



**IMPLEMENTASI *MARITIME LABOUR CONVENTION*  
(MLC) 2006 DALAM MENGOPTIMALKAN  
EFEKTIVITAS KINERJA AWAK KAPAL  
MV. JULIANTO MOELIODIHARDJO**

**SKRIPSI**

**Untuk memperoleh gelar Sarjana Terapan Pelayaran pada  
Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang**

Oleh

**Ravi Rifaldo Hariandja**

**NIT. 55181116532 N**

**PROGRAM STUDI NAUTIKA DIPLOMA IV  
POLITEKNIK ILMU PELAYARAN  
SEMARANG  
2022**

## HALAMAN PERSETUJUAN

IMPLEMENTASI *MARITIME LABOUR CONVENTION* (MLC) 2006 DALAM  
MENGOPTIMALKAN EFEKTIVITAS KINERJA AWAK KAPAL (STUDI  
KUALITATIF DESKRIPTIF DI KAPAL MV. JULIANTO  
MOELIODIHARDJO)

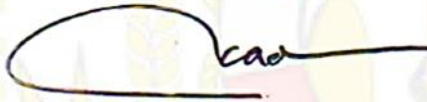
DISUSUN OLEH : RAVI RIFALDO HARIANDJA

NIT. 551811116532 N

Telah disetujui dan diterima, selanjutnya dapat diujikan di depan Dewan Penguji  
Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang, 14 Juli 2022.

Dosen Pembimbing I  
Materi

Dosen Pembimbing II  
Metodelogi dan Penulisan



Capt. I Kadek Laju, S.H, M.M, M.Mar  
Pembina (IV/a)  
NIP. 19730203 200212 1 002



Moh. Zaenal Arifin, S.ST, M.M  
Penata (III/c)  
NIP. 19760309 201012 1 002

Mengetahui,  
Ketua Program Studi Nautika

05/07<sup>22</sup>



Capt. Dwi Antoro, M.M, M.Mar.  
Penata Tk. I (III/d)  
NIP. 19740614 199808 1 001

## PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul “Implementasi *Maritime Labour Convention* (MLC) 2006 dalam Mengoptimalkan Efektivitas Kinerja Awak Kapal MV. Julianto Moeliodihardjo” karya,

Nama : Ravi Rifaldo Hariandja

NIT : 551811116532 N

Program Studi : Nautika / Diploma IV

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Skripsi Prodi Nautika, Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang pada hari Senin, 18 Juli 2022.

Semarang, 18 Juli 2022

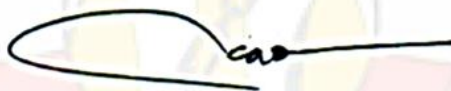
Penguji I

**Panitia Ujian**  
Penguji II

Penguji III



Yustina Sapan, S.ST, MM  
Penata Tk. I (III/d)  
NIP. 19771129 200502 2 001



Capt. I Kadek Laju, S.H, M.M, M.Mar  
Pembina (IV/a)  
NIP. 19730203 200212 1 002



Pranyonto, S.Pi, M.AP  
Pembina Utama Madya (IV/d)  
NIP. 19610214 201510 1 001

Mengetahui,  
Direktur Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang



Capt. Dian Wahdiana, M.M  
Pembina Tk. I (IV/b)  
NIP. 19700711 199803 1 003

## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Ravi Rifaldo Hariandja

NIT : 551811116532 N

Program Studi : Nautika / Diploma IV

Skripsi dengan judul : Implementasi *Maritime Labour Convention* (MLC) 2006 dalam Mengoptimalkan Efektivitas Kinerja Awak Kapal MV. Julianto Moeliodihardjo

Dengan ini saya menyatakan bahwa yang tertulis dalam skripsi ini benar-benar hasil karya (penelitian dan tulisan) sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Atas pernyataan ini saya siap menanggung resiko/sanksi yang dijatuhkan apabila ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam karya ini.

Semarang, 1 Juli 2022

Yang membuat pernyataan,



Ravi Rifaldo Hariandja

NIT. 551811116532 N

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### Motto

*“Keberhasilan bukan milik orang pintar. Keberhasilan milik mereka yang terus berusaha”. – B. J. Habibie*

### Persembahan

Skripsi ini saya persembahkan teruntuk kedua orang tua, kaka dan adik saya yang sangat saya sayangi dan cintai. Terimakasih selama ini telah menjaga, merawat, mendoakan dan mendidik saya dengan penuh kasih sayang, cinta kasih yang tak terhingga yang tidak mungkin saya dapat membalasnya. Tak lupa pula, saya persembahkan untuk orang yang saya sayangi dan cintai, Ayang Sri Andani yang sudah membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini dalam pembuatan materi serta penulisan. Terima kasih atas segala cinta kasih, motivasi, dukungan, kebaikan, perhatian, kebijaksanaan, serta kesabarannya selama ini yang diberikan kepada saya untuk tetap menemani dan mendukung segala langkah yang saya tempuh. Tak lupa pula skripsi ini saya persembahkan untuk orang-orang terkasih dan tersayang yaitu sahabat-sahabat saya yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu-satu namun tidak mengurangi rasa terima kasih saya atas segala dukungan hingga akhirnya dapat tersusunnya skripsi ini.



## PRAKATA

*Bismillahirrahmanirrahiim.* Puji syukur dipanjatkan atas kehadiran Allah SWT dengan segala keagungan dan hidayah-Nya yang telah memberikan rahmat, ilmu, kemudahan, kemuliaan serta keberkahan. Shalawat dan salam tidak lupa disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW. Sehingga tersusunnya skripsi yang berjudul **“Implementasi *Maritime Labour Convention* (MLC) 2006 dalam Mengoptimalkan Efektivitas Kinerja Awak Kapal MV. Julianto Moeliodihardjo”**.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan diploma empat untuk memperoleh gelar sarjana terapan pelayaran (S.Tr.Pel) pada program studi Nautika, Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang. Skripsi ini diharapkan dapat menambah manfaat ilmu pengetahuan sebagai referensi bagi pembaca dan peneliti lainnya.

Selama proses penyusunan skripsi ini, tidak terlepas dari doa dan dukungan berbagai pihak untuk memberikan bantuan serta arahan kepada peneliti dalam menghadapi kesulitan dan hambatan. Oleh karena itu, peneliti mengucapkan terima kasih atas bantuan dan arahan yang diberikan kepada:

1. Bapak Capt. Dian Wahdiana, M.M., selaku Direktur Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang beserta seluruh jajarannya.
2. Bapak Capt. Dwi Antoro, M.M, M.Mar., selaku ketua program studi Nautika.

3. Bapak Capt. I Kadek Laju, S.H, M.M, M.Mar., selaku dosen pembimbing materi penulisan skripsi yang selalu sabar dalam memberikan bimbingan dan arahan sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Moh. Zaenal Arifin, S.ST, M.M., selaku dosen pembimbing metodologi dan penulisan yang selalu sabar memberikan bimbingan dan arahan sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Seluruh dosen program studi Nautika Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang yang telah mengajari, membimbing peneliti selama menempuh perkuliahan.
6. Pimpinan beserta seluruh karyawan PT. Pupuk Indonesia Logistik (PILOG) yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk melaksanakan penelitian serta praktek layar di atas kapal MV. Julianto Moeliodihardjo.
7. Capt. Abdul Wafi, M.Mar., selaku nahkoda beserta seluruh awak kapal MV. Julianto Moeliodihardjo yang telah berpartisipasi dalam membantu peneliti melaksanakan penelitian serta praktek layar di atas kapal.
8. Capt. Hadi Supriyono, Sp.I., M.M., M.Mar., selaku *expert opinion* dalam penelitian ini yang telah membantu peneliti dalam memberikan data serta mengkonfirmasi hasil penelitian ini.
9. Mama dan papa beserta keluarga yang telah memberikan dukungan baik moril maupun materil, kasih sayang, cinta kasih serta semangat yang tidak ada hentinya diberikan kepada peneliti, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.

10. Orang terkasih dan tersayang yaitu Ayang Sri Andani atas segala motivasi, bantuan serta dukungan yang tiada hentinya diberikan kepada peneliti hingga tersusunnya skripsi ini.

11. Sahabat-sahabat, rekan-rekan seperjuangan, serta seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu namun tidak mengurangi rasa terimakasih yang telah memberikan dukungan hingga tersusunnya skripsi ini.

Peneliti menyadari masih terdapat banyak kekurangan baik dari tata bahasa maupun susunan kalimatnya. Oleh karena itu dengan tangan terbuka peneliti menerima segala kritik dan saran dari pembaca yang bersifat membangun agar dapat menjadikannya sebagai perbaikan dan pembelajaran.

Akhir kata peneliti berharap semoga skripsi yang berjudul “**Implementasi Maritime Labour Convention (MLC) 2006 dalam Mengoptimalkan Efektivitas Kinerja Awak Kapal MV. Julianto Moeliodihardjo**” dapat dapat memberikan manfaat khususnya bagi peneliti selaku penyusun serta memberikan manfaat maupun inspirasi terhadap pembaca pada umumnya.

Semarang, 1 Juli 2022

Peneliti



Ravi Rifaldo Hariandja

NIT. 551811116532 N



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>i</b>
<b>PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI.....</b>	<b>ii</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>PRAKATA .....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRAKSI.....</b>	<b>xi</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Fokus Penelitian.....	8
C. Rumusan Masalah Penelitian.....	8
D. Tujuan Penelitian .....	9
E. Manfaat Hasil Penelitian.....	9
<b>BAB II KAJIAN TEORI.....</b>	<b>11</b>
A. Deskripsi Teori.....	11
1. <i>Maritime Labour Convention</i> (MLC) 2006.....	11
2. Implementasi .....	18

3. Awak Kapal .....	20
4. Efektivitas Kinerja .....	20
B. Kerangka Penelitian .....	23
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>27</b>
A. Metode Penelitian.....	27
B. Tempat Penelitian.....	28
C. Sampel Sumber Data Penelitian/Informan.....	28
D. Teknik Pengumpulan Data.....	30
E. Instrumen Penelitian.....	35
F. Teknik Analisis Data Kualitatif .....	35
G. Pengujian Keabsahan Data.....	38
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN.....</b>	<b>46</b>
A. Gambaran Konteks Penelitian.....	46
B. Deskripsi Data.....	48
C. Temuan.....	50
D. Pembahasan Hasil Penelitian .....	67
1. Implementasi <i>Maritime Labour Convention</i> (MLC) 2006.....	67
2. Kaitan <i>Maritime Labour Convention</i> (MLC) 2006 dalam menunjang efektivitas kinerja awak kapal .....	80
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>85</b>
A. Simpulan .....	85
B. Keterbatasan Penelitian.....	86
C. Saran.....	86

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>89</b>
<b>DOKUMENTASI .....</b>	<b>92</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>97</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>98</b>



## ABSTRAKSI

**Hariandja, Ravi R. 2022.** “*Implementasi Maritime Labour Convention (MLC) 2006 dalam Mengoptimalkan Efektivitas Kinerja Awak Kapal MV. Julianto Moeliodihardjo*”. Skripsi. Program Diploma IV, Program Studi Nautika, Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang, Pembimbing I: Capt. I Kadek Laju, S.H, M.M, M.Mar., Pembimbing II: Moh. Zaenal Arifin, S.ST, M.M.

Indonesia memiliki luas perairan lebih dari 75% dari luas total wilayah, dengan kunjungan kapal di pelabuhan Indonesia mencapai 715,67 ribu unit dengan total volume mencapai 1.608,07 juta *gross tonase* (GT). Indonesia menjadi salah satu negara yang telah meratifikasi *Maritime Labour Convention* (MLC) 2006 pada tanggal 6 Oktober 2016 mengingat jumlah pelaut Indonesia menduduki posisi tiga besar dunia. Namun, kerap terjadinya permasalahan kriminal yang turut menimpa pelaut Indonesia dan masih terdapatnya permasalahan mengenai kesejahteraan pelaut di Indonesia.

Penelitian ini mengkaji lebih mendalam mengenai implementasi *Maritime Labour Convention* (MLC) 2006 setelah diratifikasi oleh Indonesia khususnya di kapal MV. Julianto Moeliodihardjo serta kaitannya dalam menunjang efektivitas kinerja awak kapal melalui pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Data dikumpulkan melalui teknik observasi, wawancara, dokumentasi serta triangulasi dengan teknik analisis data model Miles dan Huberman.

Hasil penelitian ini menunjukkan masih terdapatnya beberapa aspek *Maritime Labour Convention* (MLC) 2006 di kapal MV. Julianto Moeliodihardjo yang tidak terlaksana dengan baik. Beberapa aspek yang tidak sesuai dengan implementasinya terdapat pada *Title 2* mengenai kondisi kerja pada aspek perjanjian kerja awak kapal, upah, jam kerja dan jam istirahat, hak cuti serta pengembangan karier dan keterampilan serta kesempatan kerja sebagai awak kapal masih terdapat ketidaksesuaian, *Title 3* mengenai akomodasi, fasilitas rekreasi, makanan dan catering, *Title 4* mengenai perlindungan kesehatan, perawatan medis, kesejahteraan dan perlindungan jaminan sosial pada aspek akses terhadap fasilitas kesejahteraan di darat, *Title 5* mengenai kepatuhan dan penegakan. Tidak optimalnya penerapan *Maritime Labour Convention* (MLC) 2006 ini menjadi faktor kendala bagi para awak kapal untuk mengoptimalkan efektivitas kinerjanya.

**Kata kunci:** Implementasi, *Maritime Labour Convention 2006*, Efektivitas Kinerja.

## ABSTRACT

**Hariandja, Ravi R. 2022.** *"Implementation of Maritime Labor Convention (MLC) 2006 in Optimizing the Effectiveness of Crew Performance on MV. Julianto Moeliodihardjo"*. Thesis. Diploma IV Program, Nautical Study Program, Merchant Marine of Polytechnic Semarang, Advisor I: Capt. I Kadek Laju, SH, MM, M.Mar., Advisor II: Moh. Zaenal Arifin, S.ST, MM

Indonesia has a water area of more than 75% of the total area, with ship visits at Indonesian ports reaching 715.67 thousand units with a total volume of 1,608.07 million gross tonnage (GT). Indonesia is one of the countries that have ratified the Maritime Labour Convention (MLC) 2006 on October 6, 2016 considering that the number of Indonesian seafarers occupies the top three positions in the world. However, there are often criminal problems that affect Indonesian seafarers and there are still problems regarding the welfare of seafarers in Indonesia.

This research examines in more depth the implementation of the 2006 Maritime Labour Convention (MLC) after being ratified by Indonesia, especially on the MV. Julianto Moeliodihardjo and its relation in supporting the effectiveness of the crew's performance through a qualitative approach with a descriptive method. Data were collected through the process of observation, interview, documentation and triangulation with the data analyze used the theory of Miles and Huberman.

The results of this research indicate that there are still several aspects of the Maritime Labour Convention (MLC) on the MV. Julianto Moeliodihardjo who did not perform well. Several aspects that are not in accordance with the implementation are contained in Title 2 regarding working conditions on aspects of crew work agreements, wages, working hours and rest hours, leave rights as well as career and skill development as well as job opportunities as crew members there are still discrepancies, Title 3 regarding accommodation, recreational facilities, food and catering, Title 4 on health protection, medical care, welfare and social security protection on aspects of access to welfare facilities on land, Title 5 on compliance and enforcement. Implementation of the Maritime Labour Convention (MLC) 2006 that does not optimal has become an obstacle for the crew to optimize the effectiveness of their performance.

**Keywords:** Implementation, Maritime Labour Convention 2006, Performance Effectiveness.

## DAFTAR TABEL

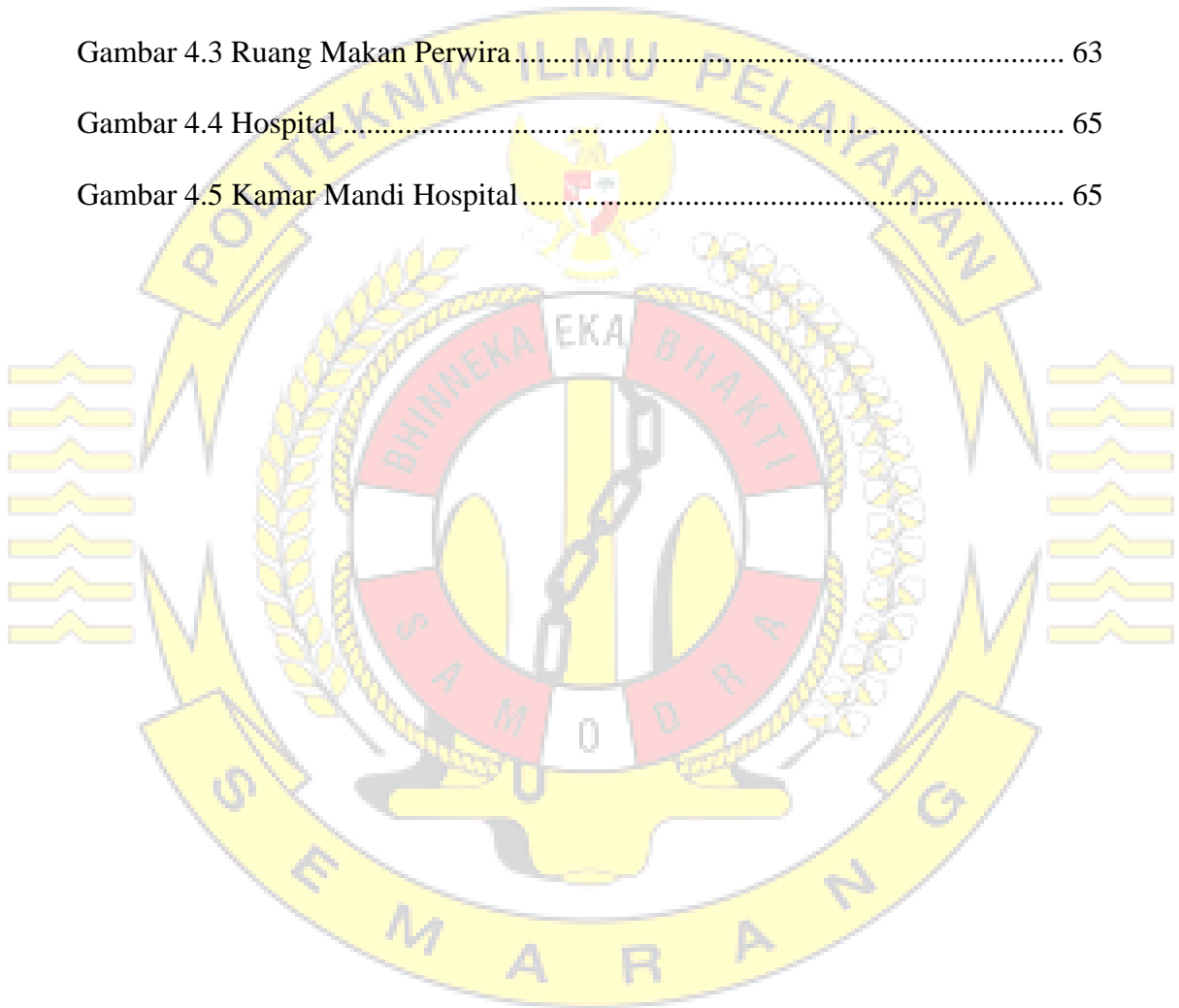
Tabel 4.1 Usia Awak Kapal MV. Julianto Moeliodihardjo .....	50
Tabel 4.2 Jam Kerja Awak Kapal MV. Julianto Moeliodihardjo .....	54





## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Skema Kerangka Penelitian .....	26
Gambar 4.1 Kamar Tidur Berdekatan dengan Kamar Mesin .....	61
Gambar 4.2 Dapur.....	62
Gambar 4.3 Ruang Makan Perwira.....	63
Gambar 4.4 Hospital.....	65
Gambar 4.5 Kamar Mandi Hospital.....	65



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kisi-kisi Instrumen Penelitian .....	98
Lampiran 2 Pedoman Observasi .....	100
Lampiran 3 Hasil Observasi.....	101
Lampiran 4 Pedoman Wawancara .....	124
Lampiran 5 Transkrip Hasil Wawancara .....	128
Lampiran 6 Surat Izin <i>Expert Opinion</i> .....	150
Lampiran 7 Lembar Kesiediaan Penilaian <i>Expert Opinion</i> .....	151
Lampiran 8 Transkrip Wawancara <i>Expert Opinion</i> .....	152
Lampiran 9 Bukti Wawancara <i>Expert Opinion</i> .....	158
Lampiran 10 <i>Crew List</i> Kapal MV. Julianto Moeliodihardjo.....	159
Lampiran 11 Catatan Lapangan .....	160
Lampiran 12 Lembar Usulan Judul Skripsi .....	161
Lampiran 13 Surat Keterangan Hasil Cek Plagiasi.....	162

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Hukum perburuhan di dunia secara historis dimulai pada saat Revolusi Industri abad ke-19.<sup>1</sup> Buruknya kondisi kerja yang sangat membahayakan kesehatan dan keselamatan pekerja yang menjadi landasan lahirnya hukum perburuhan.<sup>2</sup> Hukum perburuhan di Indonesia sendiri diawali dari peristiwa pahit yakni pada masa penjajahan.<sup>3</sup> Berdasarkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 1 ayat (3), yang berbunyi “Negara Indonesia adalah negara hukum”,<sup>4</sup> yang mempunyai makna terjaminnya persamaan kedudukan hak dan kewajiban warga negara. Maka dari itu pentingnya hukum yang mengatur mengenai sistem perburuhan di Indonesia untuk menjamin hak dan kewajiban para buruh.

