

# Analisis Mekanisme *Seafarers Employment Contract* (SEC) Terhadap *Crew Replacement* (Studi Kasus: PT Jasindo Duta Segara)

Ibrahim Musa Santosa<sup>1</sup>, Dian Junita Arisusanty<sup>2</sup>, Monika Retno Gunarti<sup>3</sup>, Romanda Annas Amrullah<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup> Politeknik Pelayaran Surabaya

Jl. Gunung Anyar Boulevard No. 1, Surabaya, Jawa Timur

Email: [ibrahimsantosa@gmail.com](mailto:ibrahimsantosa@gmail.com), [arisusanty@poltekpel-sby.ac.id](mailto:arisusanty@poltekpel-sby.ac.id), [monika.retno@poltekpel-sby.ac.id](mailto:monika.retno@poltekpel-sby.ac.id),  
[romanda.annas@poltekpel-sby.ac.id](mailto:romanda.annas@poltekpel-sby.ac.id)

## ABSTRAK

*Crew replacement* merupakan salah satu proses krusial dalam manajemen sumber daya manusia di perusahaan pelayaran karena berkaitan langsung dengan keberlangsungan operasional kapal. Salah satu dokumen utama yang menjadi dasar dalam proses tersebut adalah *Seafarer Employment Contract* (SEC), yang mengatur hak, kewajiban, serta masa kerja awak kapal. Namun, dalam praktiknya masih ditemukan berbagai kendala terkait mekanisme *Seafarer Employment Contract* (SEC) yang dapat berdampak pada keterlambatan dan ketidakefisienan proses *crew replacement*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis mekanisme *Seafarer Employment Contract* (SEC) terhadap pelaksanaan *crew replacement* di PT. Jasindo Duta Segara. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Informan penelitian terdiri dari pihak manajemen *crewing* dan *staff* terkait yang terlibat langsung dalam proses penyusunan dan pelaksanaan *Seafarer Employment Contract* (SEC). Hasil penelitian menunjukkan bahwa mekanisme *Seafarer Employment Contract* (SEC) di PT. Jasindo Duta Segara pada umumnya telah mengikuti ketentuan yang berlaku, namun masih terdapat beberapa hambatan seperti ketidaksesuaian jadwal *sign on-sign off*, *extend contract*, dan koordinasi antarbagian yang belum optimal. Mekanisme *Seafarer Employment Contract* (SEC) yang kurang efektif tersebut berpengaruh terhadap kelancaran proses *crew replacement*. Oleh karena itu, diperlukan evaluasi dan perbaikan mekanisme *Seafarer Employment Contract* (SEC) agar proses *crew replacement* dapat berjalan lebih efisien, tepat waktu, dan sesuai dengan standar operasional perusahaan.

**Kata kunci:** Mekanisme, *Seafarer Employment Contract*, *Crew Replacement*

## ABSTRACT

*Crew replacement* is a crucial process in human resource management in shipping companies because it is directly related to the continuity of ship operations. One of the main documents that forms the basis of this process is the *Seafarer Employment Contract* (SEC), which regulates the rights, obligations, and work periods of crew members. However, in practice, various obstacles remain related to the *Seafarer Employment Contract* (SEC) mechanism, which can lead to delays and inefficiencies in the *crew replacement* process. This study aims to analyze the *Seafarer Employment Contract* (SEC) mechanism for the implementation of *crew replacement* at PT. Jasindo Duta Segara. The research method used is descriptive qualitative, with data collection techniques including interviews, observations, and documentation. Research informants included *crewing* management and related staff directly involved in preparing and implementing the *Seafarer Employment Contract* (SEC). The results of the study indicate that the *Seafarer Employment Contract* (SEC) mechanism at PT. Jasindo Duta Segara has generally followed applicable regulations, but several obstacles remain, including inconsistencies in the *sign-on-sign-off* schedule, contract extensions, and suboptimal coordination across departments. This ineffective *Seafarer Employment Contract* (SEC) mechanism affects the smoothness of the *crew replacement* process. Therefore, it is necessary to evaluate and improve the *Seafarer Employment Contract* (SEC) mechanism so that the *crew replacement* process can run more efficiently, on time, and in accordance with the company's operational standards.

