumlah Kontrak *Foreign* Berturut-turut	Tahun Penugasan	Keterangan
1	TFO-01	*Master*	3 kali	2025	Tidak dialihkan ke domestik
2	TFO-02	*Chief Engineer*	4 kali	2024-2025	Penugasan foreign berkelanjutan

Berdasarkan Tabel 1, terlihat bahwa *Top Four Officer* dapat menjalani penugasan di kapal *foreign* lebih dari dua kontrak berturut-turut tanpa pengalihan ke kapal domestik. Hal ini menunjukkan bahwa pembatasan rotasi tidak diterapkan pada jabatan perwira senior.

Tabel 2. Data Pelaksanaan Rotasi *Junior Officer* Kapal *Foreign*

No	Kode Crew	Jabatan	Jumlah Kontrak Foreign Berturut-turut	Tahun Penugasan	Keterangan
1	JO-01	*Third Officer*	2 kali	2025	Mengikuti pola rotasi
2	JO-02	*Third Engineer*	2 kali	2025	Mengikuti pola rotasi

Tabel 2 menunjukkan bahwa *Junior Officer* menjalani maksimal dua kontrak *foreign* sebelum dialihkan ke kapal domestik. Pola ini terlihat konsisten pada data yang diamati.

Tabel 3. Data Pelaksanaan Rotasi *Rating* Kapal *Foreign*

No	Kode Crew	Jabatan	Jumlah Kontrak Foreign Berturut-turut	Tahun Penugasan	Keterangan
1	R-01	Chief Cook	2 kali	2025	Mengikuti pola rotasi
2	R-02	Oiler	2 kali	2025	Mengikuti pola rotasi

Data pada Tabel 3 memperlihatkan pola serupa pada kelompok *Rating*, di mana penugasan di kapal *foreign* dibatasi hingga dua kontrak sebelum dipindahkan ke kapal domestik.

Tabel 4. Data Kapal *Foreign* Tempat Penugasan Informan

No	Kode Kapal	Jenis Kapal	Rute	Kategori
1	MV-SPR	*Container Vessel*	Asia-Asia	*Foreign*
2	MV-MM5	*Container Vessel*	Internasional	*Foreign*
3	MV-MBI	*Container Vessel*	Asia-Pasifik	*Foreign*
4	MV-ATA	*Container Vessel*	Asia-Asia	*Foreign*

Kapal *foreign* yang diamati merupakan kapal dengan rute internasional dan standar operasional yang berbeda dari kapal domestik, sehingga penugasan di kapal ini memiliki nilai pengalaman dan kompensasi yang berbeda bagi awak kapal.

b. Data Kapal *Foreign*

Selain data riwayat kontrak awak kapal, penelitian ini juga menampilkan data mengenai kapal kategori *foreign* yang menjadi lokasi penugasan *crew*. Penyajian data ini bertujuan memberikan gambaran konteks operasional kapal tempat rotasi berlangsung, sehingga perbedaan karakteristik penugasan antara kapal *foreign* dan domestik dapat dipahami secara umum.

Tabel 5. Data Kapal Foreign Tempat Penugasan Crew

No	**Nama Kapal Container Foreign**	**Kode**	**Jenis Kapal**	**Rute Pelayaran**	**Wilayah Operasi**
1	Meratus Bintan	MBI	*Container Vessel*	Asia-Asia	Internasional
2	Meratus Jayagiri	MJG	*Container Vessel*	Asia-Asia	Internasional
3	Meratus Jayakarta	MJK	*Container Vessel*	Asia-Asia	Internasional
4	Meratus Jayawijaya	MJW	*Container Vessel*	Asia-Afrika/Indian	Internasional
5	Meratus Jimbaran	MJB	*Container Vessel*	Asia-Asia	Internasional
6	Meratus Karimun	KRU	*Container Vessel*	Asia-Asia	Internasional
7	Meratus Medan 5	MM5	*Container Vessel*	Asia-Asia	Internasional
8	Meratus Project 3	MJ3	*Container Vessel*	Asia-Asia	Internasional
9	Meratus Tomini	TMN	*Container Vessel*	Asia-Asia	Internasional
10	Marina Sofia	SOF	*Container Vessel*	Asia-Asia	Internasional
11	Marina Sonia	SON	*Container Vessel*	Asia-Asia	Internasional
12	Marine Sapphire	SPR	*Container Vessel*	Asia-Asia	Internasional
13	Marina Aurora	ARA	*Container Vessel*	Asia-Asia	Internasional
14	Marina Athena	ATA	*Container Vessel*	Asia-Asia	Internasional