Menurut UNCTAD (2020) yang dikutip oleh Capt. Deepak Mantoju bahwa sebanyak 80% dari total bisnis internasional dilakukan melalui jalur laut dibandingkan jalur transportasi lainnya.<sup>5</sup> Menurut Carey (2017), “without those

---

<sup>1</sup> Sonhaji, 2019, “Organisasi serikat pekerja terhadap kesejahteraan pekerja atau buruh di PT. Apac Inti Corpora”, *Administrative Law & Governance Journal*, 2(4), p. 630.

<sup>2</sup> *Ibid.*

<sup>3</sup> *Ibid.*

<sup>4</sup> Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 1 ayat (3).

<sup>5</sup> Mantoju, D., 2021, “Analysis of impact of the maritime labour convention, 2006: A seafarer’s perspective”, *Journal of International Maritime Safety, Environmental Affairs, and Shipping* 2021, 5(3), p. 107.

*who work at sea, 'half the world would freeze and the other half starve'*".<sup>6</sup> Hal tersebut menandakan bahwa pelaut memiliki peranan penting dalam kehidupan bermasyarakat, karena tanpa adanya pelaut akan berpengaruh besar pada bisnis atau usaha bidang transportasi laut yang dapat mengakibatkan setengah usaha pelayaran menjadi pailit. Indikator yang mendukung pernyataan Carey di atas ialah terdapat lebih dari 50.000 kapal perdagangan internasional yang terdaftar di 150 negara, armada niaga dunia pada tahun 2015 terdiri dari 89.464 kapal dengan total 1,75 miliar *dead-weight tonnage*, pada tahun 2013 negara maju mengimpor barang senilai US\$ 10 triliun, dan pengiriman barang melalui laut mencapai 90% keberhasilannya pada tahun 2017.<sup>7</sup> Berdasarkan hal tersebut tanpa adanya transportasi laut, dunia komersil akan terhenti.

Negara Kesatuan Republik Indonesia merupakan negara kepulauan dengan luas wilayah laut melebihi luas wilayah daratan.<sup>8</sup> Luas wilayah Indonesia adalah 8,23 juta km<sup>2</sup> dengan luas daratan 1,91 juta km<sup>2</sup> dan luas lautan 6,32 juta km<sup>2</sup>.<sup>9</sup> Hal itu berarti luas perairan di Indonesia lebih dari 75% dari luas total wilayah Indonesia. Maka dari itu penggunaan kapal laut sebagai sarana transportasi dan perdagangan di Indonesia adalah pilihan yang tepat.

Berdasarkan data statistika transportasi laut pada tahun 2020, kunjungan kapal di pelabuhan Indonesia mencapai 715,67 ribu unit dengan total volume

---

<sup>6</sup> Carey, L., 2017, "The maritime labour convention, 2006: The seafarers and the fisher." *Australian & New Zealand Maritime Law Journal*, 31(1), p. 14.

<sup>7</sup> *Ibid.*

<sup>8</sup> Kadar, A., 2015, "Pengelolaan kemaritiman menuju Indonesia sebagai poros maritim dunia", *Jurnal Keamanan Nasional*, 1(3), p. 427.

<sup>9</sup> Rahmantya, K. F., 2018, *Buku Pintar Kementerian dan Perikanan*, Jakarta: Pusat Data Statistika dan Informasi Kementerian Kelautan dan Perikanan, p. 5.

mencapai 1.608,07 juta *gross tonase* (GT).<sup>10</sup> Melihat data statistika transportasi laut pada tahun 2020, bahwa pelayaran dalam negeri di pelabuhan Indonesia melakukan muat barang dengan total 382.837.000 ton dan pembongkaran barang mencapai 367.252.000 ton.<sup>11</sup> Pelayaran luar negeri di tahun 2020 melakukan bongkar-muat barang di pelabuhan Indonesia masing-masing mencapai 92.164.00 ton dan 358.610.000 ton.<sup>12</sup> Oleh karena itu pengelolaan sistem transportasi laut dengan baik dan efisien merupakan faktor yang sangat penting bagi negara kepulauan seperti Indonesia untuk meningkatkan daya saing ekonomi dan konektivitas seluruh di wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Masyarakat Indonesia telah lama menjalani pekerjaan di atas kapal yang umum dikenal sebagai pelaut.<sup>13</sup> Riwayat sejarah mengemukakan bahwa sejak ribuan tahun lalu para pelaut Indonesia telah menyusuri luasnya samudera.<sup>14</sup> Menurut data yang dirilis oleh Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) pada tahun 2015 hingga saat ini bahwa Indonesia menjadi negara penyumbang pekerja maritim terbesar ketiga di dunia, dengan total sekitar 254.186 pelaut yang bekerja untuk kapal asing.<sup>15</sup>

---

<sup>10</sup> Direktorat Statistik Distribusi, 2020, *Statistik Transportasi Laut 2020 (Sea Transportation Statistics 2020)*, Jakarta: BPS RI, p. 13.

<sup>11</sup> *Ibid.*, pp. 18-19.

<sup>12</sup> *Ibid.*, pp. 22-23.

<sup>13</sup> Munaf, D. R., & Windari, R., 2015, "Pengembangan sumber daya kelautan dalam industri maritim dunia", *Jurnal Sositologi*, 14(2), p.154.

<sup>14</sup> *Ibid.*, p.154.

<sup>15</sup> Adela, N. F., 2018, "Perlindungan pelaut Indonesia di luar negeri melalui ratifikasi maritime labour convention 2006", *Jurist-Diction*, 1(2), p. 646.

Menjadi seorang pelaut tidak luput dari permasalahan yang terjadi. Berdasarkan data yang dikumpulkan oleh Seafarers' Rights Internasional (SRI), masalah yang dihadapi oleh pelaut adalah masalah kriminal seperti halnya penyelundupan bahan bakar, pembunuhan, kekerasan fisik, pencurian barang, penipuan kerja, muatan dan pekerjaan ilegal, kecelakaan kapal, dan perampokan, perdagangan manusia serta tindakan kriminal lainnya.<sup>16</sup>

Permasalahan kriminal yang kerap terjadi di lingkungan kerja pelaut turut menimpa pelaut Indonesia. Sebanyak 221 pelaut Indonesia dalam rentan waktu 2012 - 2015, diidentifikasi menjadi korban Tindak Pidana Perdagangan Orang (TPPO), menurut data dari Direktorat Perlindungan Warga Negara Indonesia dan Badan Hukum Indonesia (Dit. PWNI BHI).<sup>17</sup> Serikat pekerja sektor pelaut yaitu Pergerakan Pelaut Indonesia (PPI), sekurang-kurangnya menerima 200 pengaduan tiap tahunnya mengenai kasus pelaut meliputi tertipu *job* fiktif, upah yang tak terbayarkan serta penelantaran di luar negeri.<sup>18</sup>

Hingga saat ini terdapat sebanyak 1,2 juta pelaut dunia yang bekerja mengantarkan barang-barang melalui kapal.<sup>19</sup> Persoalan yang kerap terjadi dalam lingkungan kerja pelaut ini, membuat *International Labour Organization* (ILO) memahami bahwa karakter dan sifat pekerjaan yang dimiliki pelaut berbeda dengan sektor lainnya.<sup>20</sup> Oleh karenanya pada tahun

---

<sup>16</sup> SRI, 2018, *SRI Survey: Fair Treatment of Seafarers*, England: Seafarers' Rights International, p. 19 diakses pada 23 Januari 2022 pukul 23.35 WIB dalam <http://ftp.elabor8.co.uk/sri/pdf/SRI-Survey-web.pdf>.

<sup>17</sup> Adela, N. F., *Loc. Cit.*

<sup>18</sup> *Ibid.*

<sup>19</sup> Wati, S., 2014, "Kepentingan Indonesia tidak meratifikasi maritime labour convention (MLC) tahun 2006-2014", *Jurnal Ilmu Hubungan Internasional*, 1(2), p. 2.

<sup>20</sup> *Ibid.*



2006 *International Labour Organization* (ILO) membentuk *Maritime Labour Convention* (Konvensi Pekerja Maritim), sebagai landasan dasar untuk meningkatkan kesejahteraan para pelaut.<sup>21</sup>

Menurut Maunikum Veganaden yang dikutip dalam Deepak Mantoju, *Maritime Labour Convention* (MLC) 2006 merupakan representasi yang dihadirkan ILO untuk menjadi solusi atas berbagai kekurangan atau celah dan area abu-abu dalam rangka meningkatkan kesejahteraan, pendidikan, dan kondisi sosial bagi para pelaut yang merupakan pelaku utama dalam industri pelayaran. Pengadopsian konvensi ini sengaja dimaksudkan untuk diterapkan secara global, karena mudah dipahami dalam penerapannya.

Indonesia menjadi salah satu negara yang telah meratifikasi *Maritime Labour Convention* (MLC) 2006 pada tanggal 6 Oktober 2016 mengingat jumlah pelaut Indonesia menduduki posisi tiga besar dunia.<sup>22</sup> Namun permasalahan yang kerap terjadi pada pelaut Indonesia yang hingga saat ini tidak kunjung terselesaikan. Berdasarkan artikel yang diterbitkan oleh Sri Mas Sari<sup>23</sup> pada tahun 2019 menjelaskan masih terjadinya kesenjangan kesejahteraan pelaut Indonesia, salah satunya adalah masalah upah.

---

<sup>21</sup> International Labour Organization's, *Maritime Labour Convention 2006*, diakses pada 22 Januari 2022 pukul 20.25 WIB dalam [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/legaldocument/wcms\\_616425.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/legaldocument/wcms_616425.pdf).

<sup>22</sup> Ramdhani, G., "Menaker Hanif serahkan instrumen ratifikasi MLC pada Dirjen ILO", *Liputan6*, 13 Juni 2017, diakses pada 30 Januari 2022 pukul 17:44 WIB dalam <https://www.liputan6.com/news/read/2988823/menaker-hanif-serahkan-instrumenratifikasi-mlc-pada-dirjen-ilo>.

<sup>23</sup> Sari, S. M., "Dibandingkan dengan asing, kesejahteraan pelaut RI dinilai tertinggal", *Bisnis.com*, 1 Juli 2019, diakses pada 23 Januari 2022 pukul 22.45 WIB dalam <https://ekonomi.bisnis.com/read/20190701/98/939620/dibandingkan-dengan-asing-kesejahteraan-pelaut-ri-dinilai-tertinggal>.

Kesenjangan kesejahteraan ini lah yang menjadi alasan para pelaut Indonesia lebih memilih bekerja untuk kapal asing.<sup>24</sup>

Kesejahteraan para awak kapal dapat mempengaruhi kinerja awak kapal itu sendiri. Menurut Siswanto, kinerja (*job performance*) merupakan prestasi kerja seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.<sup>25</sup> Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Deni,<sup>26</sup> pada tahun 2017 mengenai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja awak kapal salah satunya adalah beban kerja dan disiplin kerja. Disiplin kerja yang dimaksud mencakup disiplin waktu kerja.<sup>27</sup> Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra, dkk pada tahun 2020 mengenai jam istirahat dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja *crew* kapal.<sup>28</sup>

Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Sentono yang dikutip oleh Renny Hermawati & Suganjar bahwa kinerja karyawan akan baik apabila seorang karyawan digaji atau diberi upah sesuai perjanjian yang telah ditentukan sebelumnya.<sup>29</sup> Namun pada kenyataannya, masih banyaknya awak kapal yang bekerja melebihi batas waktu kerja dan kurangnya jam istirahat.

Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hadijah dkk pada tahun 2020 bahwa tidak sesuainya penerapan Perjanjian Kerja Laut (PKL) di kapal

---

<sup>24</sup> *Ibid.*

<sup>25</sup> Bedjo, S., 2015, *Manajemen Tenaga Kerja*, Bandung: Sinar Baru, p. 11.

<sup>26</sup> Deni, M., 2017, "Beban dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja awak kapal negara andromeda", *Jemasi*, 13(1), p. 132.

<sup>27</sup> *Ibid.*

<sup>28</sup> Putra, N. D. K., Palapa, A., & Andromeda, V. F., 2020, "Pengaruh tata kelola jam istirahat dan kompensasi terhadap kinerja crew kapal", *Meteor STIP Marunda*, 13(1), p. 57.

<sup>29</sup> Hermawati, R., & Suganjar, 2020, "Analisis pengaruh motivasi, kompensasi, dan pengembangan SDM terhadap kinerja anak buah kapal deck departement melalui variabel intervening kepuasan kerja", *Majalah Ilmu Bahari Jogja*, 18(1), p. 5.

lokal, karena masih terdapatnya awak kapal yang mendapatkan gaji tanpa tunjangan apapun, kurangnya rest hours dikarenakan jam kerja yang melebihi ketentuan, minimnya fasilitas akomodasi, serta tidak terpenuhinya seluruh jaminan kesehatan dan ketenagakerjaan.<sup>30</sup> Permasalahan implementasi *Maritime Labour Convention* (MLC) 2006 kerap terjadi pada kapal MV. Julianto Moeliodihardjo, yang diamati selama menempuh masa praktek laut (prala). Seringkali tidak teraturnya jumlah istirahat para awak kapal dikarenakan jam kerja yang *over hours*. Selain itu, terbatasnya fasilitas-fasilitas di kapal MV. Julianto Moeliodihardjo yang mengakibatkan tidak optimalnya kinerja awak kapal.

Tidak optimalnya penerapan *Maritime Labour Convention* (MLC) 2006 di Indonesia yang mengakibatkan permasalahan mengenai kesenjangan kesejahteraan pelaut tak terselesaikan. Kesenjangan kesejahteraan para pelaut ini dapat memicu kendala pada kinerja awak kapal dikarenakan hak-hak mereka tidak terpenuhi sebagaimana mestinya. Berlandaskan permasalahan-permasalahan serta data empiris yang telah dipaparkan tersebut yang menjadi landasan dilakukannya penelitian ini. Perlunya dilakukan penelitian ini dengan judul “Implementasi *Maritime Labour Convention* (MLC) 2006 dalam Mengoptimalkan Efektivitas Kinerja Awak Kapal MV. Julianto Moeliodihardjo” guna mengetahui bagaimana implementasi *Maritime Labour*

---

<sup>30</sup> Hadijah, Lieska, D., & Yuser, Y., 2020, “Efektivitas perjanjian kerja laut sebagai syarat kelaiklautan dan kesejahteraan anak buah kapal Indonesia”, *Jurnal Manajemen Bisnis Transportasi dan Logistik (JMBTL)*, 6(3), pp. 249-250.

*Convention* (MLC) 2006 di kapal Indonesia khususnya Kapal MV. Julianto Moeliodihardjo.

## **B. Fokus Penelitian**

Berlandaskan latar belakang permasalahan di atas, maka penelitian ini memfokuskan pengamatan mengenai implementasi *Maritime Labour Convention* (MLC) 2006 yang menjamin hak-hak pelaut di Indonesia. Keterbatasan penelitian ini dalam menjangkau lingkup penelitian, maka peneliti memfokuskan melaksanakan penelitian ini pada kapal MV. Julianto Moeliodihardjo guna mengetahui bagaimana implementasi *Maritime Labour Convention* (MLC) 2006 dalam menunjang kinerja awak kapal.

## **C. Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah dan fokus penelitian di atas, maka rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut.

1. Bagaimana implementasi *Maritime Labour Convention* (MLC) 2006 di kapal MV. Julianto Moeliodihardjo?
2. Apakah dampak implementasi *Maritime Labour Convention* (MLC) 2006 terhadap efektivitas kinerja awak kapal MV. Julianto Moeliodihardjo?

#### D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dilakukan didasari oleh latar belakang masalah, fokus penelitian, serta rumusan masalah di atas, maka disimpulkan sebagai berikut.

1. Mengetahui bagaimana implementasi *Maritime Labour Convention* (MLC) 2006 di kapal MV. Julianto Moeliodihardjo.
2. Mengetahui implementasi *Maritime Labour Convention* (MLC) 2006 dalam menunjang efektivitas kinerja awak kapal MV. Julianto Moeliodihardjo.

#### E. Manfaat Hasil Penelitian

Didasari oleh latar belakang masalah, fokus penelitian, rumusan masalah serta tujuan penelitian di atas, maka manfaat hasil penelitian ini sebagai berikut.

##### 1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini dilakukan guna meningkatkan khazanah pengetahuan mengenai implementasi *Maritime Labour Convention* (MLC) 2006 dalam menunjang efektivitas kinerja awak kapal.

##### 2. Manfaat Praktis

- a. *Bagi Peneliti*. Meningkatkan pemahaman serta cakrawala didasari oleh pengamantan terkait dengan implementasi *Maritime Labour Convention* (MLC) 2006 dalam menunjang efektivitas kinerja awak kapal.

- b. *Bagi Perusahaan.* Memberikan informasi serta menjadi bahan rujukan untuk dapat meningkatkan implementasi *Maritime Labour Convention* (MLC) 2006 pada kapal-kapal milik perusahaan
- c. *Bagi Pemerintah.* Menjadi landasan serta dapat dijadikan sebagai rujukan bagi pemerintah dalam meningkatkan pengawasan mengenai implementasi *Maritime Labour Convention* (MLC) 2006 pada kapal-kapal lokal Indonesia.





## BAB II

### KAJIAN TEORI

#### A. Deskripsi Teori

##### 1. *Maritime Labour Convention (MLC) 2006*

###### a. Sejarah Terbentuknya *Maritime Labour Convention (MLC) 2006*

*Maritime Labour Convention (MLC) 2006* adalah konvensi internasional yang disahkan pada tahun 2006 dalam sidang *International Labour Organization (ILO)*.<sup>31</sup> *Maritime Labour Convention (MLC) 2006* dikenal sebagai Undang-Undang Hak Pelaut, menggabungkan dan membangun 68 konvensi dan rekomendasi perburuhan maritim yang ada, serta prinsip-prinsip dasar yang lebih umum, untuk memastikan kondisi kerja dan kehidupan yang layak bagi semua pelaut.<sup>32</sup> Konvensi ini ditetapkan guna menjamin hak-hak dasar pelaut di seluruh dunia yang mencakup upah, syarat kerja termasuk waktu istirahat dan waktu kerja, perawatan medik, jaminan kesehatan, perekrutan dan penempatan, pelatihan dan pengawasan untuk dilindungi dan memberikan standar pedoman bagi pelaut.<sup>33</sup> Secara garis besar, konvensi ini meliputi standarisasi minimum bagi pelaut di dunia, untuk memastikan keamanan serta kenyamanan pada lingkungan kerja yang layak.

---

<sup>31</sup> Wati, S., *Loc. Cit.*

<sup>32</sup> Anugerah, T. H., 2019, "Regulation concerning seafarer on maritime labor convention 2006", *Lampung Journal of International Law (LaJIL)*, 1(2), p. 73.

<sup>33</sup> Farah, N., 2018, "Perlindungan pelaut Indonesia di luar negeri melalui ratifikasi maritime labour convention, 2006", *Jurist-Diction*, 1(2), p. 647.

Ketetapan *Maritime Labour Convention* (MLC) 2006 yang telah terdaftar pada regulasi nasional, seperti Undang-Undang Hukum Dagang, UU 17/2008 tentang Pelayaran, UU 13/2003 Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah (PP) No. 20/2010 tentang Angkutan di Perairan, PP No.7/2000 tentang Kepelautan, dan PP No.51/2012 tentang Peningkatan SDM Pelaut yang Mensyaratkan Kesejahteraan.<sup>34</sup> *Maritime Labour Convention* (MLC) 2006 diratifikasi Indonesia melalui Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2016 pada tanggal 6 Oktober 2016, yang mana memiliki kontribusi penting bagi pelaut Indonesia untuk meningkatkan perlindungan dan pemenuhan hak-hak pelaut.<sup>35</sup>

*International Labour Organization* (ILO) adalah satu-satunya badan Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) yang terdiri dari tiga bagian yang bertanggung jawab untuk mengembangkan dan memantau standar perburuhan internasional, menyatukan perwakilan pemerintah, pengusaha dan pekerja untuk merumuskan kebijakan ketenagakerjaan.<sup>36</sup> Pada Januari 2001, ILO dan *Joint Maritime Committee* (badan organisasi terdiri atas perwakilan pelaut dan organisasi pemilik kapal) memfokuskan pada sejumlah kasus kecelakaan yang menahan para pelaut.<sup>37</sup> ILO bersama dengan *International Maritime Organization* (IMO) bertugas untuk mengurus masalah mengenai melonjaknya kasus

---

<sup>34</sup> Wati, S., *Loc.Cit.*

<sup>35</sup> Farah, N., *Loc.Cit.*

<sup>36</sup> *International Labour Organization's, Loc.Cit.*

<sup>37</sup> *Ibid.*

kejahatan yang dihadapi para pelaut, dengan harapan mendapatkan tanggapan yang tepat untuk masalah tersebut.<sup>38</sup> IMO adalah organisasi yang dimiliki PBB yang dikhususkan bertanggung jawab atas peraturan yang berkaitan dengan keselamatan, keamanan dan lingkungan pelayaran internasional dan pencegahan pencemaran dari kapal.<sup>39</sup> Mengatasi hal tersebut, dibentuklah kelompok kerja *Ad HOC IMO-ILO* untuk menyusun berbagai dokumen ILO tentang pelaut, yang dikenal sebagai *Maritime Labour Convention* (MLC) 2006, untuk menetapkan standar dan memfasilitasi kebutuhan semua pihak yang berkepentingan di sektor maritim.<sup>40</sup> Konvensi ini dianggap sebagai pelengkap tiga konvensi utama, yang juga dikenal sebagai tiga pilar industri maritim - SOLAS 1974, STCW 1978, dan MARPOL 73/78.<sup>41</sup>

#### **b. Pokok-pokok MLC 2006**

*Maritime Labour Convention* (MLC) 2006 memiliki tiga bagian, yaitu pasal (*articles*), peraturan (*regulation*), dan kaidah (*codes*).<sup>42</sup> Naskah MLC mengenai pasal dan peraturan mengandung hak-hak dan prinsip-prinsip kewajiban mendasar bagi anggota negara yang melakukan ratifikasi.<sup>43</sup> Konvensi ini terdiri dari kode mengenai rincian penerapan peraturan. Kode bagian A berisi tentang ketentuan-ketentuan

---

<sup>38</sup> *Ibid.*

<sup>39</sup> IMO, Introduction to IMO, diakses pada 1 Maret 2022 pukul 10.20 dalam <https://www.imo.org/en/About/Pages/Default.aspx>.