**Keywords:** Mechanism, *Seafarer Employment Contract*, *Crew Replacement*

## Pendahuluan

Transportasi laut merupakan urat nadi utama dalam menunjang kegiatan perekonomian dan perdagangan internasional, khususnya bagi negara kepulauan seperti Indonesia [1]. Sebagai moda logistik massal yang efisien, angkutan laut mendominasi lebih dari 80% volume perdagangan global [2]. Kelancaran operasional kapal di tengah dinamika industri

maritim tidak hanya bergantung pada kesiapan teknis armada, tetapi sangat ditentukan oleh manajemen sumber daya manusia, yaitu para awak kapal [3]. Awak kapal merupakan ujung tombak yang mengoperasikan, menjaga keamanan muatan, serta memastikan keselamatan pelayaran secara langsung di lapangan [4].

Mengingat tingginya beban kerja dan risiko keselamatan di atas kapal, perusahaan pelayaran wajib melaksanakan tata kelola awak kapal yang terencana, mulai dari rekrutmen hingga proses pergantian awak atau *crew replacement* [5]. Pelaksanaan *crew replacement* merupakan bagian esensial dari manajemen keselamatan maritim yang bertujuan untuk memitigasi kelelahan kerja (*fatigue*) yang sering kali menjadi akar penyebab *human error* dalam kecelakaan laut [6], [7].

Salah satu instrumen legal yang menjadi fondasi utama dalam manajemen awak kapal dan pelaksanaan *crew replacement* adalah *Seafarers Employment Contract* (SEC) atau Perjanjian Kerja Laut. SEC berfungsi sebagai jaminan perlindungan hukum yang mengatur hak, kewajiban, komponen gaji, serta masa kerja pelaut secara transparan [8]. Ketentuan ini wajib sejalan dengan regulasi nasional, seperti Undang-Undang No. 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran [9] dan Peraturan Menteri Perhubungan No. PM 84 Tahun 2013 [10], maupun konvensi internasional seperti *Maritime Labour Convention* [11].

Dalam praktikanya, implementasi mekanisme SEC kerap menghadapi berbagai kendala administratif dan operasional yang memengaruhi jadwal *crew replacement*. Ketidaksiharian antara masa kontrak dengan jadwal operasional kapal, ditambah dengan keterlambatan proses pergantian, dapat memaksa awak kapal bekerja melebihi masa kontrak awal (*extend contract*) [12]. Kondisi psikologis dan kelelahan fisik akibat masa kerja yang melampaui batas dapat memicu penurunan tingkat kewaspadaan dan gangguan mental. Sebagai contoh kasus aktual, seorang awak kapal (*Third Engineer*) di kapal MV Federal Oak terpaksa dipulangkan di luar jadwal kontrak yang disepakati akibat gangguan kesehatan mental yang memengaruhi kecakapan kerjanya di atas kapal [13]. PT Jasindo Duta Segara, sebagai perusahaan *crewing manning agency* pemegang Surat Izin Usaha Perekrutan dan Penempatan Awak Kapal (SIUPPAK), memiliki tanggung jawab krusial untuk memastikan mekanisme SEC berjalan presisi guna mendukung kelancaran kegiatan rotasi pelaut.

Meskipun urgensi pengelolaan kontrak pelaut sangat tinggi, penelitian-penelitian terdahulu mengenai manajemen awak kapal masih menyisakan celah riset (*research gap*) yang signifikan. Sebagian besar literatur sebelumnya cenderung berfokus pada tahapan seleksi rekrutmen awal atau kendala rotasi fisik pelaut semata, tanpa menelaah secara mendalam bagaimana mekanisme kontraktual SEC secara spesifik bertindak sebagai variabel penentu kelancaran *crew replacement*. Di samping itu, kajian mengenai integrasi teknologi digital sebagai instrumen peringatan dini (*early warning system*) dalam tata kelola administrasi kontrak di perusahaan *crewing agency* Indonesia masih sangat terbatas.