Tabel di atas menunjukkan kapal-kapal kategori *foreign* yang menjadi lokasi penugasan awak kapal dalam penelitian ini. Kapal-kapal tersebut beroperasi pada rute internasional dengan standar operasional, tuntutan kompetensi, serta sistem kerja yang berbeda dibandingkan kapal domestik. Penugasan pada kapal foreign umumnya dikaitkan dengan pengalaman pelayaran internasional serta kompensasi yang relatif lebih tinggi, sehingga pelaksanaan rotasi pada kapal jenis ini memiliki dampak yang lebih signifikan bagi awak kapal.

Perbedaan Umum Kapal *Foreign* dan Kapal Domestik

Kapal *foreign* merupakan kapal yang beroperasi pada rute internasional dan menerapkan standar operasional yang menyesuaikan regulasi pelayaran lintas negara. Awak kapal yang bertugas di kapal *foreign* dituntut memiliki kelengkapan dokumen internasional, kemampuan adaptasi terhadap lingkungan kerja multikultural, serta kesiapan terhadap sistem kerja yang lebih terstruktur.

Sementara itu, kapal domestik beroperasi pada rute dalam negeri dengan regulasi nasional. Perbedaan ini juga berdampak pada sistem pengupahan, fasilitas kerja, serta pengalaman pelayaran yang diperoleh awak kapal. Oleh karena itu, penugasan pada kapal *foreign* sering dipandang memiliki nilai pengalaman dan kesejahteraan yang lebih tinggi dibandingkan kapal domestik.

Tabel 6. Data Informan berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase	Keterangan
1	Laki-laki	9	100%	VALID
2	Perempuan	0	0%	VALID
Total		9	100%	

Berdasarkan tabel tersebut, seluruh informan dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 9 orang atau 100% dari total responden. Tidak terdapat informan perempuan dalam penelitian ini. Kondisi ini mencerminkan situasi di lapangan, di mana pekerjaan di bidang operasional pelayaran dan awak kapal masih didominasi oleh tenaga kerja laki-laki.

Tabel 7. Data Informan berdasarkan latar belakang pekerjaan

No	Kode Informan	Latar Belakang Pekerjaan	Persentase	Keterangan
1	M1	Manajer Divisi *Crewing*	11%	VALID
2	CP1	*Staf Crew Placement*	22%	VALID
3	CP2			
4	JO1	*Junior Officer*	22%	VALID
5	JO2			
6	R1	*Rating*	22%	VALID
7	R2			
8	TFO1	*Top Four Officer*	22%	VALID
9	TFO2			
Total			100%	

Berdasarkan tabel data informan di atas yang menunjukkan latar belakang jabatan para responden, peneliti menyusun beberapa pertanyaan wawancara untuk memperoleh informasi yang mendalam mengenai pelaksanaan rotasi *crew* kapal *foreign* di lingkungan PT Meratus Line yang dikelola secara operasional oleh PT Marina Cakrawala Talenta.

Melalui proses wawancara mendalam yang melibatkan pihak manajemen, staf *crew placement*, serta awak kapal dari berbagai tingkatan jabatan, peneliti memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai pelaksanaan rotasi *crew* kapal *foreign* beserta dampak yang ditimbulkannya. Data hasil wawancara tersebut selanjutnya diolah dan dianalisis untuk mengidentifikasi pola rotasi yang terjadi, perbedaan perlakuan antar jabatan, serta menilai tingkat efektivitas rotasi baik dari perspektif organisasi maupun dari sudut pandang individu awak kapal.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah disajikan serta didukung oleh temuan wawancara, pelaksanaan rotasi *crew* kapal *foreign* di lingkungan PT Meratus Line menunjukkan adanya

upaya pengelolaan sumber daya manusia yang lebih terstruktur. Pembatasan penugasan maksimal dua kontrak berturut-turut bagi *Junior Officer* dan *Rating* diterapkan untuk menciptakan pemerataan pengalaman pelayaran serta mengurangi ketergantungan pada individu tertentu. Dari sudut pandang manajemen dan staf *crew placement*, sistem ini membantu menjaga keseimbangan distribusi awak kapal dan mendukung keberlanjutan operasional perusahaan.