<sup>40</sup> *Ibid.*

<sup>41</sup> Mantoju, D., *Op.Cit.*, p. 108

<sup>42</sup> Anugerah, T., H., *Loc.Cit.*

<sup>43</sup> *Ibid.*

wajib yang harus dijalankan oleh negara yang telah meratifikasi, sedangkan bagian B berisi pedoman-pedoman pendamping dan panduan lebih lanjut terhadap kaidah A yang bersifat opsional untuk diterapkan.<sup>44</sup>

Terdapat lima tema dan peraturan yang sudah diringkas yang dibicarakan pada *Maritime Labour Convention* (MLC) 2006, berisi persyaratan-persyaratan yang ditujukan untuk melindungi hak pelaut, kelima tema tersebut adalah.<sup>45</sup>

1) Persyaratan Minimum bagi Awak Kapal yang Bekerja di atas Kapal

Tema ini membahas tentang persyaratan minimum yang harus dipenuhi oleh pelaut, yaitu:

- a) Usia Minimum: Usia minimum awak kapal bekerja di atas kapal adalah 16 tahun namun untuk kerja malam hari, usia minimum 18 tahun.
- b) Sertifikat Medis: Awak kapal harus melampirkan sertifikat kesehatan yang diakui oleh pihak berwajib, agar dapat dinyatakan layak untuk melakukan pekerjaan di kapal.
- c) Pelatihan dan Kualifikasi: Setiap awak kapal yang ingin bekerja di atas kapal harus melalui pelatihan yang bersertifikasi sebagai syarat untuk melaksanakan pekerjaan di kapal.

---

<sup>44</sup> *Ibid.*

<sup>45</sup> International Labour Organization's, *Maritime Labour Convention 2006*, diakses pada 10 Maret 2022 pukul 08.15 WIB dalam [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/legaldocument/wcms\\_616425.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/legaldocument/wcms_616425.pdf).

d) Perekrutan atau Penempatan: Pelaut wajib mempunyai akses terhadap sistem yang efektif, layak dan akuntabel guna mencari pekerjaan di kapal tanpa dipungut biaya.<sup>46</sup>

## 2) Kondisi Kerja

Pada dasarnya, tema ini berisikan mengenai kontrak, upah, serta kondisi kerja awak kapal semasa di kapal.

a) Perjanjian Kerja Awak Kapal: Perjanjian kerja di atas kapal harus resmi secara tertulis dan memiliki kekuatan hukum yang jelas.

b) Upah: Perusahaan wajib memberikan upah kepada pelaut setidaknya setiap bulan sesuai dengan Perjanjian Kerja Laut (PKL) yang sudah ditandatangani.

c) Jam Kerja dan Jam Istirahat: Waktu kerja harus dilaksanakan berdasarkan peraturan yang sudah ditetapkan. Waktu kerja maksimum dalam satu hari adalah 14 jam atau 72 jam dalam satu minggu. Waktu istirahat minimum adalah sepuluh jam dalam satu hari atau 77 jam dalam satu minggu. Kemudian, waktu istirahat dibagi menjadi dua periode, setidaknya harus diberikan enam jam waktu istirahat berurutan pada salah satu periodenya.

d) Hak Cuti: Hak cuti tahunan wajib diberikan kepada pelaut.

e) Pemulangan: Biaya pemulangan dibiayai penuh oleh pihak perusahaan.

---

<sup>46</sup> *Ibid.*

- f) Kompensasi bagi Awak Kapal untuk Kapal yang Hilang atau Tenggelam: Setiap pelaut wajib mendapat kompensasi jika kapal tenggelam / hilang.
- g) Tingkat Pengawakan: Jumlah personel awak kapal harus sesuai dengan aturan guna memperhatikan keselamatan dan kesejahteraan pelaut saat bekerja.
- h) Pengembangan Karier dan Keterampilan serta Kesempatan Kerja sebagai Awak Kapal: Perusahaan harus memiliki jenjang karier untuk promosi para pelaut yang memiliki kualitas mumpuni.<sup>47</sup>
- 3) Akomodasi, Fasilitas Rekreasi, Makanan, dan Katering  
Tema ini berhubungan dengan hak-hak yang bertautan dengan makan, akomodasi dan fasilitas yang harus diberikan kepada awak kapal sebagai berikut.
- a) Akomodasi dan Fasilitas Rekreasi: Akomodasi yang disediakan perusahaan harus layak dan harus memperhatikan aspek-aspek standar yang ditentukan guna membuat pelaut nyaman.
- b) Makanan dan Katering: Perusahaan wajib menyediakan bebas biaya makan serta minum yang berkualitas sesuai dengan kadar nutrisi yang ditetapkan oleh setiap negara.<sup>48</sup>
- 4) Perlindungan Kesehatan dan Perawatan Medis, Kesejahteraan, dan Perlindungan Jaminan Sosial.

---

<sup>47</sup> *Ibid.*

<sup>48</sup> *Ibid.*



- a) Perawatan Medis di atas Kapal dan di Darat: Awak kapal berhak mendapatkan fasilitas kesehatan tanpa biaya selama di kapal dengan kualitas pelayanan yang sama seperti fasilitas kesehatan yang berada di darat, serta berhak mendapatkan akses cepat untuk mendapatkan fasilitas kesehatan.
- b) Kewajiban Para Pemilik Kapal: Awak kapal berhak mendapatkan perlindungan dari akibat-akibat finansial penyakit, cedera atau kematian yang terjadi dalam pekerjaan mereka.
- c) Perlindungan Kesehatan dan Keselamatan serta Pencegahan Kecelakaan: Lingkungan kerja para awak kapal harus menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja guna menciptakan lingkungan kerja yang aman dan higienis. Mencegah terjadinya kecelakaan kerja, maka perlunya dilakukan pengukuran tingkat keamanan dengan mengidentifikasi bahaya dan pengendalian resiko.
- d) Akses terhadap Fasilitas Kesejahteraan di Darat: Terjaminnya kesehatan dan kesejahteraan awak kapal yang bekerja di kapal dengan memiliki akses terhadap fasilitas dan pelayanan di darat seperti kebudayaan, rekreasi dan fasilitas dan pelayanan informasi, sebagaimana ditetapkan dalam Kaidah.
- e) Jaminan Sosial: Awak kapal berhak atas akses terhadap perlindungan jaminan sosial.<sup>49</sup>

---

<sup>49</sup> *Ibid.*

## 5) Kepatuhan dan Penegakkan

- a) Tanggung jawab Negara Bendera: Negara harus bertanggung jawab atas konvensi ini terkait kapal-kapal yang mengibarkan bendera negara tersebut.
- b) Tanggung jawab Negara Pelabuhan: Setiap negara anggota yang telah meratifikasi konvensi ini diwajibkan mengimplementasikan aturan yang berlaku terhadap kapal-kapal yang memasuki negara tersebut, meskipun negara asal kapal belum meratifikasi konvensi ini.
- c) Tanggung jawab Pemasok Tenaga Kerja: Negara anggota bertanggung jawab atas perekrutan dan penempatan awak kapal serta memberikan jaminan perlindungan sosial bagi para awak kapal.<sup>50</sup>

## 2. Implementasi

Prof. Tachjan dalam Sofa Verenia Wijayanti, dkk. mengemukakan implementasi sebagai suatu kegiatan atau tindakan yang berlangsung setelah suatu kebijakan ditetapkan.<sup>51</sup> Budi Winarno berpendapat bahwa, implementasi memiliki makna dimana sekelompok individu melakukan suatu aktivitas guna mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan.<sup>52</sup> Browne

---

<sup>50</sup> *Ibid.*

<sup>51</sup> Wijayanti, S. V., dkk., 2020, "Analisis implementasi maritime labour convention 2006 di pt. kuantum marina global bekasi", *Jurnal Karya Ilmiah Taruna Andromeda*, 4(2), p. 26.

<sup>52</sup> *Ibid.*

dan Wildavsky dalam Usman, menyatakan “*implementasi adalah perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan*”.<sup>53</sup> Maka, implementasi dapat dimaknai sebagai pelaksanaan suatu aturan.

Syaukani dkk berpendapat bahwa implementasi ialah suatu rangkaian kegiatan guna menghantarkan kebijakan kepada publik sehingga dapat menghasilkan hasil yang diharapkan. Lingkup kegiatan berisi, pertama, beberapa penyempurnaan peraturan lebih lanjut untuk membantu menafsirkan arahan tersebut. Kedua, menyiapkan sumber daya untuk menggerakkan kegiatan implementasi seperti sarana, prasarana, dan sumber daya keuangan, dan tentu saja menentukan siapa yang bertanggung jawab untuk melaksanakan kebijakan tersebut. Ketiga, bagaimana menyampaikan kebijakan secara konkret kepada publik.<sup>54</sup>

Berdasarkan perspektif yang telah dipaparkan, proses implementasi kebijakan tidak hanya melibatkan perilaku badan administratif yang memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan program dan menciptakan kepatuhan kepada kelompok sasaran, tetapi juga termasuk jaringan kekuatan politik, ekonomi, dan sosial yang secara langsung maupun tidak langsung mampu mengubah perilaku semua pihak yang terlibat agar sasaran kebijakan publik dapat diwujudkan sebagai hasil kegiatan pemerintah.

---

<sup>53</sup> Nurdin, U., 2004, Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, p. 7.

<sup>54</sup> Syaukani, dkk., 2004, Otonomi Daerah dalam Negara Kesatuan, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, p. 295.

### 3. Awak Kapal

Awak kapal dapat diartikan sebagai seseorang yang bekerja diatas kapal, mengemudikan kapal, membantu pengoperasian, atau melakukan pemeliharaan (*maintenance*) kapal.<sup>55</sup> Hal ini melibatkan semua orang yang bekerja di kapal. Berdasarkan Undang-Undang RI No.17 Tahun 2008 mengenai Pelayaran Bab I Ketentuan Umum Pasal 1 sebagai berikut:

Ayat 40: Awak kapal adalah orang yang bekerja atau dipekerjakan di atas kapal, atau operator kapal untuk melakukan tugas di atas kapal sesuai dengan jabatannya yang tercantum dalam buku siji.<sup>56</sup>

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan, maka dapat disimpulkan bahwa awak kapal ialah orang yang bekerja atau bertugas di kapal, melakukan tugas sesuai dengan jabatan dan kontrak kerja yang telah ditandatangani atau disepakati dengan perusahaan yang tertulis dalam buku siji.

### 4. Efektivitas Kinerja

Kata efektif berasal dari bahasa Inggris yaitu “*effective*” yang memiliki makna suatu hal yang dapat dilaksanakan dengan baik atau berhasil.<sup>57</sup> Menurut Beni, efektivitas adalah hubungan antara *output* dan tujuan atau dapat juga dikatakan merupakan ukuran seberapa jauh tingkat

<sup>55</sup> Mudiyanto, 2020, *Manajemen Kapal*, Jember: CV. Pustaka Abadi, p. 29.

<sup>56</sup> Undang-Undang RI No.17 Tahun 2008.

<sup>57</sup> Rosalina, I., 2012, “Efektivitas program nasional pemberdayaan masyarakat mandiri perkotaan pada kelompok pinjaman bergulir di desa Mantren kec Karangrejo kabupaten Magetan”, *Jurnal Efektivitas Pemberdayaan Masyarakat*, 1(1), p. 3.

*output*, kebijakan dan prosedur dari organisasi.<sup>58</sup> Efektivitas adalah faktor utama dalam mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi, kegiatan atau program. Suatu hal dapat dikatakan efektif bila tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.<sup>59</sup>

Upaya mengevaluasi suatu kegiatan organisasi tentunya dapat dilakukan melalui konsep efektivitas. Konsep ini merupakan salah satu faktor yang menentukan perlu tidaknya dilakukan perubahan yang signifikan terhadap bentuk dan tata kelola suatu organisasi. Efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya yang ditinjau dari sisi masukan (*input*), proses, dan juga keluaran (*output*) secara efisien guna mencapai suatu tujuan. Sumber daya yang dimaksudkan terdiri dari ketersediaan personil, sarana dan infrastruktur serta metode dan model yang ada. Kegiatan dapat disebut efisien apabila dilakukan dengan benar dan sesuai dengan prosedur, namun dapat dikatakan efektif apabila kegiatan dapat terlaksana dengan baik dan menghasilkan hal yang positif.<sup>60</sup>

Berdasarkan paparan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa efektivitas merupakan suatu kegiatan yang dilakukan dengan baik dan benar guna mencapai tujuan dan memberikan hasil yang berguna.

---

<sup>58</sup> Peki, B., 2016, *Konsep dan Analisis Efektivitas Pengelolaan Keuangan Daerah di Era Otonomi*, Jakarta Pusat: Taushia, p. 69.

<sup>59</sup> Rosalina, I., *Loc.Cit.*

<sup>60</sup> Rosalina, I., *Op.Cit.*, p. 4.

Istilah kata kinerja berasal dari bahasa Inggris, yaitu *performance*. Menurut Siswanto, kinerja (*job performance*) merupakan prestasi kerja seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.<sup>61</sup>

Gibson, Ivancevich, Donnelly, dan Konopaske mengemukakan bahwa "*job performance is the outcomes of jobs that relate to the purposes of the organizations such as quality, efficiency, and other criteria of effectiveness*".<sup>62</sup> Maknanya, kinerja merupakan pencapaian dari suatu pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi seperti kualitas pelayanan, efisiensi, dan kriteria efektivitas lainnya.

Mangkunegara mengemukakan kinerja sebagai hasil kerja seorang pegawai dalam melaksanakan tugas tanggung jawab yang diberikan baik secara kuantitas maupun kualitas, yang merupakan perpaduan kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.<sup>63</sup> Deni dalam penelitiannya pada tahun 2017,<sup>64</sup> mengemukakan bahwa kinerja seorang pegawai dapat dipengaruhi oleh beban kerja dan disiplin kerja. Robbins berpendapat bahwa indikator kinerja yang dapat digunakan sebagai alat ukur pencapaian adalah (1) Kualitas Kerja; (2) Kuantitas; (3) Ketepatan Waktu; (4) Efektivitas; (5) Kemandirian.<sup>65</sup>

---

<sup>61</sup> Bedjo, S., *Loc.Cit.*

<sup>62</sup> Gibson, *dkk.*, 2012, *Organizations Behavior, Structure, Processes*, New York: McGraw-Hill, p. 374.

<sup>63</sup> Deni, M., *Op.Cit.*, p. 115.

<sup>64</sup> *Ibid.*, 132.

<sup>65</sup> Robbins, Stephen P., & Timothy A. J., 2016, *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat, p. 260.

Pada hakikatnya, kinerja berarti suatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemahiran yang berbeda dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kinerja tergantung pada kombinasi antara faktor kompetensi, usaha, dan peluang yang dimiliki karyawan. Perolehan hasil kerja merupakan bentuk komparasi antara hasil kerja seseorang dengan standar yang diberlakukan.

Kesuksesan suatu perusahaan untuk meraih cita-cita tidak luput dari kinerja juga kredibilitas para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas perusahaan. Maka dari itu, perusahaan membutuhkan personel yang mumpuni dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan paparan di atas, maka efektivitas kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilaksanakan dengan baik oleh karyawan guna mencapai suatu tujuan yang ditentukan, dalam hal ini adalah melaksanakan tanggung jawabnya dalam menyelesaikan pekerjaannya.

## **B. Kerangka Penelitian**

Kerangka penelitian ini disusun untuk melihat bagaimana implementasi *Maritime Labour Convention* (MLC) 2006 dalam kapal lokal khususnya di kapal MV. Julianto Moeliodihardjo. *Maritime Labour Convention* (MLC) 2006 adalah konvensi internasional yang disahkan pada tahun 2006 dalam sidang *International Labour Organization* (ILO).<sup>66</sup> Konvensi ini meliputi standarisasi

---

<sup>66</sup> Wati, S., *Loc.Cit.*



minimum bagi pelaut di dunia, untuk memastikan keamanan serta kenyamanan pada lingkungan kerja yang layak.

Kesejahteraan para awak kapal dapat mempengaruhi kinerja awak kapal itu sendiri. Menurut Siswanto, kinerja (*job performance*) merupakan prestasi kerja seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.<sup>67</sup> Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Deni,<sup>68</sup> pada tahun 2017 mengenai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja awak kapal salah satunya adalah beban kerja dan disiplin kerja. Disiplin kerja yang dimaksud mencakup disiplin waktu kerja.<sup>69</sup> Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra, dkk pada tahun 2020 mengenai jam istirahat dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja *crew* kapal.<sup>70</sup>

Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hadijah dkk pada tahun 2020 bahwa tidak sesuai penerapan Perjanjian Kerja Laut (PKL) di kapal lokal, karena masih terdapatnya awak kapal yang mendapatkan gaji tanpa tunjangan apapun, kurangnya rest hours dikarenakan jam kerja yang melebihi ketentuan, minimnya fasilitas akomodasi, serta tidak terpenuhinya seluruh jaminan kesehatan dan ketenagakerjaan.<sup>71</sup> Permasalahan implementasi *Maritime Labour Convention* (MLC) 2006 kerap terjadi pada kapal MV. Julianto Moeliodihardjo, yang diamati selama menempuh masa praktek laut (prala). Seringkali tidak teraturnya jumlah istirahat para awak kapal