Berdasarkan *research gap* serta urgensi tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis mekanisme SEC, mengidentifikasi kendala yang muncul di lapangan, serta mengkaji keterkaitan mekanisme tersebut terhadap kelancaran *crew replacement* di PT Jasindo Duta Segara. Kontribusi ilmiah (*contribution statement*) dari penelitian ini terletak pada perumusan model evaluasi mekanisme SEC berbasis efisiensi administratif dan komunikasi organisasi, serta pembuktian empiris mengenai pentingnya integrasi sistem pemantauan digital sebagai langkah preventif untuk mereduksi risiko *fatigue* pelaut di lautan lepas.

## Metode Penelitian

Penelitian Metode penelitian ini disusun dengan mengintegrasikan landasan teoretis sebagai basis analisis prosedur yang diterapkan di lapangan. Secara konseptual, analisis merupakan kajian mendalam terhadap suatu fenomena guna mengungkap kondisi faktual secara sistematis, mencari akar permasalahan, dan memahami hubungan antarbagian di dalamnya [14]. Proses analisis menjadi dasar argumentatif yang sangat penting untuk menarik kesimpulan yang objektif dan rasional [15], [16]. Di sisi lain, mekanisme didefinisikan sebagai serangkaian instrumen, prosedur, atau cara kerja yang digunakan untuk menjalankan suatu fungsi sistem tanpa bantuan inteligensi luar sebagai penjelas [17], [18].

Dalam konteks manajemen awak kapal, *Seafarers Employment Contract* (SEC) adalah dokumen resmi yang mengikat secara hukum dan mengatur secara definitif mengenai posisi, nama kapal, jangka waktu kerja (*sign on* dan *sign off*), pengupahan, hingga hak cuti [8], [10]. Dokumen ini menjadi bentuk kepatuhan terhadap standar perlindungan *Maritime Labour Convention* [11]. Personel yang diatur dalam SEC ini mencakup seluruh orang yang bekerja di atas kapal, baik di *Deck Department* maupun *Engine Department* [5], [9]. Proses *crew replacement* sendiri adalah manajemen rotasi untuk memulangkan kru lama dan menaikkan kru baru berdasarkan masa berlaku SEC atau kondisi *force majeure* guna menjaga kesiapan fisik dan mental awak kapal.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif untuk mengeksplorasi secara alamiah terkait proses dan praktik kerja di lapangan [19], [20]. Lokasi penelitian berada di PT Jasindo Duta Segara, Jakarta, dengan waktu pelaksanaan dari Juli 2024 hingga Juli 2025.

Data primer diperoleh langsung dari sumber pertama di lokasi penelitian melalui kegiatan pengumpulan data lapangan [21]. Teknik pengumpulan data utama dilakukan melalui wawancara terstruktur kepada informan kunci (Manajer dan Staf *Document Team*, serta PIC *Crewing Department*) untuk memastikan konsistensi informasi [22]. Selain itu, dilakukan observasi langsung terhadap alur kerja rotasi serta studi dokumentasi terhadap arsip SEC dan tabel pemantauan *crew replacement*. Analisis data mengikuti model interaktif yang meliputi reduksi data, penyajian data secara naratif-deskriptif, serta penarikan kesimpulan berdasarkan pengujian fakta-fakta yang ditemukan [23].

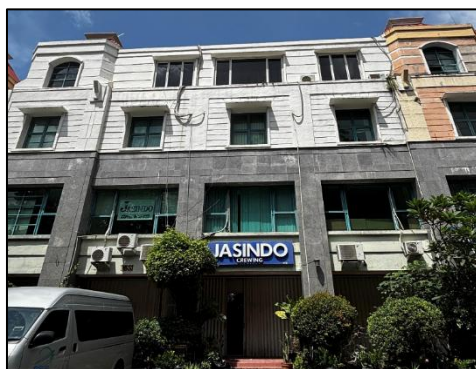
Guna memperkuat ketepatan dan ketelitian ilmiah (*rigor*), penelitian ini menerapkan pengujian validitas data melalui teknik triangulasi yang ketat:

- Triangulasi Sumber: Peneliti memverifikasi dan membandingkan informasi silang yang didapat dari tiga perspektif informan kunci yang berbeda, yaitu Manajer *Crewing* (regulasi dan kebijakan eksekutif), PIC *Crewing* (pelaksana harian rotasi), dan Staf *Document Team* (pengelola berkas dan legalitas). Hal ini meminimalkan bias individu dan memastikan objektivitas temuan.
- Triangulasi Teknik: Data lisan yang diperoleh dari hasil wawancara mendalam diverifikasi silang dengan bukti-bukti autentik dari hasil observasi partisipatif di kantor keagenan, serta dicocokkan secara langsung dengan dokumen fisik/digital seperti lembar SEC yang ditandatangani, sertifikat pelaut, dan rekam jejak pada sistem *spreadsheet* pemantauan internal.