Namun dalam pelaksanaannya, rotasi juga menimbulkan dampak yang dirasakan langsung oleh awak kapal. *Junior Officer* dan *Rating* menyampaikan adanya penurunan penghasilan, perbedaan fasilitas, serta kebutuhan adaptasi ulang ketika dipindahkan ke kapal domestik. Kondisi ini pada beberapa kasus memengaruhi motivasi kerja, meskipun mereka memahami tujuan pemerataan yang ingin dicapai perusahaan.

Selain itu, perbedaan perlakuan antar jabatan turut menjadi bagian dari dinamika pelaksanaan rotasi. *Junior Officer* dan *Rating* mengikuti pembatasan kontrak secara lebih ketat, sedangkan *Top Four Officer* memiliki kesinambungan penugasan yang lebih panjang demi menjaga stabilitas operasional kapal. Temuan ini menunjukkan bahwa rotasi mendukung pemerataan pengalaman, namun di sisi lain juga menimbulkan konsekuensi terhadap penghasilan dan motivasi awak kapal. Gambaran tersebut selanjutnya menjadi dasar dalam melakukan analisis yang lebih mendalam mengenai pola rotasi dan tingkat efektivitas pelaksanaan rotasi *crew* kapal *foreign* pada bagian berikutnya.

Analisis Data

a. Pola Rotasi yang terlihat dari Data Kontrak

Data riwayat kontrak menunjukkan adanya pola pembatasan penugasan kapal *foreign* pada kelompok *Junior Officer* dan *Rating*. Keduanya tercatat menjalani maksimal dua kontrak berturut-turut sebelum dialihkan ke kapal domestik. Pola ini konsisten pada informan yang diamati, sehingga mengindikasikan bahwa rotasi diterapkan secara sistematis pada level jabatan tersebut. Sebaliknya, pada kelompok *Top Four Officer*, tidak ditemukan pembatasan kontrak yang sama. Beberapa informan pada jabatan ini tercatat menjalani lebih dari dua kontrak *foreign* secara berkelanjutan. Hal ini menunjukkan adanya kesinambungan penugasan pada level perwira senior. Temuan ini mengindikasikan bahwa rotasi tidak diterapkan secara seragam, melainkan disesuaikan dengan tingkat jabatan. Dengan demikian, pola rotasi yang terjadi bersifat selektif, di mana pembatasan lebih ditekankan pada kelompok *Junior Officer* dan *Rating*.

b. Perbedaan Perlakuan Antarjabatan

Hasil wawancara memperkuat temuan dokumentasi bahwa terdapat perbedaan perlakuan rotasi antarjabatan. Manajemen dan staf *crew placement* menjelaskan bahwa pembatasan kontrak bagi *Junior Officer* dan *Rating* bertujuan untuk pemerataan pengalaman. Sementara itu, *Top Four Officer* tidak dibatasi secara ketat karena jabatan tersebut memegang peran penting dalam menjaga keselamatan dan stabilitas operasional kapal. Dari sudut pandang awak kapal, perbedaan perlakuan ini dipahami sebagai kebutuhan operasional, namun tetap menimbulkan persepsi ketidaksetaraan. *Junior Officer* dan *Rating* merasa peluang mereka untuk melanjutkan penugasan di kapal *foreign* menjadi terbatas dibandingkan perwira senior. Dengan demikian, rotasi menunjukkan adanya kebijakan diferensiasi berdasarkan jabatan. Perbedaan ini berfungsi mendukung kebutuhan operasional perusahaan, tetapi juga memunculkan dinamika persepsi keadilan di kalangan awak kapal.

c. Dampak Umum yang Muncul dari Pelaksanaan Rotasi

Dari sisi individu, dampak yang paling banyak disampaikan adalah penurunan penghasilan setelah dialihkan ke kapal domestik. Selain itu, awak kapal juga merasakan perbedaan fasilitas kerja serta sistem operasional yang menuntut proses adaptasi ulang. Perubahan lingkungan kerja tersebut pada beberapa informan memengaruhi motivasi kerja, terutama pada awal masa penugasan domestik. Meskipun demikian, sebagian awak kapal tetap memahami bahwa rotasi dilakukan untuk memberikan kesempatan kepada crew lain. Dari sisi organisasi, rotasi dinilai membantu menciptakan distribusi

pengalaman pelayaran yang lebih merata. Perusahaan tidak hanya bergantung pada individu tertentu untuk penugasan *foreign*, tetapi memiliki lebih banyak awak kapal yang memiliki pengalaman internasional.