---

<sup>67</sup> Bedjo, S., *Loc.Cit.*

<sup>68</sup> Deni, M., *Loc.Cit.*

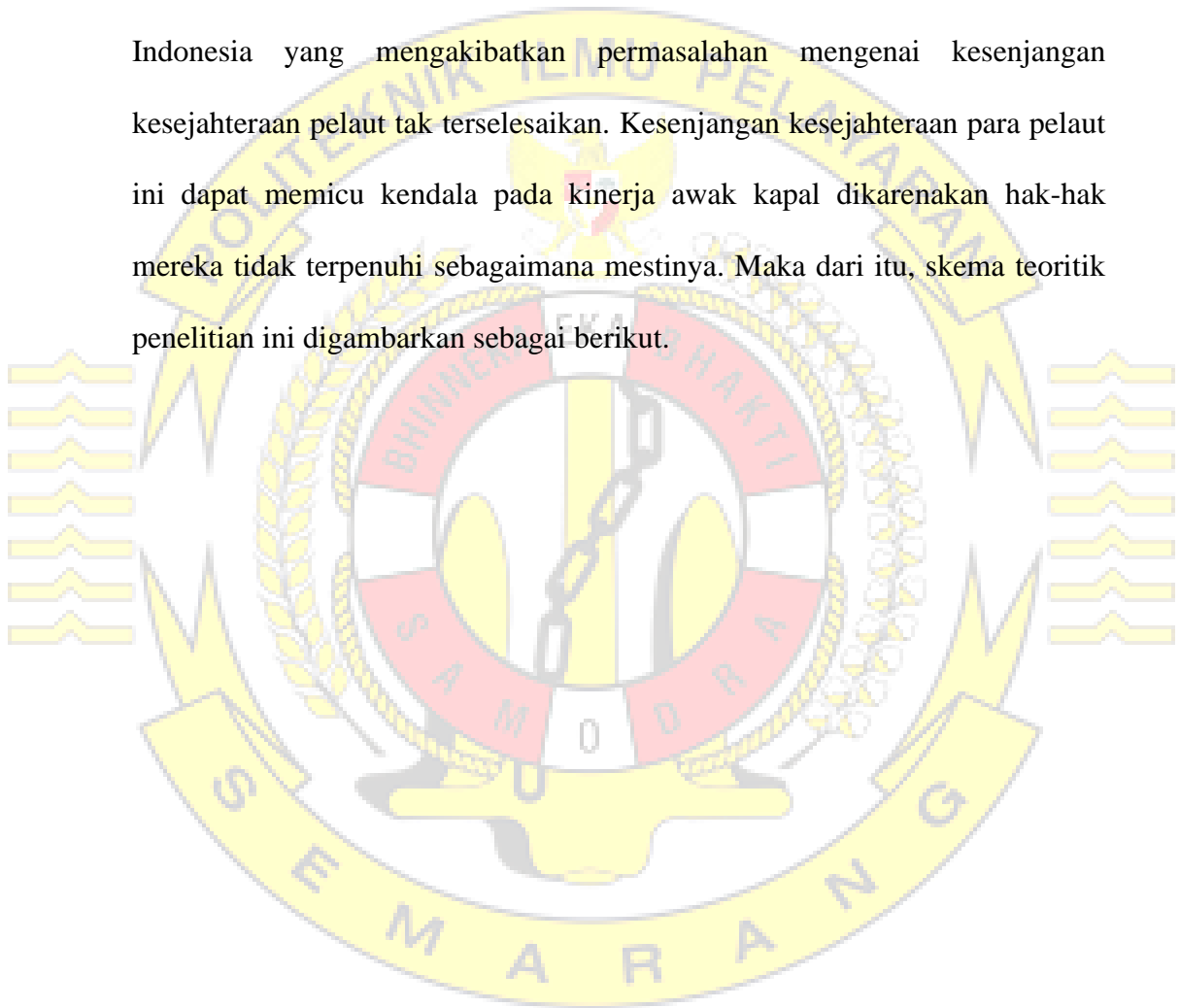
<sup>69</sup> *Ibid.*

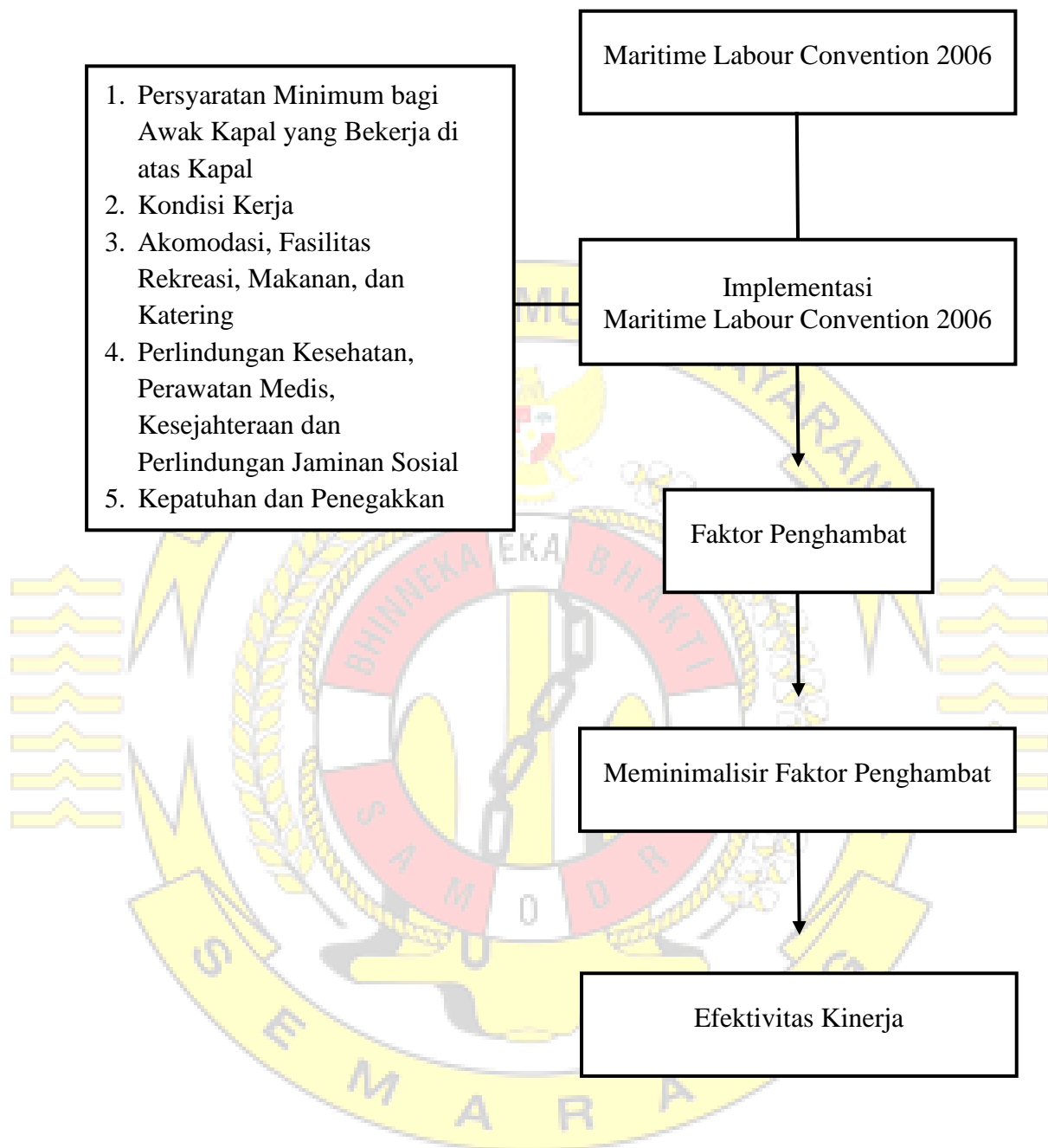
<sup>70</sup> Putra, N. D. K., Palapa, A., & Andromeda, V. F., *Loc.Cit.*

<sup>71</sup> Hadijah, Lieska, D., & Yusar, Y., *Loc.Cit.*

dikarenakan jam kerja yang *over hours*. Selain itu, terbatasnya fasilitas-fasilitas di kapal MV. Julianto Moeliodihardjo yang mengakibatkan tidak optimalnya kinerja awak kapal.

Berlandaskan permasalahan-permasalahan yang terjadi, tidak meratanya implementasi *Maritime Labour Convention* (MLC) 2006 di Indonesia yang mengakibatkan permasalahan mengenai kesenjangan kesejahteraan pelaut tak terselesaikan. Kesenjangan kesejahteraan para pelaut ini dapat memicu kendala pada kinerja awak kapal dikarenakan hak-hak mereka tidak terpenuhi sebagaimana mestinya. Maka dari itu, skema teoritik penelitian ini digambarkan sebagai berikut.





**Gambar 2.1** Skema Kerangka Penelitian  
(Sumber: Data primer yang diolah (2022))

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### A. Simpulan

Berdasarkan paparan kajian teoritis serta hasil analisis yang dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Masih terdapatnya beberapa aspek mengenai *Maritime Labour Convention* (MLC) 2006 di kapal MV. Julianto Moeliodihardjo yang belum diterapkan secara optimal. Kelima *title* yang diamati dalam penelitian ini, *regulations* yang belum diterapkan secara optimal antara lain *regulations* mengenai perjanjian kerja awak kapal, upah, jam kerja dan jam istirahat, hak cuti serta pengembangan karier dan keterampilan serta kesempatan kerja sebagai awak kapal, akomodasi, fasilitas rekreasi, makanan dan catering, perawatan medis di atas kapal dan di darat, akses terhadap fasilitas kesejahteraan di darat, mengenai tanggung jawab negara bendera, tanggung jawab negara pelabuhan, tanggung jawab pemasok tenaga kerja.
2. Oleh karena itu, tidak optimalnya implementasi *Maritime Labour Convention* (MLC) 2006 di kapal MV. Julianto Moeliodihardjo dapat mempengaruhi kinerja para awak kapal dikarenakan kurangnya jam istirahat serta fasilitas yang kurang lengkap. Kurangnya jam istirahat dapat mempengaruhi kondisi awak kapal keesokan harinya yang mengakibatkan kinerja awak kapal menjadi tidak optimal. Keterbatasan fasilitas diatas kapal yang dapat menjadi kendala bagi para awak kapal dalam mengoptimalkan

kinerjanya karena keterbatasan persediaan baik fasilitas maupun peralatan untuk bekerja.

## **B. Keterbatasan Penelitian**

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini tentu memiliki keterbatasan. Keterbatasan dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Terdapat beberapa aspek dalam implementasi *Maritime Labour Convention* (MLC) 2006 di kapal MV. Julianto Moeliodihardjo yang belum mampu dipaparkan secara detail dan terperinci karena keterbatasan sumber informasi yang diperoleh.
2. Keterbatasan dalam menjangkau lokasi penelitian karena penelitian ini hanya dilakukan di kapal MV. Julianto Moeliodihardjo. Lokasi penelitian ini dapat mempengaruhi hasil penelitian yang ada.

## **C. Saran**

Saran yang dapat dikemukakan berdasarkan kajian teoritis yang telah dipaparkan serta hasil analisis dalam penelitian ini, yang diharapkan dapat dijadikan sebagai pertimbangan oleh berbagai pihak sebagai berikut.

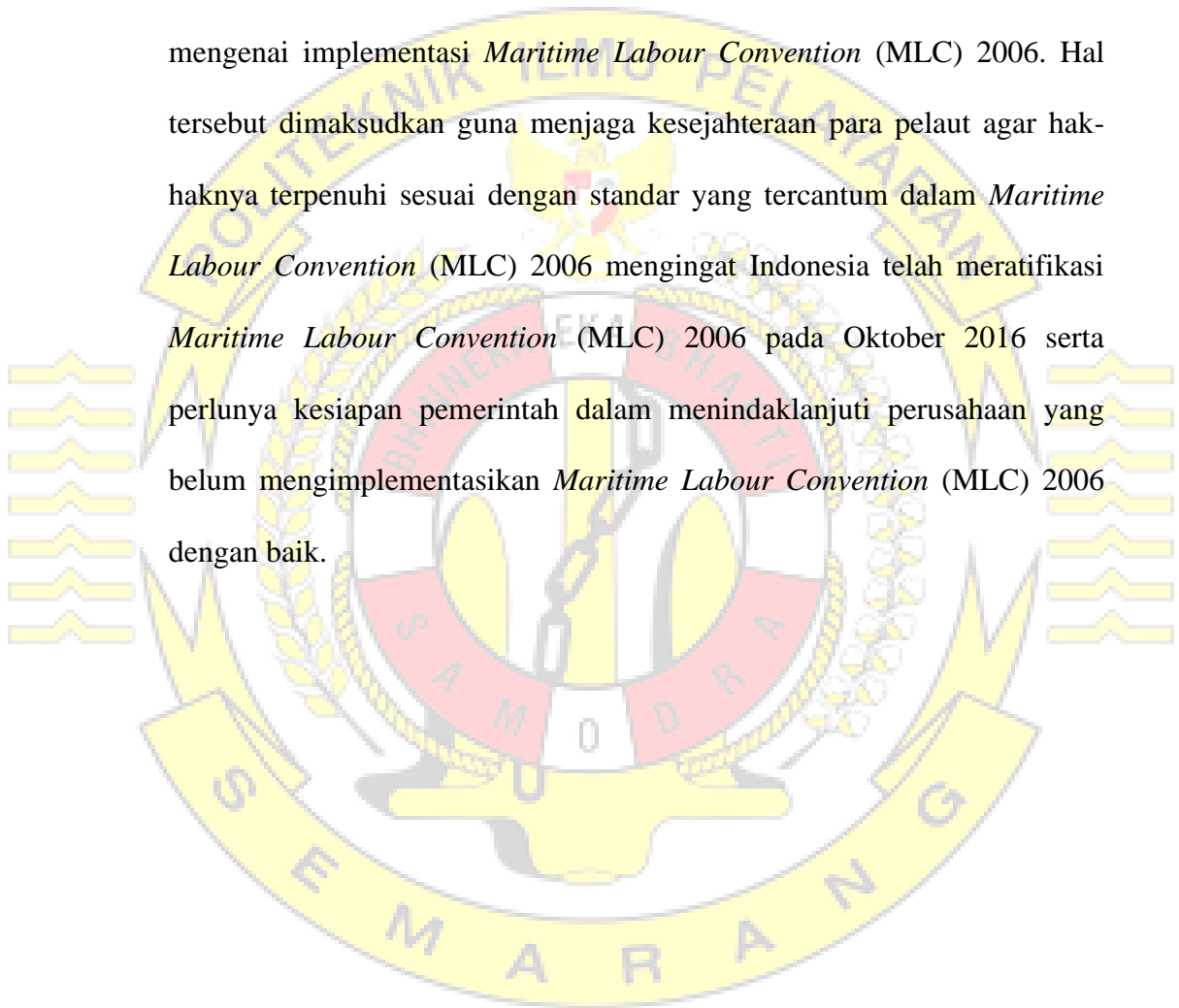
1. Awak kapal selaku pelaksana operasional kapal. Para awak kapal yang belum memahami mengenai *Maritime Labour Convention* (MLC) 2006 seperti para anak buah kapal, diharapkan dapat meningkatkan kesadaran hukum mengenai *Maritime Labour Convention* (MLC) 2006 agar mengetahui hak-hak pribadi sesuai dengan standarisasi yang telah

ditentukan. Sebaiknya lembaga diklat, pihak perusahaan, serta pimpinan di atas kapal (nakhoda) memberikan pemahaman kepada awak kapal terkait Maritime Labour Convention (MLC) 2006 dan implementasinya di atas kapal.

2. Perusahaan selaku pemasok tenaga kerja serta pemilik kapal. Perusahaan diharapkan memperhatikan hak-hak para pelaut sesuai dengan ketentuan yang ada, dalam hal ini ketentuan yang dimaksud adalah *Maritime Labour Convention* (MLC) 2006. Pemenuhan hak-hak pelaut sesuai dengan *Maritime Labour Convention* (MLC) 2006 ini merupakan suatu standar bagi seluruh pemasok tenaga kerja serta pemilik kapal guna menjaga kesejahteraan bagi para awak kapal, dalam hal ini memenuhi segala kebutuhan para awak kapal sesuai dengan ketentuan. Perlunya menambahkan ketentuan yang tercantum dalam *Maritime Labour Convention* (MLC) 2006 namun tidak terdapat dalam perjanjian kerja laut seperti aturan mengenai upah lembur, hak cuti, pengembangan karier dan keterampilan serta kesempatan kerja sebagai awak kapal. Pihak perusaha perlu menetapkan standar yang jelas mengenai jam kerja agar para awak kapal mendapatkan istirahat yang cukup. Perlunya perbaikan berbagai fasilitas akomodasi di atas kapal, seperti ruang tidur yang tidak layak digunakan karena uap panas dari kamar mesin yang memasuki kamar tidak perlu digunakan lagi. Menambah kebutuhan peralatan dapur agar penyimpanan bahan makanan dapat maksimal serta tidak terjadi pengolahan kembali bahan makanan sisa. Perlunya perbaikan pada ruang *hospital* agar

menjadi layak guna serta memperhatikan kelengkapan obat-obatan dan alat medis serta memperhatikan hak-hak para awak kapal mengenai fasilitas kesehatan selama di pelabuhan.

3. Pemerintah selaku lembaga negara pengawas jalannya peraturan. Pemerintah perlu meningkatkan pengawasan kepada para kapal-kapal lokal mengenai implementasi *Maritime Labour Convention* (MLC) 2006. Hal tersebut dimaksudkan guna menjaga kesejahteraan para pelaut agar hak-haknya terpenuhi sesuai dengan standar yang tercantum dalam *Maritime Labour Convention* (MLC) 2006 mengingat Indonesia telah meratifikasi *Maritime Labour Convention* (MLC) 2006 pada Oktober 2016 serta perlunya kesiapan pemerintah dalam menindaklanjuti perusahaan yang belum mengimplementasikan *Maritime Labour Convention* (MLC) 2006 dengan baik.





## DAFTAR PUSTAKA

- Adela, N. F. (2018). Perlindungan pelaut Indonesia di luar negeri melalui ratifikasi maritime labour convention 2006, *Jurist-Diction*, 1(2), 645-667. doi: <http://dx.doi.org/10.20473/jd.v1i2.11015>.
- Anugerah, T. H. (2019). Regulation concerning seafarer on maritime labour convention 2006, *Lampung Journal of International Law (LaJIL)*, 1(2), 71-78, doi: <https://doi.org/10.25041/lajil.v1i2.2028>.
- Bedjo, S. (2015). *Manajemen Tenaga Kerja*, Bandung: Sinar Baru.
- Carey, L. (2017). The Maritime Labour Convention, 2006: The Seafarers and the Fisher, *Australian & New Zealand Maritime Law Journal*, 31(1), 14-36.
- Deni, M. (2017). Beban dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja awak kapal negara andromeda, *Jemasi*, 13(1), 1-154,1 doi: 10.35449/jemasi.v13i1.46.
- Direktorat Statistik Distribusi. (2020). *Statistik Transportasi Laut 2020 (Sea Transportation Statistics 2020)*. Jakarta: BPS RI.
- Farah, N. (2018). Perlindungan pelaut Indonesia di luar negeri melalui ratifikasi maritime labour convention, 2006, *Jurist-Diction*, 1(2), 645-667, doi: <https://doi.org/10.20473/jd.v1i2.11015>.
- Gibson, Donelly, Ivancevich, dan Konopaske R. (2012). *Organizations Behavior, Structure, Processes*. New York: McGraw-Hill.
- Hadijah, Lieska, D., & Yusar, Y. (2020). Efektivitas perjanjian kerja laut sebagai syarat kelaiklautan dan kesejahteraan anak buah kapal Indonesia, *Jurnal Manajemen Bisnis Transportasi dan Logistik (JMBTL)*, 6(3), 239-250, doi: <http://dx.doi.org/10.54324/j.mbtl.v6i3.582>.
- Hermawati, R., & Suganjar. (2020). Analisis pengaruh motivasi, kompensasi, dan pengembangan SDM terhadap kinerja anak buah kapal deck departement melalui variabel intervening kepuasan kerja, *Majalah Ilmu Bahari Jogja*, 18(1), 1-13.
- ILO. (2022, Maret 1). Sekilas Tentang ILO. Diambil kembali dari International Labour Organization (ILO): [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/--ro-bangkok/documents/publication/wcms\\_098256.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/--ro-bangkok/documents/publication/wcms_098256.pdf).
- IMO. (2022, Maret 1). *Introduction to IMO*. Diambil kembali dari International Maritime Organization (IMO): <https://www.imo.org/en/About/Pages/Default.aspx>.

Kadar, A. (2015). Pengelolaan kemaritiman menuju Indonesia sebagai poros maritim dunia, *Jurnal Keamanan Nasional*. 1(3), 427-442, doi: <https://doi.org/10.31599/jkn.v1i3.33>.

Mahmud. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Pustaka Setia.

Mantoju, Deepak. (2021). Analysis of impact of the maritime labour convention, 2006: A seafarer's perspective, *Journal of International Maritime Safety, Environmental Affairs, and Shipping* 2021. 5(3), 107–119. doi: <https://doi.org/10.1080/25725084.2021.1955475>.

*Maritime Labour Convention 2006*.

Moleong, L. J. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mudiyanto. (2020). *Manajemen Kapal*. Jember: CV. Pustaka Abadi.

Munaf, D. R., & Windari, R. (2015). Pengembangan sumber daya kelautan dalam industri maritim dunia, *Jurnal Siosioteknologi*, 14(2), 154-159.

Nugrahani, F. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif dalam Penelitian Pendidikan Bahasa*, Surakarta: Cakra Books.

Nurdin, U. (2004). *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Oana Adascalitei. (2014). The maritime labour convention 2006- a long-awaited change in the maritime sector, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 149, 8-13, doi: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.08.163>.

Pekei, B. (2016). *Konsep dan Analisis Efektivitas Pengelolaan Keuangan Daerah di Era Otonomi*. Jakarta Pusat: Taushia.

Peraturan Pemerintah Nomor 7 tahun 2000 tentang Kepelautan.

Putra, N. D. K., Palapa, A., & Andromeda, V. F. (2020). Pengaruh tata kelola jam istirahat dan kompensasi terhadap kinerja crew kapal, *Meteor STIP Marunda*, 13(1), 51-59, doi: <https://doi.org/10.36101/msm.v13i1.156>.

Rahmantya, K. F. (2018). *Buku Pintar Kementerian dan Perikanan*. Jakarta: Pusat Data Statistika dan Informasi Kementerian Kelautan dan Perikanan.

Ramdhani, G. (2022, Januari 30). *Menaker Hanif serahkan instrumen ratifikasi MLC pada Dirjen ILO*. Diambil kembali dari Liputan6: <https://www.liputan6.com/news/read/2988823/menaker-hanif-serahkan-instrumenratifikasi-mlc-pada-dirjen-ilo>.

- Robbins, Stephen P., & Timothy A. J. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosalina, I. (2012). Efektivitas program nasional pemberdayaan masyarakat mandiri perkotaan pada kelompok pinjaman bergulir di desa Mantren kec Karangrejo kabupaten Magetan, *Jurnal Efektivitas Pemberdayaan Masyarakat*, 1(1), 1-9, doi: <https://doi.org/10.26740/publika.v2n2.p%25p>.
- Sari, S. M. (2022, Januari 23) Dibandingkan dengan asing, kesejahteraan pelaut RI dinilai tertinggal. Diambil kembali dari Bisnis.com: <https://ekonomi.bisnis.com/read/20190701/98/939620/dibandingkan-dengan-asing-kesejahteraan-pelaut-ri-dinilai-tertinggal>.
- Sonhaji. (2019). Organisasi serikat pekerja terhadap kesejahteraan pekerja atau buruh di PT. Apac Inti Corpora, *Administrative Law & Governance Journal*, 2(4), 629-646, doi: <https://doi.org/10.14710/alj.v2i4.629-630>.
- SRI. (2018). *SRI Survey: Fair Treatment of Seafarers*. England: Seafarers' Rights International.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata, N. S. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Syaukani, Rasyid R., dan Gaffar A. (2004). *Otonomi Daerah dalam Negara Kesatuan*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang No.5 Tahun 1960 tentang Peraturan Dasar Pokok-Pokok Agraria.
- Undang-Undang Republik Indonesia No.17 Tahun 2008 tentang Pelayaran.
- Wati, S. (2014). Kepentingan Indonesia tidak meratifikasi maritime labour convention (MLC) tahun 2006-2014, *Jurnal Ilmu Hubungan Internasional*, 1(2), 1-14.
- Wijayanti, S. V., Rosliawati, dan Rahmah A. (2020). Analisis implementasi maritime labour convention 2006 di pt. kuantum marina global bekasi, *Jurnal Karya Ilmiah Taruna Andromeda*, 4(2), 22-23.