## Hasil Dan Pembahasan

### Gambaran Umum Subjek Penelitian

Penelitian dilakukan di PT Jasindo Duta Segara, sebuah perusahaan *crewing manning agency* yang berdiri sejak tahun 1992 di Jakarta Utara. Perusahaan ini secara legal memegang SIUPPAK No. 13.13 Tahun 2014. PT Jasindo Duta Segara beroperasi merekrut dan menyalurkan pelaut Indonesia ke armada internasional milik berbagai *ship owner* (seperti POS SM, SK Shipping, Evergreen, V Ship) untuk beragam jenis kapal, mulai dari kargo umum, kontainer, LNG/LPG *carrier*, hingga VLCC.



Gambar 1. Depan Kantor PT. Jasindo Duta Segara

### Mekanisme Seafarers Employment Contract (SEC)

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara internal, prosedur penyusunan dan pengesahan SEC di PT Jasindo Duta Segara dilaksanakan secara sistematis melalui 10 tahapan operasional:

1. *Person in Charge* (PIC) *Crewing* mengumumkan kebutuhan rekrutmen (*open recruitment*) berdasarkan kuota dari *ship owner*.
2. Kandidat pelaut mengirimkan *Curriculum Vitae* (CV) untuk proses penyaringan awal.
3. Kandidat yang lolos wajib menjalani *Medical Check Up* (MCU) di klinik rujukan untuk mendapatkan status *Fit for Duty*.
4. Pelaut menyerahkan dokumen sertifikasi (Paspor, *Seaman Book*, Buku Kuning, COC, dan COP) untuk diverifikasi masa berlakunya oleh *Document Team*.
5. Tahap wawancara internal dengan Manajer *Crewing* guna asesmen karakter.
6. Berkas dilanjutkan ke divisi *Quality Control* (QC) untuk proses banding spesifikasi teknis.
7. Kandidat melaksanakan uji kompetensi terstandardisasi (misalnya tes Marlins dan ECDIS bagi perwira dek).
8. Wawancara teknis lanjutan oleh *Deck/Engine Supervisor* sesuai departemen, kemudian hasilnya diserahkan ke Direktur untuk dimintakan *approval* kepada *ship owner*.
9. Pengarsipan dokumen bagi pelaut yang disetujui (*approved*).
10. *Document Team* merilis dokumen *Seafarers Employment Contract* (SEC) untuk ditandatangani oleh pelaut dan perwakilan agen, sebagai validasi bahwa kru siap melakukan sign-on.

### Analisis Mekanisme Pemantauan Kontrak Digital sebagai Early Warning System

Berdasarkan hasil wawancara dengan manajer tim dokumen, PT Jasindo Duta Segara telah beralih dari metode manual ke sistem pemantauan digital yang lebih terintegrasi. Sistem ini dirancang sebagai *early warning system* yang mampu mengidentifikasi kontrak awak kapal yang akan berakhir dalam kurun waktu tiga bulan ke depan. Poin-poin kunci dalam mekanisme ini meliputi:

1. Deteksi Dini Otomatis: Alat digital ini memfasilitasi tim *crewing* untuk tidak terburu-buru dalam mencari kandidat pengganti, sehingga proses seleksi tetap terjaga kualitasnya sesuai standar *ship owner*.

2. Integrasi Data Kontrak: Pemantauan dilakukan secara terpusat, memungkinkan akses data yang sama antara departemen penyiapan kru dan tim dokumen, sehingga meminimalkan redundansi data.
3. Fase *Trial and Error*: Meskipun sudah berjalan beberapa tahun, sistem ini masih dalam tahap penyempurnaan berkala untuk menyesuaikan dengan dinamika regulasi maritim terbaru.