d. Kecenderungan Efektivitas Berdasarkan Temuan Data

Berdasarkan keseluruhan data, rotasi *crew* kapal *foreign* menunjukkan dua kecenderungan utama. Dari sisi organisasi, rotasi mendukung pemerataan pengalaman serta keberlanjutan pengelolaan sumber daya manusia pelaut. Sistem ini membantu perusahaan mengatur distribusi awak kapal secara lebih terencana. Namun dari sisi individu awak kapal, rotasi belum sepenuhnya dirasakan efektif karena menimbulkan dampak pada penghasilan dan motivasi kerja, khususnya pada kelompok *Junior Officer* dan *Rating*. Perbedaan perlakuan dengan *Top Four Officer* juga memengaruhi persepsi keadilan dalam sistem rotasi. Dengan demikian, berdasarkan analisis data, pelaksanaan rotasi *crew* kapal *foreign* menunjukkan efektivitas yang bersifat parsial, yaitu lebih kuat pada aspek organisasional dibandingkan aspek individual awak kapal.

Pembahasan

Temuan penelitian yang telah dipaparkan pada bagian hasil menunjukkan bahwa pelaksanaan rotasi *crew* kapal *foreign* tidak hanya berkaitan dengan pola penugasan, tetapi juga menyangkut berbagai konsekuensi bagi organisasi dan awak kapal. Untuk memahami makna dari temuan tersebut, diperlukan pembahasan yang mengaitkan data empiris dengan konsep efektivitas yang telah diuraikan pada landasan teori.

Melalui pembahasan ini, pelaksanaan rotasi dianalisis dari beberapa sudut pandang, yaitu pencapaian tujuan organisasi, dampaknya terhadap motivasi kerja awak kapal, serta persepsi keadilan dalam penerapannya. Pendekatan ini digunakan agar penilaian terhadap rotasi *crew* kapal *foreign* dapat dilakukan secara menyeluruh, tidak hanya berdasarkan kepentingan operasional perusahaan, tetapi juga dengan mempertimbangkan kondisi individu awak kapal sebagai pelaksana sistem tersebut.

Analisis Masalah

Based Hasil penelitian yang telah disajikan pada subbab sebelumnya menunjukkan adanya dinamika dalam pelaksanaan rotasi *crew* kapal *foreign*, baik dari sisi pola penugasan maupun dampaknya terhadap awak kapal. Temuan-temuan tersebut selanjutnya dianalisis dengan mengacu pada konsep efektivitas yang telah dibahas pada Bab II, guna menilai sejauh mana rotasi mampu mencapai tujuan organisasi sekaligus memperhatikan kondisi individu pelaksana.

Penilaian efektivitas rotasi dilakukan dengan melihat beberapa aspek, yaitu pemerataan kesempatan penugasan, pengaruh rotasi terhadap motivasi kerja awak kapal, serta persepsi keadilan dalam penerapan sistem rotasi. Dengan pendekatan ini, efektivitas tidak hanya dipahami sebagai keberhasilan sistem dari sisi perusahaan, tetapi juga sebagai sejauh mana sistem tersebut dapat diterima dan dijalankan oleh awak kapal.

a. Efektivitas Rotasi dalam Mewujudkan Pemeraan Kesempatan

Dalam konsep efektivitas organisasi, suatu sistem dikatakan efektif apabila mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil analisis data pada Bab IV bagian sebelumnya, pelaksanaan rotasi *crew* kapal *foreign* menunjukkan adanya pola pembatasan penugasan pada kelompok *Junior Officer* dan *Rating*, di mana penugasan dibatasi maksimal dua kontrak sebelum dialihkan ke kapal domestik. Pola ini menunjukkan bahwa perusahaan berupaya menciptakan pemerataan kesempatan penugasan *foreign* kepada lebih banyak awak kapal. Jika dikaitkan dengan konsep efektivitas organisasi yang menekankan pada pencapaian tujuan, maka rotasi dapat dikatakan cukup efektif dalam aspek

pemerataan kesempatan. Lebih banyak awak kapal memperoleh kesempatan berlayar di kapal *foreign* sehingga pengalaman pelayaran internasional tidak terpusat pada individu tertentu saja.