## DOKUMENTASI



Foto Bersama Awak Kapal MV. Julianto Moeliodihardjo



Kegiatan *Safety Meeting* Awak Kapal MV. Julianto Moeliodihardjo





Kegiatan *Safety Meeting* Awak Kapal MV. Julianto Moeliodihardjo



Kegiatan Kerja Awak Kapal MV. Julianto Moeliodihardjo



Dapur MV. Julianto Moeliodihardjo



Hospital MV. Julianto Moeliodihardjo



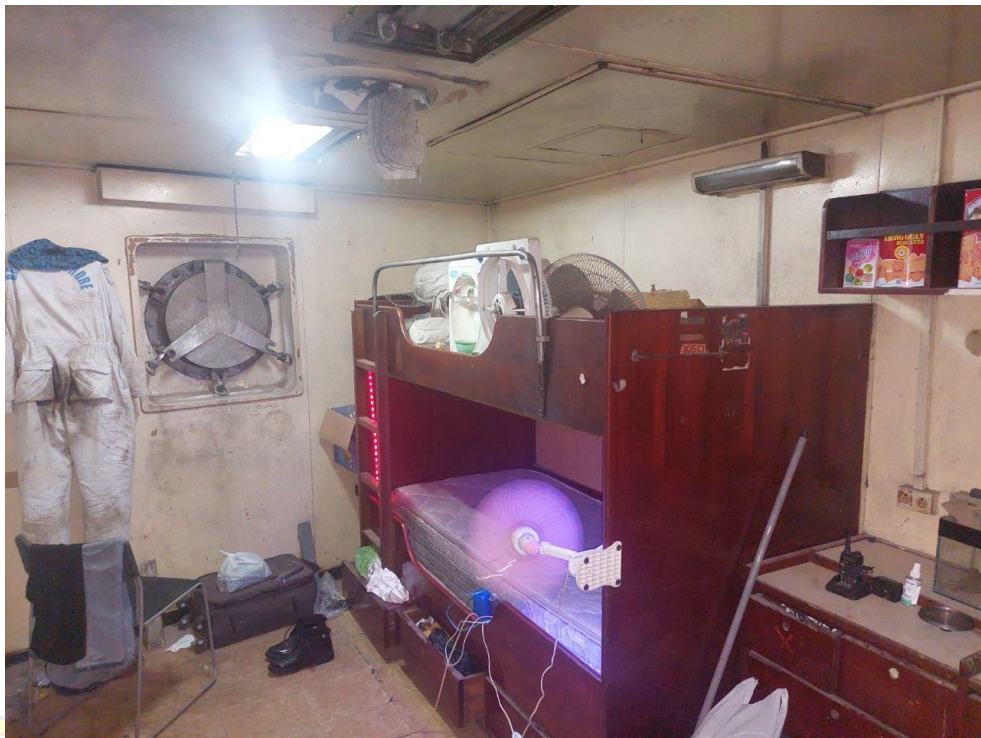


*Hospital MV. Julianto Moeliodihardjo*



*Toilet Hospital MV. Julianto Moeliodihardjo*





Kamar Tidur Berdekatan dengan Kamar Mesin



Ruang Makan Perwira MV. Julianto Moeliodihardjo

## RIWAYAT HIDUP



**Ravi Rifaldo Hariandja**, lahir di Jakarta pada 10 Mei 1999.

Peneliti lahir dari pasangan Bapak Renaldo Parlindungan Hariandja dan Ibu Ermita. Peneliti merupakan anak kelima dari enam bersaudara yaitu Angelia Risnauli Hariandja, Nadhira Fricillia Hariandja, Rizky Alfian Hariandja, Rifky Aldian Hariandja dan Rayhand Airlangga Putra Hariandja.

Riwayat pendidikan formal yang ditempuh peneliti pertama kali pada tahun 2005 di SD Harapan Indonesia Bekasi dan lulus pada tahun 2011. Kemudian peneliti melanjutkan pendidikan tingkat pertama pada tahun 2011 di SMP Negeri 4 Kota Bekasi dan lulus pada tahun 2014. Selanjutnya peneliti melanjutkan pendidikan pada tahun 2014 di SMA Negeri 80 Jakarta dan lulus pada tahun 2017. Setelah lulus pada jenjang pendidikan sekolah menengah akhir, pada tahun 2018 peneliti melanjutkan pendidikan tinggi di Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Semarang, Program Studi Nautika. Semasa menempuh studi di Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Semarang dalam kurun waktu 2018 sampai dengan tahun 2022, peneliti mengikuti kegiatan praktek laut di perusahaan PT. Pupuk Indonesia Logistik sebagai *cadet deck* selama 10 bulan.

## LAMPIRAN

**Lampiran 1** Kisi-kisi Penelitian

Dimensi	Indikator	Sub-indikator	Teknik Pengumpulan Data
<i>Maritime Labour Convention (MLC) 2006</i>	Persyaratan Minimum bagi Awak Kapal yang Bekerja di atas Kapal	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Usia Minimum</li> <li>b. Sertifikat Medis</li> <li>c. Pelatihan dan Kualifikasi</li> <li>d. Perekrutan dan Penempatan</li> </ul>	Observasi Wawancara Dokumentasi
	Kondisi Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Perjanjian Kerja Awak Kapal</li> <li>b. Upah</li> <li>c. Jam Kerja dan Jam Istirahat</li> <li>d. Hak Cuti</li> <li>e. Pemulangan</li> <li>f. Kompensasi bagi Awak Kapal untuk Kapal yang Hilang atau Tenggelam</li> <li>g. Tingkat Pengawasan</li> <li>h. Pengembangan Karier dan Keterampilan serta Kesempatan Kerja sebagai Awak Kapal</li> </ul>	Observasi Wawancara Dokumentasi
	Akomodasi, Fasilitas Rekreasi, Makanan, dan Katering	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Akomodasi dan Fasilitas Rekreasi</li> <li>b. Makanan dan Katering</li> </ul>	Observasi Wawancara Dokumentasi
	Perlindungan Kesehatan, Perawatan Medis, Kesejahteraan dan Perlindungan Jaminan Sosial	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Perawatan Medis di atas Kapal dan di Darat</li> <li>b. Kewajiban Para Pemilik Kapal</li> <li>c. Perlindungan Kesehatan dan Keselamatan serta Pencegahan Kecelakaan</li> <li>d. Akses terhadap Fasilitas Kesejahteraan di Darat</li> <li>e. Jaminan Sosial</li> </ul>	Observasi Wawancara Dokumentasi
	Kepatuhan dan Penegakkan	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Tanggung jawab Negara Bendera</li> </ul>	Observasi Wawancara

		<ul style="list-style-type: none"> <li>b. Tanggung Jawab Negara Pelabuhan</li> <li>c. Tanggung jawab Pemasok Tenaga Kerja</li> </ul>	Dokumentasi
Efektivitas Kinerja	Kinerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kualitas Kerja</li> <li>b. Kuantitas</li> <li>c. Ketepatan Waktu</li> <li>d. Efektivitas</li> <li>e. Kemandirian</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Observasi</li> <li>Wawancara</li> <li>Dokumentasi</li> </ul>



## Lampiran 2 Pedoman Observasi

### PEDOMAN OBSERVASI

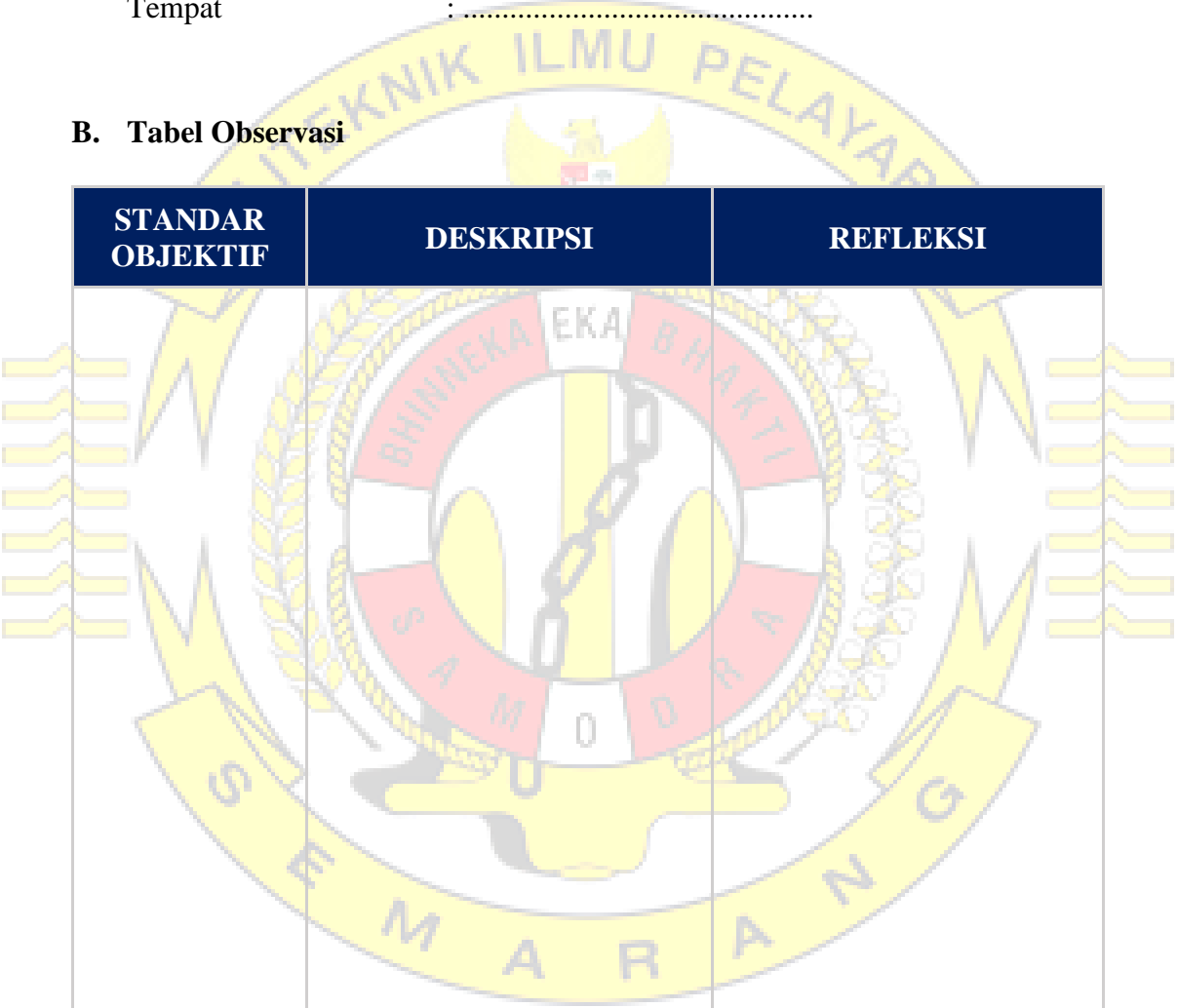
#### A. Data Umum

Objek Observasi : .....

Waktu : .....

Tempat : .....

#### B. Tabel Observasi

STANDAR OBJEKTIF	DESKRIPSI	REFLEKSI
		

### Lampiran 3 Hasil Observasi

#### HASIL OBSERVASI

##### A. Data Umum

Objek Observasi : **Persyaratan Minimum bagi Awak Kapal yang Bekerja di atas Kapal**

Waktu : Oktober 2020 - Agustus 2021

Tempat : MV. Julianto Moeliodihardjo

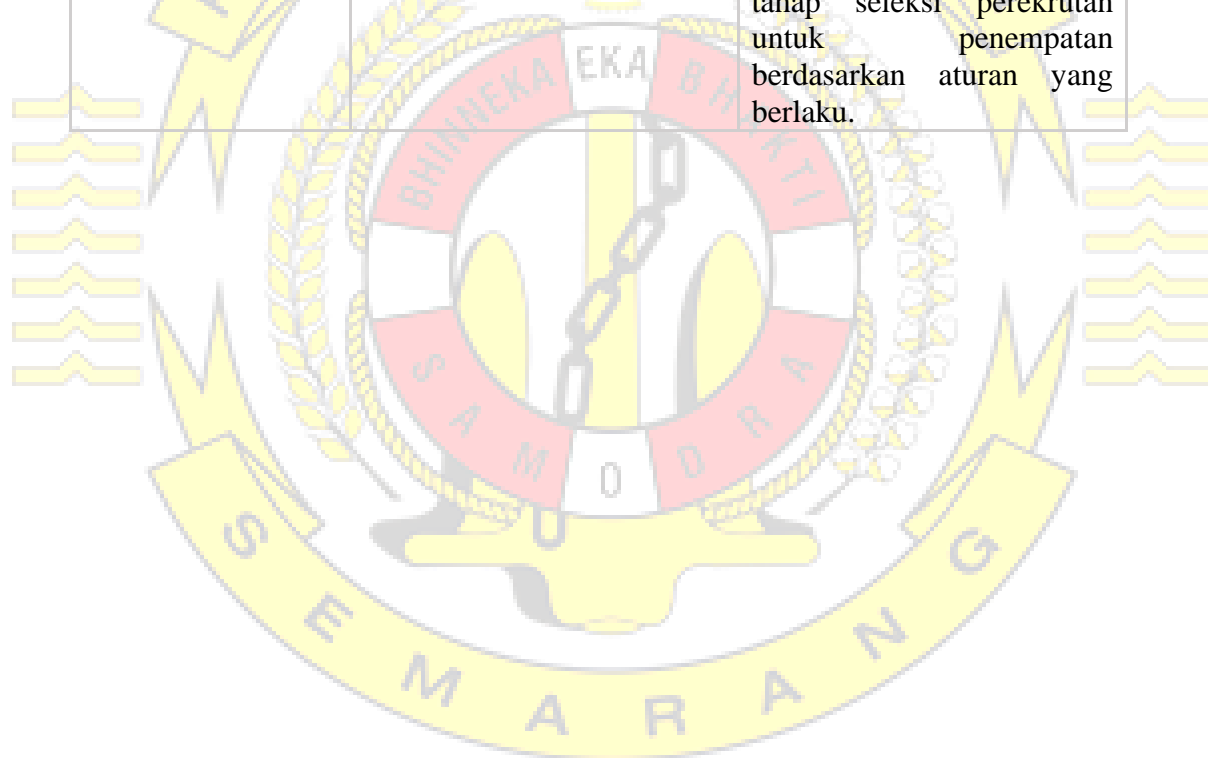
##### B. Tabel Observasi

STANDAR OBJEKTIF	DESKRIPSI	REFLEKSI
Usia Minimum	MV. Julianto Moeliodihardjo memiliki jumlah awak kapal sebanyak 26 orang. Terdiri dari satu orang nakhoda, 11 orang departemen dek, dan 14 lainnya departemen mesin. Nakhoda kapal MV. Julianto Moeliodihardjo berusia 40 tahun. Perwira dek beserta jajarannya di kapal MV. Julianto Moeliodihardjo memiliki rentan usia 21 - 54 tahun, sedangkan untuk perwira mesin beserta jajarannya memiliki rentan usia 21 - 58 tahun.	Awak kapal MV. Julianto Moeliodihardjo yang terdiri dari 26 orang memulai karir pertamanya di kapal ini di atas usia 16 tahun, yaitu dengan rentang usia 21 - 58 tahun. Hal tersebut sesuai dengan <i>Title 1, Regulation 1.1</i> pada aturan <i>Maritime Labour Convention (MLC) 2006</i> mengenai usia minimum, bahwa seseorang yang ingin bekerja di atas kapal minimal usianya adalah 16 tahun.
Sertifikat Medis	Para awak kapal MV. Julianto Moeliodihardjo memiliki sertifikat medis sebagai persyaratan untuk bekerja di atas kapal. Sertifikat medis yang dimiliki oleh para awak kapal mencakup hasil tes mengenai kesehatan penglihatan dan	<i>Maritime Labour Convention (MLC) 2006 Title 1, Regulation 1.2</i> berkaitan dengan sertifikat medis, pihak perusahaan memastikan bahwa seluruh awak kapal yang ingin bekerja di atas kapal harus sehat secara medis agar dapat melaksanakan



	<p>pendengaran yang dikeluarkan oleh otoritas berwenang.</p>	<p>tugasnya dengan baik. Sesuai dengan <i>Standard A.1.2</i> sertifikat medis yang dimiliki awak kapal harus dikeluarkan oleh otoritas berwenang. Aturan tersebut sesuai dengan kondisi awak kapal MV. Julianto Moeliodihardjo telah memiliki sertifikat medis yang sah yang dikeluarkan oleh otoritas berwenang mencakup hasil tes mengenai kesehatan penglihatan dan pendengaran.</p>
<p>Pelatihan dan Kualifikasi</p>	<p>Setiap awak kapal MV. Julianto Moeliodihardjo memiliki kualifikasi <i>Certificate of Proficiency (COP)</i> / sertifikat keahlian pelaut seperti : <i>Basic Safety Training (BST)</i>, <i>Survival Craft and Rescue Boats (SCRB)</i>, <i>Advance Fire Fighting (AFF)</i>, <i>Medical First Aid (MFA)</i>, <i>Medical Care (MC)</i>, <i>Safety Awareness Training (SAT)</i> - sedangkan untuk perwira dek dilengkapi dengan sertifikat keahlian pelaut tambahan yaitu RADAR simulator, ARPA simulator, ECDIS simulator, <i>Global Maritime Distress Safety System (GMDSS)</i>, <i>Bridge Resource Management (BRM)</i>, <i>Ship Security Officer (SSO)</i>, <i>Operator Radio Umum (ORU)</i>- serta untuk awak mesin dilengkapi dengan sertifikat keahlian pelaut <i>Engine Resource Management (ERM)</i> dan <i>Ship Security</i></p>	<p><i>Maritime Labour Convention (MLC) 2006 Title 1, Regulation 1.3</i> menjelaskan tentang pelatihan dan kualifikasi untuk memastikan setiap awak kapal yang ingin bekerja di atas kapal harus melalui pelatihan yang bersertifikasi sebagai syarat untuk melaksanakan pekerjaan di kapal. Berdasarkan aturan tersebut setiap awak kapal MV. Julianto Moeliodihardjo sudah mengikuti segala pelatihan yang bersertifikasi dan telah memenuhi kualifikasi untuk bekerja di atas kapal. Sertifikat-sertifikat tersebut yang menjadi standar untuk bekerja di atas kapal adalah <i>Basic Safety Training (BST)</i>, <i>Survival Craft and Rescue Boats (SCRB)</i>, <i>Advance Fire Fighting (AFF)</i>, <i>Medical First Aid (MFA)</i>, <i>Medical Care (MC)</i>, <i>Safety Awareness</i></p>

	<i>Officer (SSO).</i>	<i>Training (SAT).</i>
Perekrutan dan Penempatan	Seluruh awak kapal di MV. Julianto Moeliodihardjo melewati proses perekrutan dan penempatan tanpa ada pungutan lain. Proses perekrutan para awak kapal melalui berbagai tahap, seperti pendaftaran, seleksi serta penempatan. Beberapa cadet yang menjalankan praktek laut di kapal MV. Julianto Moeliodihardjo mendaftar melalui kampus masing-masing.	Sistem perekrutan awak kapal MV. Julianto Moeliodihardjo sesuai dengan aturan <i>Maritime Labour Convention (MLC) 2006 Title 1, Regulation 1.4</i> yang membahas tentang perekrutan dan penempatan bahwa sistem perekrutan harus efektif dan akuntabel tanpa dipungut biaya. Sistem perekrutan awak kapal MV. Julianto Moeliodihardjo ini melalui tahap seleksi perekrutan untuk penempatan berdasarkan aturan yang berlaku.





## HASIL OBSERVASI

### A. Data Umum

Objek Observasi : **Kondisi Kerja**  
 Waktu : Oktober 2020 - Agustus 2021  
 Tempat : MV. Julianto Moeliodihardjo

### B. Tabel Observasi

STANDAR OBJEKTIF	DESKRIPSI	REFLEKSI
Perjanjian Kerja Awak Kapal	<p>Awak kapal MV. Julianto Moeliodihardjo memiliki perjanjian kerja laut yang ditanda tangani oleh awak kapal dan pihak perusahaan yang sah secara hukum.</p> <p>Isi perjanjian kerja laut awak kapal MV. Julianto Moeliodihardjo meliputi identitas diri awak kapal, identitas diri pemilik kapal, lokasi perjanjian ditandatangani, jabatan awak kapal, upah yang diberikan, kompensasi, jaminan sosial, hak cuti, pemutusan hubungan kerja, serta biaya pemulangan.</p>	<p>Perjanjian kerja laut yang ditandatangani awak kapal MV. Julianto Moeliodihardjo sudah sesuai <i>Maritime Labour Convention</i> (MLC) 2006 <i>Title 2, Regulation 2.1</i> yang sah secara hukum dan memiliki kekuatan hukum yang jelas.</p> <p>Namun terdapat ketidaksesuaian beberapa aspek yang dipaparkan dalam <i>Maritime Labour Convention</i> (MLC) 2006 <i>Title 2, Regulation 2.1, Standard A2.1.</i> mengenai hal-hal yang wajib tercantum dalam perjanjian kerja. Hal tersebut seperti tidak adanya pasal yang mengatur mengenai hak cuti tahunan yang dibayar bagi para awak kapal di dalam perjanjian kerja.</p>

Upah	Perusahaan membayar upah kepada awak kapal pada tanggal 25 setiap bulannya menggunakan mata uang Indonesia. Pemberian hak upah pada setiap awak kapal disesuaikan berdasarkan jabatan dan golongan masing-masing mencakup premi, tunjangan hari raya dan jaminan sosial. Para awak kapal yang melaksanakan lembur kerja tidak mendapatkan hak upah dari perusahaan.	<p>Pembayaran upah kepada awak kapal MV. Julianto Moeliodihardjo oleh perusahaan dibayarkan pada tanggal 25 setiap bulannya menggunakan mata uang rupiah. Pemberian hak upah tersebut sesuai dengan aturan <i>Maritime Labour Convention</i> (MLC) 2006 <i>Title 2, Regulation 2.2, Standard A2.2.</i></p> <p>Dimana awak kapal menerima upah yang disesuaikan berdasarkan jabatan dan golongan masing-masing mencakup premi, tunjangan hari raya dan jaminan sosial sesuai dengan perjanjian kerja laut yang sudah ditandatangani.</p> <p><i>Maritime Labour Convention</i> (MLC) 2006 <i>Title 2, Regulation 2.2, Standard A2.2, Guideline B2.2.2</i> mengatur mengenai perhitungan upah lembur. Namun realitas yang terjadi di kapal MV. Julianto Moeliodihardjo, awak kapal yang melaksanakan lembur tidak mendapatkan upah lembur sesuai dengan aturan yang berlaku.</p>
Jam Kerja dan Jam Istirahat	Sistem kerja awak kapal MV. Julianto Moeliodihardjo terbagi menjadi 3 <i>shift</i> yaitu, pertama 00-04.00 dan 12.00 - 16.00, kedua 04.00 - 08.00 dan 16.00 - 20.00, ketiga 08.00 - 12.00 dan 20.00 - 24.00.	Ketika kapal sedang melakukan bongkar dan muat <i>cargo</i> , awak kapal <i>deck</i> bekerja mencapai 15 - 16 jam satu hari dengan waktu istirahat kurang dari 10 jam.