### ***Pendalaman Analisis: Korelasi Extend Contract, Fatigue, dan Risiko Keselamatan Maritim***

Temuan lapangan menunjukkan bahwa hambatan operasional di pelabuhan atau ketidaktersediaan pelaut pengganti kerap memaksa diberlakukannya *extend contract* (perpanjangan masa kerja melampaui batas awal SEC). Dari perspektif keilmuan keselamatan maritim, perpanjangan masa penugasan ini memiliki korelasi langsung terhadap akumulasi kelelahan fisik dan mental (*fatigue*) pada pelaut.

Mengacu pada pedoman *International Maritime Organization* (IMO) dan kajian ergonomi maritim [6], [7] pelaut yang beroperasi dalam kondisi *fatigue* kronis mengalami penurunan drastis pada fungsi kognitif, kecepatan reaksi, dan ketajaman pengambilan keputusan di atas anjungan maupun di kamar mesin. Lingkungan laut yang terisolasi, pergerakan kapal yang dinamis, serta sistem kerja bergilir (*watchkeeping*) yang ketat membuat durasi kontrak yang berkepanjangan menjadi katalisator utama terjadinya kegagalan kewaspadaan situasional (*situational awareness failure*). Akibatnya, probabilitas insiden fatal yang dipicu oleh *human error* seperti tabrakan, kandas, atau kerusakan permesinan meningkat secara eksponensial. Kasus pemulangan darurat akibat gangguan mental yang dialami kru MV Federal Oak [13] menjadi bukti empiris bahwa batasan durasi SEC adalah instrumen mutlak untuk memproteksi kelaiklautan kapal secara menyeluruh.

### ***Analisis Efisiensi Administratif dan Komunikasi Organisasi (Organizational Communication)***

Pembahasan lebih lanjut menunjukkan bahwa efektivitas SEC tidak hanya bergantung pada perangkat lunak, tetapi juga pada kualitas komunikasi dua arah antara kantor pusat dan kru di atas kapal.

1. Aspirasi Perpanjangan Kontrak: Komunikasi aktif memungkinkan perusahaan mengetahui niat kru apakah ingin melakukan *extend contract* atau mengambil masa cuti lebih awal.
2. Manajemen Promosi di Atas Kapal: Mekanisme SEC juga harus adaptif terhadap peluang *Promotion on Board*. Jika seorang perwira mendapatkan promosi jabatan saat masih bertugas, tim dokumen harus segera menyiapkan draf kontrak baru yang mencerminkan jabatan dan tanggung jawab baru tersebut untuk dikirimkan ke kapal.
3. Soliditas Antar-Bagian: Koordinasi antara *Crewing Department* dan *Document Team* diidentifikasi berada pada level optimal, di mana setiap unit memahami peran spesifiknya dalam menjaga rotasi tetap aman dan lancar.

Ditinjau dari teori komunikasi organisasi dan efisiensi administratif, proses *crew replacement* yang mulus sangat dipengaruhi oleh kelancaran arus informasi horizontal (antar-departemen) dan vertikal (keagenan dengan *ship owner*/pelaut). Meskipun tingkat soliditas dinilai tinggi, hambatan laten yang teridentifikasi—seperti keterlambatan pembaruan status kelengkapan sertifikat fisik atau miskomunikasi dalam verifikasi dokumen—mengindikasikan adanya *bottleneck* administratif. Efisiensi administratif dapat tercapai apabila proses pertukaran data tidak lagi mengandalkan konfirmasi manual yang repetitif, melainkan terotomasi melalui protokol standar operasi (SOP) komunikasi yang transparan, sehingga waktu tunggu (*lead time*) pemrosesan dokumen pergantian kru dapat dipangkas secara signifikan.

### ***Mitigasi Kendala Administratif dan Kaitan Strategis SEC***

Penelitian ini mengungkap bahwa kendala utama yang sering dihadapi adalah masalah ketersediaan dokumen fisik kru, seperti dokumen yang masih ditahan oleh perusahaan sebelumnya atau kehilangan paspor/buku pelaut secara mendadak.