Namun, efektivitas ini tidak sepenuhnya berlaku pada seluruh jabatan. Data menunjukkan bahwa *Top Four Officer* tidak mengalami pembatasan kontrak yang sama. Hal ini mengindikasikan bahwa pemerataan kesempatan lebih difokuskan pada level *Junior Officer* dan *Rating*, sementara sementara pada level perwira senior terdapat pertimbangan lain yang lebih diutamakan. Temuan ini sejalan dengan data pada Tabel 1, 2, dan 3 yang menunjukkan adanya pembatasan kontrak *foreign* pada *Junior Officer* dan *Rating*, namun tidak pada *Top Four Officer*.

b. Dampak Rotasi terhadap Motivasi Kerja Awak Kapal

Teori efektivitas sumber daya manusia juga melihat keberhasilan suatu sistem dari dampaknya terhadap individu pelaksana. Berdasarkan gambaran respons yang telah dianalisis, pelaksanaan rotasi *crew* kapal *foreign* menimbulkan dampak yang beragam terhadap motivasi kerja. Pada kelompok *Junior Officer* dan *Rating*, rotasi cenderung dikaitkan dengan penurunan motivasi pada awal masa penugasan domestik. Hal ini disebabkan oleh perbedaan penghasilan, fasilitas kerja, serta pengalaman pelayaran antara kapal *foreign* dan domestik. Dengan demikian, dari sisi individu, rotasi belum sepenuhnya mendukung peningkatan motivasi kerja. Sebaliknya, dari sudut pandang manajemen, rotasi dipahami sebagai bagian dari pengelolaan SDM jangka panjang yang mendukung keberlanjutan operasional. Perbedaan sudut pandang ini menunjukkan bahwa efektivitas rotasi bersifat relatif, tergantung pada perspektif yang digunakan. Kecenderungan dampak ini berkaitan dengan perbedaan karakteristik penugasan kapal *foreign* dan domestik sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 4.4 mengenai data kapal *foreign*.

c. Persepsi Keadilan dalam Pelaksanaan Rotasi

Aspek keadilan menjadi bagian penting dalam menilai efektivitas kebijakan pengelolaan SDM. Pengelolaan awak kapal yang terstruktur melalui sistem penempatan dan rotasi juga merupakan bagian dari prosedur operasional yang mendukung kelancaran pelayaran. Penerapan prosedur kerja yang baik akan menciptakan kondisi kerja yang aman dan tertata sehingga mendukung kelancaran operasional kapal (Yadi, 2018). Berdasarkan hasil analisis, pelaksanaan rotasi menunjukkan adanya perbedaan perlakuan antara kelompok jabatan. *Junior Officer* dan *Rating* mengikuti pola rotasi yang lebih ketat, sementara *Top Four Officer* memiliki kesinambungan penugasan *foreign* yang lebih panjang.

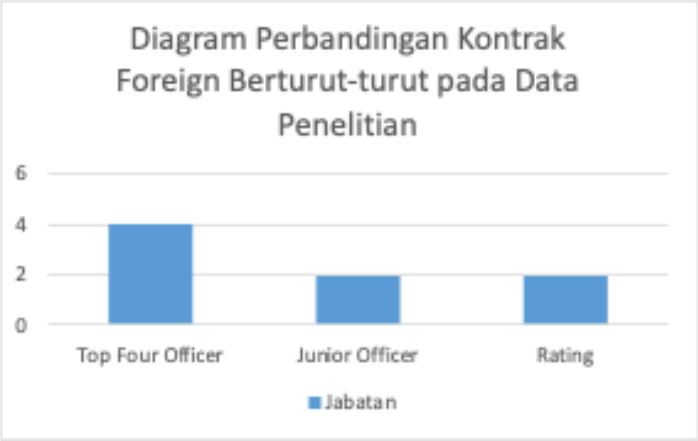
Dari sudut pandang organisasi, perbedaan ini dapat dipahami sebagai kebutuhan menjaga stabilitas operasional kapal. Namun dari sudut pandang awak kapal di level pelaksana, kondisi tersebut dapat menimbulkan persepsi ketidaksetaraan kesempatan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun rotasi efektif dalam mendukung tujuan organisasi, dari sisi persepsi keadilan individu efektivitasnya belum sepenuhnya tercapai. Perbedaan perlakuan ini tampak dari pola riwayat kontrak pada Tabel 4.1 hingga Tabel 4.3 yang menunjukkan kesinambungan penugasan *foreign* pada *Top Four Officer* dibandingkan kelompok jabatan lainnya.