	<p><i>Shift</i> pertama dilaksanakan oleh mualim dua untuk departemen dek serta masinis tiga pada departemen mesin. Dinas jaga dimulai pukul 00.00 - 04.00 dilanjutkan dengan istirahat sampai dengan pukul 10.00 dan memulai pekerjaan harian pada pukul 10.00 - 12.00. Pukul 12.00 - 16.00 mualim dua dan masinis tiga melaksanakan dinas jaga kembali. Setelah selesai berdinas, mualim dua melaksanakan serah terima jaga kepada mualim satu dan masinis tiga melaksanakan serah terima jaga kepada masinis tiga</p> <p><i>Shift</i> kedua dilaksanakan oleh mualim satu untuk departemen dek serta masinis dua pada departemen mesin. Dinas jaga dimulai pukul 04.00 - 08.00 dilanjut dengan kerja harian sampai dengan pukul 10.00. Mualim satu dan masinis dua melaksanakan istirahat pada pukul 10.00 - 16.00. Pukul 16.00 - 20.00 mualim satu dan masinis dua melakukan dinas jaga kembali.</p> <p><i>Shift</i> ketiga dilaksanakan oleh mualim tiga untuk departemen dek serta masinis empat pada departemen mesin. Dinas jaga dimulai pukul 08.00 - 12.00 dilanjut dengan kerja harian sampai dengan pukul 14.00. Mualim tiga dan masinis empat melaksanakan istirahat pada pukul 14.00 - 20.00. Pukul 20.00 - 24.00 mualim tiga dan masinis empat melakukan dinas jaga kembali.</p>	<p>Awak kapal mesin ketika sedang melakukan maintenance terhadap mesin sering overtime ketika bekerja, dalam satu hari bekerja total jam kerja adalah 15 - 16 jam kerja yang berarti waktu istirahat hanya 8 - 9 jam dalam satu hari.</p> <p>Berdasarkan aturan <i>Maritime Labour Convention</i> (MLC) 2006 <i>Title 2, Regulation 2.3, Standard A2.3</i> membahas tentang jam kerja serta jam istirahat, bahwa setiap awak kapal berhak mendapatkan jam istirahat yang cukup sesuai dengan yang sudah ditetapkan.</p> <p>Setiap negara anggota <i>Maritime Labour Convention</i> (MLC) 2006 sepakat bahwa jam kerja normal untuk awak kapal tidak lebih dari delapan jam dalam satu hari dengan satu hari istirahat per minggu serta istirahat pada hari libur nasional.</p> <p>Jam kerja maksimal yang dipaparkan pada MLC 2006 yaitu 14 jam dalam kurun waktu 24 jam dan dan 72 jam pada jangka waktu 168 jam.</p> <p>Jam istirahat minimum 10 jam dalam kurun waktu 24 jam serta 77 jam pada jangka waktu 168 jam. Jam istirahat wajib dibagi</p>
--	---	--

	<p>Total jam kerja masing masing awak kapal departemen dek maupun mesin yaitu 10 jam pada saat sedang berlayar dengan waktu istirahat 14 jam.</p> <p>Namun seringkali para awak kapal mengalami jam kerja yang tidak sesuai, seperti saat sedang melakukan maintenance, ketika sedang ingin diadakan inspeksi kapal maupun kegiatan bongkar/muat. Ketika kapal sedang melaksanakan <i>maintenance deck</i>, mualim satu yang melaksanakan <i>overtime</i> kerja sampai dengan pukul 10.00 tetapi harus <i>overtime</i> sampai dengan pukul 15.00 sehingga total <i>overtime</i> menjadi 7 jam.</p> <p>Mualim satu juga bertanggung jawab penuh atas muatan yang dibawa oleh kapal, muatan yang dibawa MV. Julianto Moeliodihardjo merupakan pupuk urea curah. Pupuk urea curah dibawa ke pelabuhan tujuan seringkali menjadi keras ketika ingin dilakukan pembongkaran, mualim satu wajib stand by sampai muatan normal kembali untuk memastikan muatan aman dan tidak rusak ketika di bongkar di pelabuhan tujuan.</p> <p>Mualim tiga yang memiliki jam kerja harian normal pukul 08.00 - 12.00 harus <i>overtime</i> sampai dengan 17.00 - 18.00. Sehingga mualim tiga <i>overtime</i> kurang lebih 5 - 6 jam dari jam kerja normal. Beberapa perintah nakhoda juga terkadang</p>	<p>menjadi 2 periode waktu, yang mana dalam 1 salah satu periode nya tidak boleh kurang dari 6 jam.</p> <p>Namun, STCW 1978 amandemen 2010 bab 8 mengizinkan pengurangan waktu istirahat menjadi 70 jam dalam periode 1 minggu, dengan syarat tidak boleh dilakukan dalam 2 minggu berturut-turut.</p> <p>Pada kenyataannya di kapal MV. Julianto Moeliodihardjo implementasi <i>Maritime Labour Convention</i> (MLC) 2006 kurang optimal, karena beberapa awak kapal kurang mendapatkan hak jam istirahat yang baik dan hal tersebut itu bisa terjadi selama dua minggu berturut-turut. Oleh karena itu penerapan jam kerja di kapal MV. Julianto Moeliodihardjo tidak sesuai dengan ketentuan <i>Maritime Labour Convention</i> (MLC) 2006.</p>
--	---	---

	<p>membuat mualim tiga bekerja <i>overtime</i> sampai pukul 19.00 dilanjut dinas jaga pukul 20.00. Sehingga hak jam istirahat yang didapatkan mualim tiga tidak sesuai pada aturan MLC.</p> <p>Ketika kapal sandar, melaksanakan pemuatan dan akan dilaksanakan <i>trimming</i>, para perwira dek stand by untuk meninjau muatan agar muatan yang dimuat tidak lebih ataupun kurang ketika dibawa ke pelabuhan tujuan.</p> <p>Ketika kapal sedang melakukan <i>loading cargo</i>, pada umumnya <i>crew deck</i> bekerja mencapai 14 - 16 jam satu hari, yang mana waktu istirahat kurang dari 10 jam dalam jangka waktu 24 jam.</p> <p>Beberapa permasalahan terjadi pada bagian mesin seperti <i>auxiliary engine</i>/mesin pembantu yang kerap kali terjadi masalah, membuat masinis tiga bekerja menjadi <i>over hours</i>. <i>Over hours</i> 7 - 8 jam dari jam normal kerja.</p> <p>Kasus yang sama dialami masinis empat, karena sering terjadinya kerusakan pada pompa-pompa mesin kapal, maka masinis empat tidak memiliki jam istirahat yang efektif, sehingga harus <i>overtime</i> 7-8 jam dari waktu normal. Masinis empat memiliki jam istirahat yang tidak teratur karena mempunyai tanggung jawab terhadap pompa-pompa yang sering mengalami kendala seperti pompa <i>circulating</i>,</p>	
--	---	--

	pompa <i>sea water</i> , dan pompa <i>ballast</i> .	
Hak Cuti	Berdasarkan PKL pada masing-masing awak kapal MV. Julianto Moeliodihardjo hak cuti didapatkan ketika kontrak antara awak kapal dan perusahaan telah selesai.	Hak cuti yang didapatkan oleh awak kapal MV. Julianto Moeliodihardjo tidaklah sesuai dengan <i>Maritime Labour Convention</i> (MLC) 2006 <i>Title 2, Regulation 2.4, Standard A2.4</i> yang mengatur hak cuti tahunan wajib diberikan kepada pelaut. Hak cuti yang diberikan oleh perusahaan kepada para awak kapal MV. Julianto Moeliodihardjo diberikan ketika kontrak telah selesai. Hal tersebut tidak dapat dihitung sebagai hak cuti jika disesuaikan dengan aturan <i>Maritime Labour Convention</i> (MLC) 2006.
Pemulangan	Para awak kapal MV. Julianto Moeliodihardjo ketika habis kontrak mendapatkan biaya pemulangan berupa tiket pesawat atau uang tunai sesuai dengan destinasi para awak kapal. Namun, para taruna prala <i>deck</i> dan taruna prala <i>engine</i> yang telah selesai melaksanakan praktek laut di MV. Julianto Moeliodihardjo, tidak mendapatkan hak finansial pemulangan.	Aturan yang ditetapkan dalam <i>Maritime Labour Convention</i> (MLC) 2006 <i>Title 2, Regulation 2.5, Standard A2.5</i> biaya pemulangan dibiayai penuh oleh pihak perusahaan.  Terdapat ketidaksesuaian dengan aturan <i>Maritime Labour Convention</i> (MLC) 2006 <i>Title 2, Regulation 2.5, Standard A2.5</i> mengenai sistem pemulangan di kapal MV. Julianto Moeliodihardjo. Dimana seharusnya biaya pemulangan dibebankan pada pihak perusahaan, namun para taruna prala dek dan mesin tidak mendapatkan biaya pemulangan ketika selesai



<p>Kompensasi bagi Awak Kapal untuk Kapal yang Hilang atau Tenggelam</p>	<p>Mengenai kompensasi awak kapal MV. Julianto Moeliodihardjo jika kapal hilang atau tenggelam sesuai perjanjian kerja laut pasal 10, apabila kapal hilang ataupun tenggelam, awak kapal berhak mendapatkan kompensasi dari perusahaan sesuai Peraturan Pemerintah No. 7 Tahun 2000.</p> <p>Dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah No. 7 Tahun 2000 pasal 27 ayat (1) mengenai kompensasi yang diberikan kepada awak kapal jika terjadi pemutusan hubungan kerja akibat musnah dan tenggelamnya kapal yaitu sebesar dua kali penghasilan bulan terakhir dan hak lainnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.</p>	<p>melaksanakan praktek laut.</p> <p>Kompensasi yang diberikan kepada awak kapal MV. Julianto Moeliodihardjo jika kapal hilang atau tenggelam sudah sesuai dengan <i>Maritime Labour Convention (MLC) 2006 Title 2, Regulation 2.3, Guideline B2.6.</i>, membahas mengenai kompensasi untuk awak kapal jika kapal hilang ataupun tenggelam. Hilang atau tenggelamnya kapal, maka perusahaan wajib membayarkan upah selama 2 bulan dengan upah yang sama kepada para awak kapal selama belum dipekerjakan. Hal tersebut sesuai dengan kompensasi yang diberikan kepada awak kapal MV. Julianto Moeliodihardjo mengikuti aturan Peraturan Pemerintah No. 7 Tahun 2000 pasal 27 ayat (1) mengenai kompensasi yang diberikan kepada awak kapal jika terjadi pemutusan hubungan kerja akibat musnah dan tenggelamnya kapal yaitu sebesar dua kali penghasilan bulan terakhir dan hak lainnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.</p>
<p>Tingkat Pengawakan</p>	<p>Kapal MV. Julianto Moeliodihardjo terdiri dari satu orang nakhoda, 11 orang departemen dek, yang mana tiga orang adalah mualim, satu orang sebagai bosun, tiga orang sebagai juru mudi, dua orang sebagai koki beserta pelayan,</p>	<p>Kapal MV. Julianto Moeliodihardjo yang terdiri dari 25 awak kapal yang dipimpin oleh satu nakhoda. dimana setiap awak kapal memiliki tugas dan tanggung jawabnya masing-masing untuk</p>

	<p>dan dua orang taruna prala. Departemen mesin berjumlah 14 orang, yang terdiri dari satu orang kepala kamar mesin, tiga orang perwira mesin, satu orang sebagai mandor, tiga orang sebagai juru minyak, empat orang berperan sebagai juru bongkar, dan dua orang lainnya adalah taruna prala. Masing-masing orang sudah memiliki tugas dan tanggung jawabnya sendiri.</p>	<p>memenuhi sistem operasional di kapal yang sesuai dengan <i>Maritime Labour Convention (MLC) 2006 Title 2, Regulation 2.7</i> mengenai jumlah awak kapal yang efektif dan efisien.</p>
<p>Pengembangan Karier dan Keterampilan serta Kesempatan Kerja sebagai Awak Kapal</p>	<p>Perjanjian kerja laut antara awak kapal MV. Julianto Moeliodihardjo tidak menjangkau mengenai sistem pengembangan karier dan pelatihan keterampilan yang disediakan oleh perusahaan. Namun terdapat sistem penilaian awak kapal yang dipimpin oleh nahkoda melalui <i>crew performance appraisal</i>. Sistem penilaian ini dilakukan oleh nahkoda untuk mengamati kinerja para awak kapal yang kemudian dokumen penilaiannya akan diserahkan kepada perusahaan tiap bulannya. Sistem penilaian ini memberikan kesempatan promosi kepada para awak kapal.</p> <p>Perusahaan tidak membatasi para awak kapal untuk mengembangkan karir mereka, khususnya mengenai ijazah yang mereka miliki. Jika awak kapal ingin meningkatkan sertifikat keahlian yang dimiliki, perusahaan mengizinkan awak kapal tersebut untuk meningkatkannya.</p>	<p>Sesuai dengan <i>Maritime Labour Convention (MLC) 2006 Title 2, Regulation 2.8 Guideline B2.8 point (b)</i> bahwa perusahaan memberikan kesempatan kepada para awak kapal untuk promosi jabatan dengan sistem penilaian setiap bulannya yang dilakukan oleh nahkoda.</p> <p>Namun kesempatan promosi yang diberikan oleh perusahaan tidaklah sesuai dengan <i>Maritime Labour Convention (MLC) 2006 Title 2, Regulation 2.8 Guideline B2.8 point (a)</i> karena tidak tercantum dalam perjanjian kerja laut mengenai sistem pengembangan karir dan pelatihan keterampilan yang disediakan oleh perusahaan.</p> <p>Mengenai sistem pengembangan karier yang mengacu pada aturan <i>Maritime Labour Convention (MLC) 2006 Title 2, Standard A2.8</i> telah</p>



		sesuai, bahwa perusahaan tidak membatasi kesempatan bagi para awak kapal MV. Julianto Moeliodihardjo yang ingin melanjutkan pendidikan untuk mengembangkan kariernya.
--	--	---



## HASIL OBSERVASI

### A. Data Umum

Objek Observasi : **Akomodasi, Fasilitas Rekreasi, Makanan, dan Katering**

Hari/Tanggal : Oktober 2020 - Agustus 2021

Tempat : MV. Julianto Moeliodihardjo

### B. Tabel Observasi

STANDAR OBJEKTIF	DESKRIPSI	REFLEKSI
Akomodasi dan Fasilitas Rekreasi	<p>Kapal MV. Julianto Moeliodihardjo memiliki beberapa <i>deck</i>. <i>Tank top deck</i>, <i>Operating deck</i> dan <i>main deck</i> adalah kamar mesin. Terdapat mesin utama dan ruang balas pada <i>tank top deck</i>, mesin pembantu dan ruang kontrol mesin terletak pada <i>operating deck</i>. <i>Cargo hold</i>, <i>steering gear room</i> dan <i>unloading control room</i> terletak pada <i>main deck</i>.</p> <p><i>Upper deck</i> terbagi dari 10 kamar tidur anak buah kapal (ABK), dua kamar mandi bersama untuk ABK, satu ruang <i>laundry</i> dan satu ruang santai bersama. Masing-masing kamar tidur pada <i>upper deck</i> memiliki satu <i>single bed</i> dan satu tempat tidur tingkat dilengkapi dengan kipas angin di setiap kamar nya serta memiliki jendela sebagai tempat sirkulasi udara dan pencahayaan bagi ruangan. Kamar mandi bersama yang terletak di <i>upper deck</i> memiliki</p>	<p>Awak kapal MV. Julianto Moeliodihardjo tidak mendapatkan fasilitas handuk, sabun dan kertas toilet yang seharusnya disediakan oleh pemilik kapal. Tidak tersedianya perlengkapan olahraga. Kurangnya perhatian mengenai kebersihan pada <i>hospital</i>.</p> <p><i>Maritime Labour Convention</i> (MLC) 2006 mengatur bahwa awak kapal wajib memiliki akomodasi serta fasilitas rekreasi yang baik diatur dalam <i>Title 3, Regulation 3.1</i> guna menunjang kesehatan dan kesejahteraan awak kapal. Namun minimnya fasilitas rekreasi yang terdapat di kapal MV. Julianto Moeliodihardjo.</p> <p>Minimnya fasilitas rekreasi dan akomodasi yang</p>

	<p>dua shower dan satu wastafel. Ruang santai bersama difasilitasi AC serta tiga sofa, satu televisi, dan juga pemutar DVD/CD. Ruang <i>laundry</i> memiliki mesin cuci yang sudah dilengkapi dengan pengeringnya.</p> <p><i>Deck</i> berikutnya yaitu <i>poop deck</i>, yang terdiri dari lima kamar tidur ABK, satu kamar tidur perwira, satu ruang <i>laundry</i>, satu ruang santai bersama, dapur serta ruang makan ABK dan juga ruang makan perwira. Fasilitas yang ada pada kamar tidur ABK sama dengan yang ada pada <i>upper deck</i>. Namun, pada kamar tidur perwira menggunakan AC. Pada ruang <i>laundry</i> yang terletak di <i>poop deck</i> terdapat perbedaan dengan ruang laundry di <i>upper deck</i> karena terdapat papan setrika pada ruang <i>laundry</i> di <i>poop deck</i>. Terdapat dua sofa, satu televisi, satu komputer dan pemutar DVD/CD pada ruang santai bersama di <i>poop deck</i>. Ruang makan memiliki meja dan juga kursi yang dapat dipindahkan.</p> <p>Deck setelahnya yaitu <i>B deck</i> yang memiliki satu kamar tidur tamu, lima kamar tidur perwira, satu <i>office room</i>, dan juga satu <i>hospital room</i>. Pada kamar tidur tamu terdapat dua <i>single bed</i> serta satu kamar mandi yang dilengkapi dengan <i>shower</i> dan <i>wastafel</i>. Kamar tidur perwira memiliki fasilitas yaitu satu <i>single bed</i> yang dilengkapi dengan kamar mandi dan lampu baca pada setiap tempat tidur.</p>	<p>terdapat di atas kapal MV. Julianto Moeliodihardjo menandakan terjadi ketidaksesuaian dengan aturan yang seharusnya. <i>Maritime Labour Convention</i> (MLC) 2006 <i>Title 3, Standard A3.1</i> dijelaskan bahwa setiap awak kapal wajib mendapatkan kenyamanan pada ruang tidurnya. Beberapa ruang tidur di kapal MV. Julianto Moeliodihardjo tidak sesuai dengan ketentuan yang ada, dikarenakan terdapat beberapa awak kapal tidak mendapatkan kenyamanan.</p>
--	---	--

*Office room* berfungsi sebagai tempat diletakkannya beberapa dokumen kapal. *Hospital room* pada *B deck* merupakan tanggung jawab mualim dua. Namun, tidak beroperasi dengan baik.

Di atas *B deck* terdapat dua kamar tidur untuk nakhoda dan kepala kamar mesin yang disebut *C deck*. Pada masing-masing kamar tidur nakhoda dan kamar tidur kepala kamar mesin memiliki satu tempat tidur, satu kamar mandi, satu ruang kerja khusus, dan tiga tempat duduk tamu.

Di atas *C deck* terdapat *bridge deck*, yang terdiri dari tiga ruangan yaitu anjungan, ruang radio, dan kamar radio *officer*.

*Deck* setelah *bridge deck* adalah *wheel house floor*, yang mana tempat diletakkannya *emergency generator* yang berfungsi mengatur kelistrikan kapal.

*Deck* tertinggi adalah *wheel house top deck*, tempat terdapatnya cerobong asap dan tempat diletakkannya sosok benda dan bendera isyarat.