1. Kesalahan Biodata: Ketidaktepatan dalam pengetikan biodata pada kontrak dapat menghambat proses pelaporan ke otoritas pelabuhan, yang pada akhirnya menunda proses *sign-on*.
2. Dampak Hukum dan Kesejahteraan: Ketidakkonsistenan penerapan SEC dapat memicu risiko hukum bagi agensi dan menurunkan tingkat kepuasan awak kapal. Sebaliknya, SEC yang dikelola dengan baik memberikan kepastian hak finansial, seperti gaji pokok dan tunjangan, yang pada akhirnya meningkatkan profesionalisme kerja di lingkungan maritim.
3. Efisiensi Biaya Operasional: Dengan adanya perencanaan *crew replacement* yang matang melalui sistem digital, perusahaan dapat menghindari biaya tambahan akibat keterlambatan kapal di pelabuhan yang disebabkan oleh kekosongan jabatan atau kendala dokumen kru.

Secara keseluruhan, SEC bertindak sebagai instrumen pengendalian manajemen yang menghubungkan kebutuhan operasional *ship owner* dengan perlindungan hak pelaut. Ketepatan durasi kontrak yang tertuang dalam SEC memastikan tidak adanya tumpang tindih tanggung jawab di atas kapal. Hasil evaluasi rutin menunjukkan bahwa semenjak pengawasan berbasis digital dan internal ini diperketat, rotasi kru menjadi lebih tertata dan kelancaran operasional kapal di bawah naungan PT Jasindo Duta Segara dapat berlangsung tanpa hambatan yang berarti.

## **Simpulan**

Mekanisme penyusunan dan implementasi SEC di PT Jasindo Duta Segara pada prinsipnya telah terstruktur secara prosedural dan mematuhi standar hukum nasional maupun internasional. SEC berfungsi krusial sebagai fondasi administratif

yang mendikte kepastian jadwal *crew replacement*. Namun, efektivitas mekanisme ini masih mengalami hambatan di lapangan. Kendala operasional seperti jadwal kapal yang berubah dinamis, masalah ketersediaan kru pengganti, dan instruksi spesifik *ship owner* kerap memicu perpanjangan masa kontrak (*extend contract*) di luar kesepakatan awal SEC. Hal ini membuktikan bahwa meskipun sistem berjalan, sinkronisasi waktu dan koordinasi antar-departemen (*Crewing* dan *Document Team*) belum mencapai titik optimal seratus persen.

Untuk meminimalisasi ketidaksesuaian kontrak dan keterlambatan *crew replacement*, PT Jasindo Duta Segara disarankan untuk beralih dari *monitoring* berbasis *spreadsheet* semi-manual menuju pengembangan perangkat lunak Crew Management System (CMS) Terintegrasi berbasis cloud. Rekomendasi teknis yang dapat ditindaklanjuti meliputi: Penerapan Fitur *Automated Email Alert*: Sistem CMS harus diprogram untuk mengirimkan notifikasi peringatan otomatis ke *email PIC Crewing* dan kru bersangkutan secara berjenjang pada H-90, H-60, dan H-30 sebelum masa berlaku kontrak maupun dokumen sertifikasi (seperti sertifikat kesehatan dan lisensi kompetensi) habis. Penyediaan *Dashboard Analytics* Terpusat: Membangun *antarmuka* visual yang menampilkan *timeline* kesiapan *standby crew* secara *real-time* yang terhubung langsung dengan kalender estimasi kedatangan kapal (ETA) dari *ship owner*, sehingga pertukaran informasi antar-departemen dapat dilakukan secara instan tanpa proses konfirmasi manual. Pertemuan Koordinasi Terstruktur: Mengadakan forum sinkronisasi data lintas divisi secara rutin (*weekly meeting*) guna memitigasi anomali data pelaut dan mempercepat penyelesaian kendala kelengkapan dokumen. Edukasi Pelaut: Kepada pelaut, disarankan untuk lebih proaktif dalam memahami klausul *force majeure* dan hak-hak perlindungan terkait *extend contract* di dalam SEC.