d. Tingkat Efektivitas Rotasi *Crew* Kapal *Foreign* Keseluruhan

Jika dikaitkan dengan teori efektivitas yang digunakan dalam penelitian ini, pelaksanaan rotasi *crew* kapal *foreign* dapat disimpulkan memiliki dua sisi efektivitas: 1) Efektif secara organisasional, karena mendukung pemerataan pengalaman dan keberlanjutan sumber daya manusia, 2) Belum sepenuhnya efektif secara individual, karena menimbulkan dampak pada motivasi kerja dan persepsi keadilan bagi sebagian awak kapal

Dengan demikian, efektivitas rotasi *crew* kapal *foreign* bersifat parsial, yaitu efektif dalam mendukung tujuan perusahaan, namun masih memerlukan penyempurnaan agar lebih memperhatikan aspek kesejahteraan dan motivasi awak kapal.

Analisis Diagram



Grafik 1. Perbandingan Kontrak *Foreign* berturut-turut

Diagram di atas memperlihatkan perbandingan jumlah kontrak *foreign* berturut-turut berdasarkan jabatan pada data yang diteliti. Terlihat bahwa kelompok *Top Four Officer* memiliki kesinambungan penugasan *foreign* yang lebih panjang dibandingkan dengan *Junior Officer* dan *Rating*. Pada data penelitian ini, salah satu *Top Four Officer*, yaitu kode *crew* TFO-02, tercatat menjalani hingga empat kontrak *foreign* berturut-turut, sementara TFO-01 menjalani tiga kontrak. Sebaliknya, pada kelompok *Junior Officer* (JO-01 dan JO-02) serta *Rating* (R-01 dan R-02), penugasan *foreign* pada data yang diamati berlangsung dua kontrak sebelum mengikuti pola rotasi ke penugasan lain.

Perbedaan tinggi batang pada diagram menunjukkan adanya variasi praktik rotasi antarjabatan. *Junior Officer* dan *Rating* pada data yang diteliti memperlihatkan kecenderungan mengikuti pola rotasi setelah dua kontrak *foreign*, sedangkan *Top Four Officer* masih melanjutkan penugasan pada kapal *foreign* tanpa pengalihan dalam periode yang sama. Visualisasi ini memperjelas temuan sebelumnya bahwa pelaksanaan rotasi tidak berlangsung secara seragam pada seluruh jabatan.

Dengan demikian, diagram tersebut mendukung hasil analisis bahwa dalam praktik pengelolaan awak kapal *foreign* terdapat kecenderungan pembatasan masa penugasan pada level *Junior Officer* dan *Rating*, sementara pada jabatan perwira senior terlihat kesinambungan penugasan yang lebih panjang. Temuan ini menunjukkan bahwa rotasi berfungsi dalam mendukung pemerataan kesempatan pada kelompok tertentu, namun tetap mempertimbangkan kebutuhan operasional pada jabatan strategis. Kondisi ini menunjukkan bahwa pelaksanaan rotasi berjalan selektif berdasarkan kebutuhan operasional, yang selaras dengan temuan sebelumnya mengenai efektivitas yang bersifat parsial.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan rotasi *crew* kapal *foreign* bagi *Junior Officer* dan *Rating* di PT Meratus Line telah berjalan cukup efektif dari sisi organisasi, namun belum sepenuhnya efektif dari sisi individu awak kapal. Sistem pembatasan maksimal dua kontrak berturut-turut terbukti mendukung pemerataan kesempatan penugasan serta memperluas pengalaman pelayaran internasional di kalangan awak kapal. Akan tetapi, kebijakan tersebut juga menimbulkan dampak berupa penurunan penghasilan, perbedaan fasilitas kerja, serta kebutuhan adaptasi ulang ketika awak kapal dialihkan ke kapal domestik, yang pada beberapa kasus memengaruhi motivasi kerja dan persepsi keadilan. Dengan demikian, efektivitas rotasi bersifat parsial karena berhasil mendukung tujuan perusahaan dalam pengelolaan sumber daya

manusia, namun masih memerlukan penyempurnaan agar lebih seimbang dalam memperhatikan kesejahteraan dan motivasi awak kapal.