Masing-masing kamar tidur yang terdapat pada kapal MV. Julianto Moeliodihardjo difasilitasi sprei dan selimut yang layak pakai oleh perusahaan. Namun terdapat kamar tidur *rating* dengan kondisi yang tidak nyaman untuk ditempati karena letak dari kamar tidur berada di belakang tempat akses untuk

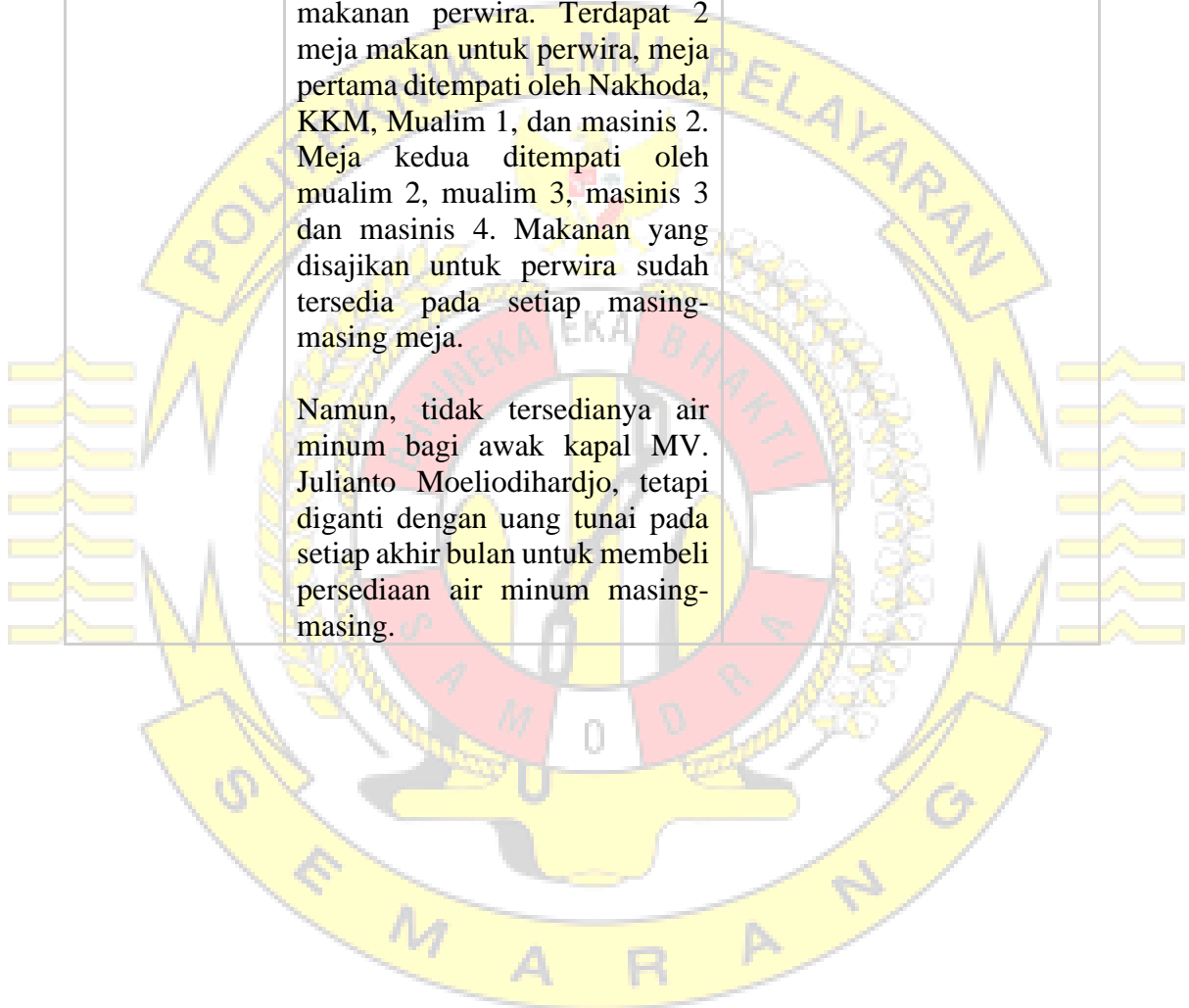
	<p>menaikkan/menurunkan <i>spare part</i> ke kamar mesin. Uap dari panas mesin mengakibatkan suhu udara pada dinding kamar menjadi tinggi dan membuat uap udara mesin masuk ke kamar.</p> <p>Masing-masing kamar tidur yang terdapat pada kapal MV. Julianto Moeliodihardjo difasilitasi sprei dan selimut yang layak pakai oleh perusahaan. Namun terdapat kamar tidur rating dengan kondisi yang tidak nyaman untuk ditempati karena letak dari kamar tidur berada di belakang tempat akses untuk menaikkan/menurunkan <i>spare part</i> ke kamar mesin. Uap dari panas mesin mengakibatkan suhu udara pada dinding kamar menjadi tinggi dan membuat uap udara mesin masuk ke kamar.</p>	
Makanan dan Katering	<p>Proses penyajian makanan dilakukan oleh <i>chief cook</i> dibantu oleh para <i>steward</i>. <i>Chief cook</i> dan <i>steward</i> dalam sehari menyajikan makanan sebanyak tiga kali. Pertama pada pagi hari pukul 06.00, kedua siang hari pukul 11.30, dan terakhir 17.30 untuk malam hari. Bahan makanan yang digunakan dipisahkan sesuai dengan kategorinya. Hal tersebut dimaksudkan untuk menjaga kualitas bahan makanan agar awet dan nutrisi tetap terjaga.</p> <p>Makanan untuk Anak Buah Kapal (ABK) disajikan dalam bentuk prasmanan dan setiap orang memiliki jumlah bagian yang sudah ditentukan. Namun kerap kali makanan tidak habis karena menu yang sama sering</p>	<p><i>Maritime Labour Convention</i> (MLC) 2006 <i>Title 3, Regulation 3.2</i> membicarakan tentang makan serta katering. Seluruh awak kapal yang bekerja di MV. Julianto Moeliodihardjo berhak mendapatkan makanan maupun minuman yang memiliki kualitas baik dan juga higienis. Jumlah minimum gizi yang didapatkan awak kapal minimal per hari yaitu 3600 kalori agar tetap fit untuk melaksanakan tugas-tugas di atas kapal, sesuai yang diatur pada Peraturan Pemerintah No. 7 tahun 2000.</p> <p>Namun makanan yang</p>

kali disajikan, membuat para awak kapal menjadi bosan. Makanan yang tersisa pada pagi hari biasanya diolah kembali oleh *chief cook* untuk menjadi campuran menu pada penyajian berikutnya.

Berbeda dengan penyajian untuk makanan perwira. Terdapat 2 meja makan untuk perwira, meja pertama ditempati oleh Nakhoda, KKM, Mualim 1, dan masinis 2. Meja kedua ditempati oleh mualim 2, mualim 3, masinis 3 dan masinis 4. Makanan yang disajikan untuk perwira sudah tersedia pada setiap masing-masing meja.

Namun, tidak tersedianya air minum bagi awak kapal MV. Julianto Moeliodihardjo, tetapi diganti dengan uang tunai pada setiap akhir bulan untuk membeli persediaan air minum masing-masing.

disajikan oleh juru masak kerap tidak higienis karena mengolah kembali makanan hari sebelumnya.



## HASIL OBSERVASI

### A. Data Umum

Objek Observasi : **Perlindungan Kesehatan, Perawatan Medis, Kesejahteraan dan Perlindungan Jaminan Sosial**

Waktu : Oktober 2020 - Agustus 2021

Tempat : MV. Julianto Moeliodihardjo

### B. Tabel Observasi

STANDAR OBJEKTIF	DESKRIPSI	REFLEKSI
Perawatan Medis di atas Kapal dan di Darat	<p>Kapal MV. Julianto Moeliodihardjo menyediakan fasilitas medis yang disebut <i>hospital</i>, sebagai sarana untuk para awak jika membutuhkan bantuan medis. Terdapat pula kotak P3K sesuai dengan jumlah awak kapal yang ada dan pemilik kapal menugaskan muallim dua sebagai orang yang dipercaya ketika awak kapal membutuhkan bantuan medis. Namun fasilitas yang terdapat dalam <i>hospital</i> sangat terbatas dan tidak berfungsi sebagaimana mestinya serta tidak tersedia obat-obatan dengan lengkap.</p> <p>Fasilitas medis di darat, awak kapal MV. Julianto Moeliodihardjo memiliki akses ke rumah sakit yang dapat digunakan menggunakan rujukan dari BPJS Kesehatan serta biaya kompensasi yang diberikan</p>	<p>Fasilitas medis yang terdapat di kapal MV. Julianto Moeliodihardjo yang disebut sebagai ruang <i>hospital</i> tidak terawat dengan baik. Tidak terlaksananya dengan baik aturan <i>Maritime Labour Convention (MLC) 2006 Title 4, Regulation 4.1</i> yang membahas mengenai hal perawatan di medis untuk awak kapal di darat dan di atas kapal. Hal tersebut diakibatkan karena masih minimnya fasilitas medis yang terdapat di atas serta persediaan obat-obatan yang tidak lengkap.</p>

	oleh perusahaan sebagai biaya perawatan rumah sakit untuk para awak kapal MV. Julianto Moeliodihardjo jika terjadi cedera atau kecelakaan kerja.	
Kewajiban Para Pemilik Kapal	Awak kapal MV. Julianto Moeliodihardjo mendapatkan fasilitas perlindungan berupa BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan serta perlindungan jaminan sosial yang diberikan perusahaan jika terjadi kecelakaan kerja sesuai dengan perjanjian kerja yang menyesuaikan dengan Peraturan Pemerintah No. 27 Tahun 2000 tentang kepelautan.	Sesuai dengan aturan <i>Maritime Labour Convention</i> (MLC) 2006 <i>Title 4, Regulation 4.2</i> bahwa pemilik kapal harus melindungi finansial para awak kapalnya dari penyakit, cedera dan juga kematian yang disebabkan pada saat sedang bekerja di atas kapal. Para awak kapal MV. Julianto Moeliodihardjo mendapatkan jaminan perlindungan yang diberikan perusahaan jika terjadi kecelakaan kerja sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 27 Tahun 2000 tentang kepelautan.
Perlindungan Kesehatan dan Keselamatan serta Pencegahan Kecelakaan	Setiap bulannya, nakhoda MV. Julianto Moeliodihardjo melaksanakan <i>safety meeting</i> guna mengasah kembali cara-cara penggunaan alat keselamatan dan cara-cara menghadapi keadaan darurat di atas kapal. Awak kapal MV. Julianto Moeliodihardjo pada saat bekerja menggunakan alat-alat keamanan seperti <i>safety helmet, safety goggles, safety gloves, earplug, dan safety shoes</i> .	Kapal MV. Julianto Moeliodihardjo telah menerapkan evaluasi risiko serta pelatihan dan instruksi awak kapal sesuai dengan aturan <i>Maritime Labour Convention</i> (MLC) 2006 <i>Title 4, Regulation 4.3</i> . mengenai lingkungan kerja para awak kapal yang memastikan para awak kapal menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja guna terciptanya lingkungan kerja yang baik. Pelaksanaan evaluasi risiko di kapal MV. Julianto Moeliodihardjo disebut <i>safety meeting</i> yang dilakukan setiap bulan oleh nakhoda guna mengasah



		<p>kembali cara-cara penggunaan alat keselamatan dan cara-cara menghadapi keadaan darurat di atas kapal. Awak kapal MV. Julianto Moeliodihardjo pada saat bekerja menggunakan alat-alat keamanan seperti <i>safety helmet, safety goggles, safety gloves, earplug, dan safety shoes.</i></p>
<p>Akses terhadap Fasilitas Kesejahteraan di Darat</p>	<p>Para awak kapal MV. Julianto Moeliodihardjo menggunakan fasilitas pribadi ketika kapal sedang melaksanakan kegiatan bongkar-muat di suatu pelabuhan.</p>	<p>Berdasarkan aturan <i>Maritime Labour Convention</i> (MLC) 2006 <i>Title 4, Regulation 4.4, Standard A4.4.</i> setiap awak kapal berhak mendapatkan fasilitas kesejahteraan di darat tanpa membedakan kebangsaan, ras, warna kulit, jenis kelamin, maupun agama. Namun implementasinya berbeda dengan aturan yang ada. Tidak terdapatnya fasilitas kesejahteraan yang dapat diakses oleh awak kapal MV. Julianto Moeliodihardjo selama di darat. Para awak kapal MV. Julianto Moeliodihardjo menggunakan fasilitas pribadi ketika kapal sedang melaksanakan kegiatan bongkar-muat di suatu pelabuhan.</p>
<p>Jaminan Sosial</p>	<p>Perusahaan memberikan jaminan sosial kepada para awak kapal MV. Julianto Moeliodihardjo berupa BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan, serta jaminan jika terjadi kecelakaan kerja menyesuaikan Peraturan</p>	<p>Sesuai dengan aturan <i>Maritime Labour Convention</i> (MLC) 2006 <i>Title 4, Regulation 4.4, Standard A4.5</i> yang mengatur bahwa setiap negara anggota harus memberikan jaminan sosial kepada setiap awak kapal</p>

	<p>Pemerintah No. 27 Tahun 2000 tentang kepelautan.</p>	<p>yang bekerja di atas kapal. Jaminan sosial tersebut meliputi: perawatan medis, tunjangan sakit, tunjangan pengangguran, tunjangan usia tua, tunjangan cedera kerja, tunjangan keluarga, tunjangan persalinan, tunjangan ketidakmampuan (disabilitas) dan tunjangan bertahan hidup. Setidaknya negara anggota harus menerapkan tiga dari sembilan jaminan sosial yang tercantum pada <i>Standard</i> di atas.</p> <p>Para awak kapal MV. Julianto Moeliodihardjo mendapatkan jaminan sosial memenuhi standar yang dipaparkan dalam <i>Maritime Labour Convention</i> (MLC) 2006 <i>Title 4, Regulation 4.4, Standard A4.5</i> berupa BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan, serta jaminan sosial jika terjadi kecelakaan kerja menyesuaikan Peraturan Pemerintah No. 27 Tahun 2000 tentang kepelautan.</p>
--	---	--

## HASIL OBSERVASI

### A. Data Umum

Objek Observasi : **Kepatuhan dan Penegakkan**  
 Waktu : Oktober 2020 - Agustus 2021  
 Tempat : MV. Julianto Moeliodihardjo

### B. Tabel Observasi

STANDAR OBJEKTIF	DESKRIPSI	REFLEKSI
Tanggung jawab Negara Bendera	Terdapat beberapa aspek <i>Maritime Labour Convention</i> (MLC) 2006 yang tidak terlaksana dengan baik di kapal MV. Julianto Moeliodihardjo. Seperti kurangnya jam istirahat, minimnya fasilitas akomodasi, tidak terurusnya fasilitas medis, tidak terdapat fasilitas kesejahteraan di darat, serta sistem pemberian upah yang tidak optimal.	Indonesia telah meratifikasi <i>Maritime Labour Convention</i> (MLC) 2006 sejak diberlakukannya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2016 tentang Pengesahan <i>Maritime Labour Convention</i> 2006.
Tanggung Jawab Negara Pelabuhan		Namun masih terdapatnya aspek-aspek dari <i>Maritime Labour Convention</i> (MLC) 2006 yang tidak terlaksana sebagaimana mestinya. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan implementasi <i>Maritime Labour Convention</i> (MLC) 2006 yang terjadi di kapal MV. Julianto Moeliodihardjo.
Tanggung jawab Pemasok Tenaga Kerja		Tidak terlaksananya dengan baik aturan <i>Maritime Labour Convention</i> (MLC) 2006 di kapal MV. Julianto Moeliodihardjo menandakan masih kurangnya pengawasan dari pemerintah mengenai penerapan <i>Maritime Labour Convention</i> (MLC) 2006. Serta tidak

		seungguhnya pihak perusahaan menjalankan kewajibannya kepada para awak kapal yang bekerja sesuai dengan <i>Maritime Labour Convention</i> (MLC) 2006.
--	--	---



**Lampiran 4** Pedoman Wawancara**PEDOMAN WAWANCARA****IMPLEMENTASI *MARITIME LABOUR CONVENTION* (MLC) 2006****A. Informasi Narasumber**

Nama Narasumber : .....

Jabatan : .....

Hari/Tanggal : .....

Waktu : .....

Tempat : .....

**B. Butir Pertanyaan**

No.	Butir Pertanyaan
<b>Persyaratan Minimum bagi Awak Kapal yang Bekerja di atas Kapal</b>	
1.	Berapakah usia Anda ketika pertama kali bekerja di kapal ini?
2.	Apa saja pelatihan yang Anda ikuti dan sertifikat apa saja yang Anda miliki untuk bekerja di kapal?
3.	Sertifikat medis apa saja yang anda miliki untuk bekerja di atas kapal?
4.	Bagaimana proses perekrutan untuk menjadi awak kapal disini?
<b>Kondisi Kerja</b>	
5.	Apakah terdapat kontrak kerja antara Anda dengan perusahaan untuk bekerja di kapal?
6.	Bagaimana sistem penerapan kontrak kerja oleh perusahaan dengan kesesuaian yang terjadi di kapal?
7.	Bagaimana tanggapan anda mengenai upah yang diberikan oleh perusahaan? Serta bagaimana sistem pembayaran upah oleh perusahaan?
8.	Bagaimana sistem jam kerja dan jam istirahat Anda selama di kapal?
9.	Bagaimana sistem pemberian hak cuti oleh perusahaan?
10.	Bagaimana sistem pembiayaan kepada awak kapal jika terjadi pemulangan?

11.	Bagaimana pemberian kompensasi dalam perjanjian kerja jika kapal hilang dan tenggelam?
12.	Bagaimana sistem perkembangan karir yang diberikan perusahaan untuk meningkatkan kualitas awak kapal?
<b>Akomodasi, Fasilitas Rekreasi, Makanan, dan Katering</b>	
13.	Apakah terdapat fasilitas rekreasi di atas kapal? Jika ada apa saja fasilitas rekreasi nya?
14.	Bagaimana tanggapan anda mengenai akomodasi dan fasilitas rekreasi yang tersedia?
15.	Bagaimana tanggapan anda mengenai makanan dan minuman yang diberikan selama di atas kapal?
<b>Perlindungan Kesehatan, Perawatan Medis, Kesejahteraan dan Perlindungan Jaminan Sosial</b>	
16.	Bagaimana pendapat anda mengenai fasilitas medis di atas kapal?
17.	Bagaimana perlindungan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan?
18.	Apa saja fasilitas medis yang dapat diakses dengan jaminan/asuransi tersebut?
19.	Bagaimana jaminan sosial yang diberikan perusahaan anda selama anda di darat?
<b>Kepatuhan dan Penegakan</b>	
20.	Bagaimana menurut Anda penerapan MLC 2006 di atas kapal?
21.	Apa saja yang menjadi kendala dalam penerapan MLC 2006?
22.	Bagaimana solusi dalam mengatasi kendala dalam penerapan MLC 2006?

## PEDOMAN WAWANCARA

### EFEKTIVITAS KINERJA

#### A. Informasi Narasumber

Nama Narasumber : .....

Jabatan : .....

Hari/Tanggal : .....

Waktu : .....

Tempat : .....

#### B. Butir Pertanyaan

No.	Butir Pertanyaan
1.	Apakah anda selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan secara efektif dan efisien?
2.	Bagaimana kendala yang anda alami dalam menyelesaikan pekerjaan agar mencapai target yang ditetapkan?
3.	Bagaimana sistem jam kerja Anda selama di atas kapal? Apakah dengan sistem kerja tersebut dapat mengoptimalkan kualitas serta efektivitas kerja Anda?
4.	Bagaimana awak kapal dapat melakukan pekerjaan tanpa adanya pengawasan dari pimpinan?
5.	Bagaimana solusi menurut anda untuk menjadi perbaikan diatas kapal agar para awak kapal dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien?



## PEDOMAN WAWANCARA

### JURU MASAK

#### A. Informasi Narasumber

Nama Narasumber : .....

Jabatan : .....

Hari/Tanggal : .....

Waktu : .....

Tempat : .....

#### B. Butir Pertanyaan

No.	Butir Pertanyaan
1.	Berapakah usia Anda ketika pertama kali bekerja di kapal ini?
2.	Apa saja pelatihan yang Anda ikuti dan sertifikat apa saja yang Anda miliki untuk bekerja di kapal?
3.	Sertifikat medis apa saja yang anda miliki untuk bekerja di atas kapal?
4.	Bagaimana proses perekrutan untuk menjadi awak kapal disini?
5.	Bagaimana kelengkapan mengenai alat-alat dapur di kapal?
6.	Bagaimana proses penyajian makanan terhadap crew kapal? Apa saja aspek yang menjadi pertimbangan dalam menyajikan makanan terhadap crew kapal?
7.	Bagaimana Anda mengelola bahan makanan untuk persediaan makanan selama di kapal?
8.	Apa saja yang menjadi kendala dalam penyajian makanan terhadap awak kapal?
9.	Menurut anda apa saja yang perlu ditingkatkan mengenai perlengkapan kebutuhan untuk menyajikan makanan di kapal ini?