Penelitian ini tidak terlepas dari beberapa keterbatasan yang perlu dipertimbangkan dalam interpretasi hasil: Studi Kasus Tunggal (*Single-Company Case Study*): Penelitian ini hanya difokuskan pada tata kelola operasional di PT Jasindo Duta Segara. Oleh karena itu, temuan dan dinamika yang teridentifikasi belum tentu dapat digeneralisasikan secara luas pada perusahaan *crewing agency* lain yang memiliki skala armada, sistem kerja, atau portofolio *ship owner* yang berbeda. Subjektivitas Wawancara: Pengumpulan data primer sangat bergantung pada persepsi, pengalaman, dan keterbukaan dari para informan internal keagenan, sehingga memiliki potensi bias subjektivitas tertentu meskipun telah diupayakan reduksi melalui teknik triangulasi. Keterbatasan Akses Data Kapal: Peneliti tidak memiliki akses pengamatan langsung ke atas kapal yang sedang berlayar, sehingga pengukuran tingkat kelelahan (*fatigue*) dan dampak *extend contract* terhadap kinerja pelaut hanya dianalisis berdasarkan laporan sekunder, data keagenan di darat, dan kajian literatur. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan riset kuantitatif yang mengkorelasikan durasi aktual *extend contract* dengan metrik presisi kinerja pelaut di atas kapal.

## Daftar Pustaka

- [1] A. A. Putri and E. Susilowati, "Perkembangan Transportasi Laut Jepara-Karimunjawa dan Dampaknya terhadap Kehidupan Masyarakat Karimunjawa Tahun 1993-2014," *Jurnal Maritim*, vol. 1, no. 2, pp. 109–117, 2020.
- [2] UNCTAD, *Review of Maritime Transport 2022*. Geneva: United Nations Conference on Trade and Development, 2022.
- [3] A. Kurniawan, "Optimalisasi Kinerja Crewing Departemen di PT Jasindo Duta Segara Guna Memperlancar Pergantian Crew di Era New Normal," Tugas Akhir, Politeknik Pelayaran Surabaya, Surabaya, 2022.
- [4] Supriyono, *Keselamatan Pelayaran*. Semarang: PIP Semarang, 2021.
- [5] A. Nugraha, "Analisis Pengelolaan Sertifikat Kru Dalam Memperlancar Pergantian Kru Kapal PT Jasindo Duta Segara," 2025.
- [6] A. Smith and P. Allen, "Fatigue and Safety in the Maritime Industry," *International Journal of Occupational Safety*, 2019.
- [7] International Maritime Organization (IMO), *International Safety Management (ISM) Code and Guidelines on Implementation*. London: IMO, 2022.
- [8] International Labour Organization (ILO), *Seafarers' Employment Agreements*. Geneva: International Labour Office, 2023.
- [9] Pemerintah Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran*, 2008.
- [10] Kementerian Perhubungan RI, *Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 84 Tahun 2013 tentang Perekrutan dan Penempatan Awak Kapal*, 2013.
- [11] International Labour Organization (ILO), *Maritime Labour Convention (MLC) 2006*. Geneva: ILO, 2006.
- [12] R. Pratama and B. Haryanto, *Manajemen SDM Maritim*. Jakarta: Rajawali Pers, 2021.
- [13] E. Yulianto, "Studi Kasus Kelelahan Awak Kapal di Perusahaan Pelayaran Nasional," *Jurnal Maritim Indonesia*, 2020.
- [14] A. Krisnawati, *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Surabaya: Poltekpel Press, 2021.
- [15] L. J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017.
- [16] M. Sawir, *Ilmu Administrasi dan Analisis Kebijakan Publik: Konseptual dan Praktik*. Yogyakarta: Deepublish, 2021.
- [17] Dadan and F. Hidayat, *Mekanisme Kapal Tunda Untuk Membantu Pandu di Alur Pelayaran Cilacap*, 2021.

- [18] E. Efendi, "Tipe Informasi Bagi Manajemen & Mekanisme Pengambilan Keputusan Dalam Organisasi," *Jurnal Administrasi*, vol. 3, pp. 3042–3048, 2023.
- [19] D. J. Arisusanty et al., "Analisis Kompetensi SDM TKBM terhadap Aktivitas Bongkar Muatan di Pelabuhan Probolinggo," *Jurnal Manajemen Maritim*, vol. 4, no. 2, pp. 4156–4161, 2025.
- [20] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2022.
- [21] A. Asman, *Sumber Data, Populasi dan Sampel Penelitian Hukum Islam*, 2021.
- [22] S. Nasution and Junaidi, *Teknik Wawancara dalam Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara, 2024.
- [23] M. B. Miles, A. M. Huberman, and J. Saldana, *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*. SAGE Publications, 2014.