REFERENSI

Afidah, N. H. L., Nugraha, B., Nurdiansari, H., & Sihaloho, O. W. (2025). *Pengaruh Crew Flow Management terhadap Kegiatan Operasional di PT Arjuna Samudera Indonesia (Studi Kasus tahun 2024). 5*, 8600–8612.

Agusta, I. (2003). Teknik Pengumpulan dan Analisis Data Kualitatif 1. *Pusat Penelitian Sosial Ekonomi*, *1998*, 1–11.

Anggoro, R., & Yan, S. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kepuasan. *Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Maritim*, *6*(1), 6–12.

Annisa, I. S. (2023). *Analisis Faktor Penyebab Kesulitan Siswa Dalam Pembelajaran Tematik Dengan Menggunakan Metode Miles Dan Huberman Di Kelas IV Sd Negeri 060800*. *3*, 6469–6477.

Ardhana, B. (2023). *ANALISIS PROSES SIGN ON DAN SIGN OFF CREW KAPAL TERHADAP EFEKTIVTAS WAKTU KEBERANGKATAN CREW PADA PT . PERTAMINA*.

Dipta, I. W. G., Giyas, M., Azmi, M. A., & Wanadi, A. (2025). The importance of providing safety training for ship crews based on STCW. *Jurnal Aplikasi Pelayaran Dan Kepelabuhanan*, *15*(2), 349–353. https://doi.org/10.30649/japk.v15i2.157

Nashrullah, Mochammad, Maharani, O., Rohman, A., Fahyuni, E. F., Nurdyansyah, & Untari, S. R. (2023). *METODOLOGI PENELITIAN PENDIDIKAN*.

Nurhanisah. (2017). Peranan Transportasi Laut Dalam Mendukung Pemenuhan Kebutuhan Barang Logistik Pada Pulau Sebatik Provinsi Kalimantan Utara. *Peranan Transportasi Laut Dalam Mendukung Pemenuhan Kebutuhan Barang Logistik Pada Pulau Sebatik Provinsi Kalimantan Utara*, 1–150. http://repositori.uin-alauddin.ac.id/6993/1/Nurhanisah.pdf

Parawu, H. E., Tahir, N., Negara, I. A., Makassar, U. M., Negara, I. A., Makassar, U. M., Negara, I. A., & Makassar, U. M. (2023). *EFEKTIVTAS PEMANFAATAN APLIKASI SISTEM INFORMASI*. *4*(April).

Pratama, W. J. (2024). *ANALISIS REKRUTMEN SELEKSI CREW KAPAL PADA PT.SHIP MANAGEMENT INDONESIA*. *D Iv*.

Putri, S. K., Studi, P., Angkutan, T., Dan, L., Iv, K. D., Ilmu, P., & Semarang, P. (2024). *EFEKTIFITAS PROSES PERGANTIAN AWAK*.

Rahma, G. Y., Sukmanofith, Sugiyanto, & Wibowo, T. A. (2022). Mekanisme Rotasi Awak Kapal (Crew) Terhadap Kesesuaian Kontrak Perjanjian Kerja Laut (Pkl) Guna Mmeperlancar Crewing Management Diakapal Milik PT Pelayaran Sumber Rejeki. *Jurnal Penelitian Ilmiah Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran*, *15*(01).

Widjajanti, K., & T, D. I. (2023). *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*. *16*(2), 188–204.

Yadi. (2018). Analisa UsablityPada website traveloka. *Jurnal Ilmiah Betrik*, *09*.

Yuliana, E., Wahyuni, A. A. I. S., & Imanto, F. (2023). *ANALISIS KEDISIPLINAN ABK DALAM PENGGUNAAN ALAT KESELAMATAN KERJA UNTUK MENCEGAH KECELAKAAN KERJA DI KAPAL MT . SP6BSI*. *1*(September), 93–99