Lampiran 5 Transkrip Hasil Wawancara

HASIL WAWANCARA

IMPLEMENTASI *MARITIME LABOUR CONVENTION* (MLC) 2006 DALAM MENGOPTIMALKAN EFEKTIVITAS KINERJA AWAK KAPAL (STUDI KUALITATIF DESKRIPTIF DI KAPAL MV. JULIANTO MOELIODIHARDJO)

A. Informasi Narasumber

No	Nama	Jabatan	Kode
1.	Capt. Abdul Wafi	Nakhoda/ <i>Master</i>	A1
2.	Fikrian Dwi Saputro	Mualim I/ <i>Chief Officer</i>	A2
3.	Umar Kadir	Kepala Kamar Mesin/ <i>Chief Engineer</i>	B1
4.	Perdana Kusuma	Koki/ <i>Chief Cook</i>	C1
5.	Aryudi	Juru Mudi/AB	D1
6.	M.Syawal Fitriyansyah	Juru Minyak/Oiler	D2

**HASIL WAWANCARA**  
**IMPLEMENTASI MARITIME LABOUR CONVENTION (MLC) 2006**

**B. Butir Pertanyaan**

No.	Butir Pertanyaan	Kode	Jawaban Narasumber	Refleksi
<b>Persyaratan Minimum bagi Awak Kapal yang Bekerja di atas Kapal</b>				
1.	Berapakah usia Anda ketika pertama kali bekerja di kapal ini?	<b>A1</b>	Ketika saya berumur 38 tahun.	Berdasarkan hasil wawancara, para awak kapal MV. Julianto Moeliodihardjo memulai kerja di kapal ini di atas usia 16 tahun.
		<b>A2</b>	Pertama kali saya kerja di kapal ini saat usia saya 27 tahun.	
		<b>B1</b>	Saat itu usia saya 57 tahun.	
		<b>D1</b>	Saya mulai kerja di kapal ini waktu saya umur 27 tahun.	
		<b>D2</b>	Pertama kali kerja disini pas usia saya 26 tahun.	
2.	Sertifikat medis apa saja yang anda miliki untuk bekerja di atas kapal?	<b>A1</b>	Saya memiliki sertifikat medis yaitu Medical Check Up (MCU)	Hasil wawancara menunjukkan bahwa para awak kapal MV. Julianto Moeliodihardjo sudah memiliki sertifikat medis yang dikeluarkan oleh otoritas berwenang.
		<b>A2</b>	Sertifikat medis yang saya miliki ada sertifikat MEFA dan MCU.	
		<b>B1</b>	Medical Check Up atau biasa disebut MCU, karena MCU merupakan salah satu persyaratan wajib bagi awak kapal yang ingin bekerja di atas kapal	
		<b>D1</b>	Sertifikat yang saya punya Medical Check Up dan MEFA.	

		<b>D2</b>	Sertifikat kesehatan saya itu Medical Check Up, biasa disebutnya MCU.	
3.	Apa saja pelatihan yang Anda ikuti dan sertifikat apa saja yang Anda miliki untuk bekerja di kapal?	<b>A1</b>	Saya memiliki beberapa sertifikat keahlian seperti, BST, AFF, SAT, SDSD, MFA, SCRIB, MC, BOCT, AOT, BLGT, ALGT, ACT, BRM, SSO, ECDIS, RADAR, ARPA, IMDG, ISM Code, ORU, GMDSS, IMDG Code	Untuk sertifikat keahlian yang dimiliki awak kapal MV. Julianto Moeliodihardjo sudah sesuai dengan kriteria masing-masing jabatan di kapal.
		<b>A2</b>	Pelatihan yang saya ikuti dan sertifikat yang saya miliki untuk bekerja di kapal ini ada BST, SDSD, SAT, AFF, MFA, SCRIB, MC, BOCT, AOT, BLGT, ALGT, BRM, SSO, ECDIS, RADAR, ARPA, IMDG, ISM Code.	
		<b>B1</b>	Saya mengikuti pelatihan dan memiliki sertifikat keahlian yaitu, BST, MC, MFA, SAT, AFF, SCRIB, SDSD, SSO, ERM, SSO.	
		<b>D1</b>	Ada sertifikatnya itu PSCRIB, AFF, SAT, SDSD, MEFA.	
		<b>D2</b>	Untuk pelatihan dan sertifikat yang saya punya itu ada BST, SCRIB, MFA, AFF, SAT, SDSD, BOCT	
4.	Bagaimana proses perekrutan untuk menjadi awak kapal disini?	<b>A1</b>	Alur perekrutan awak kapal baru yang ada pada perusahaan ini yang pertama adalah datang ke kantor yang berlokasi di Jakarta untuk menyerahkan CV, jika CV yang diserahkan sudah sesuai dengan kebutuhan perusahaan, tahap selanjutnya yaitu <i>interview</i> dengan <i>Designated Person Ashore (DPA)</i> dan <i>General Manager (GM)</i> . Setelah itu akan dihubungi kembali jika lolos kualifikasi.	Sistem perekrutan awak kapal MV. Julianto Moeliodihardjo ini melalui tahap seleksi perekrutan untuk penempatan berdasarkan aturan yang berlaku tanpa adanya pungutan biaya.

		<b>A2</b>	Proses perekrutan saya untuk bekerja di kapal ini dengan mengikuti prosedur perekrutan sesuai dengan aturan perusahaan masing-masing.	
		<b>B1</b>	Tahap untuk menjadi awak kapal yaitu wawancara, menyerahkan dokumen, dan melakukan tes kesehatan di tempat yang sudah ditentukan oleh perusahaan.	
		<b>D1</b>	Saya mengikuti perekrutan sesuai prosedur perusahaan, ketika dipanggil orang kantor, saya langsung menuju ke kantor untuk melakukan seleksi.	
		<b>D2</b>	Test yang saya lakukan seperti pemberkasan, wawancara dan tes kesehatan.	
<b>Kondisi Kerja</b>				
5.	Apakah terdapat kontrak kerja antara Anda dengan perusahaan untuk bekerja di kapal?	<b>A1</b>	Ya, ada. Setiap awak kapal yang bekerja di perusahaan ini, memiliki Perjanjian Kerja Laut (PKL) yang resmi, agar tidak ada kesalahpahaman antara awak kapal dan pihak perusahaan masalah cuti, upah, dan lainnya.	Awak kapal MV. Julianto Moeliodihardjo dengan pihak perusahaan sudah memiliki perjanjian kerja resmi secara tertulis dan memiliki kekuatan hukum yang jelas.
		<b>A2</b>	Tentu ada, kontrak kerjanya sesuai dengan agreement atau perjanjian kerja laut dan tertera masa kontrak kerja tertentu.	
		<b>B1</b>	Terdapat kesepakatan kontrak kerja antara saya dan perusahaan sebelum saya bekerja di kapal.	
		<b>D1</b>	Iya ada, kontrak 6 bulan.	
		<b>D2</b>	Ada, kontrak kerjanya 6 bulan.	

6.	Bagaimana sistem penerapan kontrak kerja oleh perusahaan dengan kesesuaian yang terjadi di kapal?	<b>A1</b>	Beberapa sistem kontrak kerja yang sudah disepakati antara awak kapal dan perusahaan sudah sesuai, namun ada beberapa yang belum optimal dan penerapannya kurang baik.	Kontrak kerja antara awak kapal MV. Julianto Moeliodihardjo dengan perusahaan telah diterapkan, namun masih terdapat beberapa hal yang tidak sesuai dengan kontrak, seperti terdapatnya awak kapal yang <i>extend</i> atau <i>crew change</i> karena keadaan pandemi. Serta terdapat beberapa hal yang tidak diuraikan secara jelas dalam kontrak kerja, mengenai waktu lembur serta waktu cuti.
		<b>A2</b>	Sistem penerapan kontrak sudah di tentukan oleh perusahaan perekrut yg tertera pada <i>agreement</i> dan kadang terjadi ketidaksesuaian dikarenakan beberapa faktor seperti melebihi durasi kontrak atau crew kapal meminta <i>extend</i> ataupun terkendalanya <i>crew change</i> yg disebabkan oleh keadaan pandemi.	
		<b>B1</b>	Menurut saya, untuk penerapan kontrak kerja yang ada pada kapal MV. Julianto Moeliodihardjo sudah cukup sesuai, namun masih ada beberapa yang perlu ditingkatkan lagi, salah satu contoh nya adalah hak cuti.	
		<b>D1</b>	Engga selalu sesuai.	
		<b>D2</b>	Ya ga selalu sesuai kontrak ada beberapa <i>crew</i> yang perpanjang kontraknya, ada juga yang <i>off</i> sebelum kontrak habis.	
7.	Bagaimana tanggapan anda mengenai upah yang diberikan oleh perusahaan? Serta bagaimana sistem pembayaran upah oleh perusahaan?	<b>A1</b>	Jika dibandingkan dengan perusahaan internasional, upah pada perusahaan masih belum sesuai dengan rata-rata. Namun pada pembayaran setiap bulannya paling lambat dibayarkan setiap tanggal 25.	Pemberiaan upah oleh perusahaan sudah diberikan secara rutin tanggal 25 setiap bulannya. Meskipun para awak kapal menilai masih nilai upah yang diberikan masih kurang baik jika mengikuti standar internasional.
		<b>A2</b>	Untuk upah sendiri masih banyaknya yang belum bisa menyesuaikan standar MLC. Sistem pembayaran oleh perusahaan sudah sesuai	

			kontrak, diberikan rutin tiap bulan setiap tanggal 25.	
		<b>B1</b>	Kalau gaji sih ditransfernya tiap tanggal 25, sejauh ini sih belum pernah telat sih, selalu tepat waktu bahkan pernah lebih cepet. Tapi minusnya tuh, kalau lembur ga diitung upahnya, jadi mau kerja berapa jam, dibayarnya akan sama sesuai kontrak aja, ga ada tambahan lembur.	
		<b>D1</b>	Sistem pembayarannya sudah sesuai diberikan tiap bulan, tapi upah yang diberikan kurang kalau dibandingkan dengan standar internasional.	
		<b>D2</b>	Upah yang diberikan kurang baik dibanding gaji standar internasional. Kalau untuk pembayaran gajinya sudah rutin tiap bulan, bahkan pernah lebih cepet.	
8.	Bagaimana sistem jam kerja dan jam istirahat Anda selama di kapal?	<b>A1</b>	Sistem jam kerja saya tidak diatur, tetapi saya selaku nakhoda kapal harus siap kapan pun jika dibutuhkan.	Sistem jam kerja di kapal MV. Julianto Moeliodihardjo sering kali melebihi ketentuan yang berlaku untuk beberapa kondisi. Sehingga mengakibatkan kurangnya jam istirahat yang cukup untuk para awak kapal. Serta mengenai kontrak kerja yang tidak mengatur dengan jelas mengenai upah untuk waktu lembur yang menjadi kendala bagi para awak kapal.
		<b>A2</b>	Jam kerja diatas kapal sudah ada aturannya. Namun terkadang tidak sesuai aturan untuk beberapa kondisi, mengharuskan awak kapal untuk lembur dan kurangnya jam istirahat. Perhitungan uang lembur juga tidak tertera secara jelas di PKL.	
		<b>B1</b>	Jam kerja saya di kapal normal, yaitu hanya kerja harian dari jam 08.00 - 16.00. Untuk masinis, mandor, juru minyak, dan cadet sering kali mengalami jam kerja dan jam istirahat yang tidak	



			sesuai, karena sering terjadi kerusakan pada mesin, pompa-pompa mesin, dan melaksanakan olah gerak kapal yang membuat mereka harus stand by.	
		<b>D1</b>	Sistem kerja lebih sering lemburnya, jaga 4 jam terus lanjut <i>overtime</i> untuk kerja harian biasanya <i>maintenance deck</i> kaya ngetok, ngecat bisa sampai 6 jam, terus lanjut order dari perwira biasanya. Jadi gak dapat jam istirahat yang cukup.	
		<b>D2</b>	Sistem kerja tergantung keadaan bongkar, muat dan waktu masuk alur sungai. Pada umumnya 8 jam jaga terus 5-6 jam lembur untuk kerja harian dalam satu hari. Waktu istirahatnya paling 9 atau 10 jam sehari.	
9.	Bagaimana sistem pemberian hak cuti oleh perusahaan?	<b>A1</b>	Awak kapal akan mendapatkan hak cuti jika sudah selesai kontrak kerja dengan perusahaan.	Hak cuti diberikan kepada para awak kapal ketika kontrak kerja selesai selama 1 tahun, atau ketika keadaan yang sangat darurat saja. Namun kontrak kerja yang diberikan kepada para officer hanyalah 6 bulan per-kontrak kerja, sehingga tidak ada ketentuan mengenai hak cuti yang lebih jelas.
		<b>A2</b>	Hak cuti dapetnya pas <i>finish</i> kontrak. Kalau belum selesai kontrak, ga bias ambil cuti.	
		<b>B1</b>	Pihak perusahaan memberikan hak cuti pada setiap <i>crew</i> yang bekerja ketika para <i>crew</i> sudah habis masa kontrak kerjanya.	
		<b>D1</b>	Untuk awak kapal dapat cuti ketika selesai kontraknya.	
		<b>D2</b>	Kalo udah habis kontrak dan ada kepentingan yang sangat darurat.	
10.	Bagaimana sistem pembiayaan kepada awak	<b>A1</b>	Awak kapal yang bekerja dan telah selesai masa kontrak mendapatkan biaya pemulangan dari perusahaan.	Biaya pemulangan untuk para awak kapal diberikan ketika masa kontrak habis atau ketika keadaan darurat

	kapal jika terjadi pemulangan?	<b>A2</b>	Biaya transportasi pemulangan ditanggung perusahaan jika kontrak kerja sudah sesuai dengan agreement.	kapal seperti kapal tenggelam atau hilang.	
		<b>B1</b>	Sistem biaya pemulangan secara penuh dibiayai oleh perusahaan		
		<b>D1</b>	Kalo untuk masalah pemulangan, <i>crew</i> biasanya dapet tiket atau uang <i>cash</i> untuk membeli tiket.		
		<b>D2</b>	Perusahaan ngasih biaya transport untuk awak kapal yang udah selesai kontrak.		
11.	Bagaimana pemberian kompensasi dalam perjanjian kerja jika kapal hilang dan tenggelam?	<b>A1</b>	Berdasarkan Perjanjian Kerja Laut (PKL) yang sudah ditandatangani, jika kapal hilang dan tenggelam maka berlaku Peraturan Pemerintah No. 7 Tahun 2000.	Kontrak kerja mengatur mengenai kompensasi yang diberikan dan biaya pemulangan yang ditanggung oleh perusahaan jika keadaan seperti ini terjadi.	
		<b>A2</b>	Kompensasi yang diberikan jika kapal hilang atau tenggelam hanya sebatas biaya pemulangan awak kapal meskipun kontrak belum selesai.		
		<b>B1</b>	Pihak perusahaan akan memberikan kompensasi berdasarkan aturan yang sudah disepakati pada PKL.		
		<b>D1</b>	Kompensasi kalo ada kapal hilang ataupun tenggelam, awak kapal dikasih uang oleh perusahaan sesuai sama PKL perusahaan.		
		<b>D2</b>	Perjanjian awak kapal sama perusahaan untuk kapal hilang itu perusahaan kasih uang ke awak kapal kalo ada kapal hilang atau tenggelam, untuk jumlahnya saya gak tau.		

12.	Bagaimana sistem perkembangan karir yang diberikan perusahaan untuk meningkatkan kualitas awak kapal?	<b>A1</b>	Pihak perusahaan memberikan perkembangan karir yang cukup bagus bagi awak kapal yang memiliki kinerja dan sikap yang baik. Penilaian terhadap awak kapal dilaporkan ke perusahaan setiap bulan oleh nakhoda.	Sistem perkembangan karir di kapal MV. Julianto Moeliodihardjo untuk meningkatkan kualitas para awak kapal dinilai setiap bulan oleh nakhoda, untuk para awak kapal yang memiliki kinerja yang baik, akan dinaikkan jabatannya oleh perusahaan. Pihak perusahaan juga tidak melarang para awak kapal untuk meningkatkan sertifikat keahlian dan sertifikat keterampilan yang dimilikinya.
		<b>A2</b>	Perusahaan memberikan kesempatan kepada crew yg ingin meningkatkan kualitas awak kapal dengan memberikan cuti untuk melanjutkan short course atau pun sekolah peningkatan <i>Certificate of Proficiency (COP)</i> dan <i>Certificate of Compliance (COC)</i> .	
		<b>B1</b>	Pihak perusahaan biasanya melihat kinerja dari awak kapal tersebut pada kontrak pertama, jika memang memungkinkan untuk promosi jabatan, perusahaan akan mempromosi jabatan dari awak kapal tersebut.	
		<b>D1</b>	Biasanya para awak kapal yang dapat promosi jabatan itu kalo punya kinerja bagus di mata pimpinan, jadi ya sistemnya sesuai sama penilaian pimpinan.	
		<b>D2</b>	Perkembangan karir yang diberikan perusahaan itu sesuai dengan penilaian dari nakhoda kapal.	
<b>Akomodasi, Fasilitas Rekreasi, Makanan, dan Katering</b>				
13.	Apakah terdapat fasilitas rekreasi di atas kapal? Jika ada apa saja fasilitas rekreasi nya?	<b>A1</b>	Fasilitas rekreasi di atas kapal yaitu tersedia pada ruang santai, terdapat TV dan DVD/CD player.	Berdasarkan hasil wawancara fasilitas rekreasi yang tersedia cukup minim hanya sebatas ruang santai dan karaoke saja. Para awak kapal merasa
		<b>A2</b>	Ada fasilitas rekreasi tetapi sangat terbatas. Hanya ruang santai dan karaoke.	

		<b>B1</b>	Ada. Televisi dan karaoke.	kurangnya fasilitas rekreasi yang terdapat di kapal MV. Julianto Moeliodihardjo.
		<b>D1</b>	Ada. Tv kabel dan karaoke yang ada di ruang santai perwira/abk.	
		<b>D2</b>	Ada tapi sedikit, karaoke sama tv kabel.	
14.	Bagaimana tanggapan anda mengenai akomodasi dan fasilitas rekreasi yang tersedia?	<b>A1</b>	Beberapa bagian akomodasi serta fasilitas rekreasi yang terdapat di kapal ini masih perlu perhatian khusus dari pihak perusahaan, karena bagi saya pribadi masih ada yang perlu ditingkatkan agar lebih baik.	Para awak kapal MV. Julianto Moeliodihardjo menilai masih kurangnya fasilitas serta akomodasi di atas kapal dikarenakan kurang lengkap. Para awak kapal merasa perlunya peningkatan fasilitas serta akomodasi untuk para awak di kapal.
		<b>A2</b>	Akomodasi yang didapatkan masih minim fasilitas dan kurang lengkap.	
		<b>B1</b>	Pendapat saya mengenai akomodasi dan fasilitas yang ada di atas kapal masih kurang, seperti alat olahraga yang dapat digunakan para awak kapal untuk <i>refresh</i> dari pekerjaan harian yang telah dilakukan.	
		<b>D1</b>	Kurang lengkap masih perlu ditambah.	
		<b>D2</b>	Untuk kamar sih menurut saya kurang nyaman, kalo kapal pas berlayar itu untuk istirahat kepanasan, kadang ga ada angin. Kamarnya cuman ada kipas, kipasnya juga kurang kenceng anginnya. Ada juga kamarnya juru mudi yang posisinya itu di samping tempat penaikan atau penurunan <i>sparepart</i> ke kamar mesin, jadi kalo mesin nyala itu benar-benar uap panasnya mesin masuk ke dalam kamarnya, kalo tidur bisa sampai keringetan gitu deh det.	

15.	Bagaimana tanggapan anda mengenai makanan dan minuman yang diberikan selama di atas kapal?	<b>A1</b>	Tanggapan mengenai makanan yang tersedia tidak terdapat kekurangan, karena pihak perusahaan merekrut bagian katering sesuai dengan kualifikasi yang sudah ditentukan. Masing-masing awak kapal membeli sendiri minuman dengan uang tunai permakanan yang diberikan perusahaan setiap akhir bulan.	Jumlah makanan yang diberikan cukup meskipun air minum ditanggung sendiri-sendiri. Namun untuk kandungan gizi yang diberikan, para awak kapal tidak begitu memahami dan memperhatikan selama makanan yang diberikan cukup dan layak.
		<b>A2</b>	Makanan yang diberikan jumlahnya cukup dan layak dimakan, untuk urusan gizi bukan bagian saya.	
		<b>B1</b>	Pendapat saya, menu masakan yang disajikan koki sering sama, jadi terkadang saya merasa kurang tertarik. Disamping itu untuk rasa sudah cukup enak. Masalah gizi saya tidak pernah mengetahuinya.	
		<b>D1</b>	Kalau untuk gizi makanan saya tidak memperhatikan, tapi makanan yang disediakan sudah cukup dan tidak ada kekurangan. Tapi untuk persediaan air harus sendiri-sendiri dari uang cash yang diberikan.	
		<b>D2</b>	Makananya tidak kurang, cukup dan layak makan. Tapi gizinya tidak tahu. Minumnya harus sedia sendiri-sendiri beli air galon dengan uang cash yang diberikan perusahaan.	

**Perlindungan Kesehatan, Perawatan Medis, Kesejahteraan dan Perlindungan Jaminan Sosial**

16.	Bagaimana pendapat anda mengenai fasilitas medis di atas kapal?	<b>A1</b>	Kapal MV. Julianto Moeliodihardjo memiliki hospital, namun kebersihannya kurang diperhatikan oleh mualim dua. Obat dan peralatan medis yang ada di hospital juga tidak lengkap.	Fasilitas medis di atas kapal masih kurang, kerapnya kehabisan obat-obatan yang dibutuhkan.
		<b>A2</b>	Tersedia hospital di atas kapal sebagai fasilitas medis. Tetapi dengan peralatan medis yang cukup terbatas.	
		<b>B1</b>	Fasilitas medis yang ada di atas kapal masih kurang lengkap serta hospital yang terdapat di kapal tidak berfungsi sebagaimana mestinya.	
		<b>D1</b>	Obat-obatan dan peralatan medis sering kekurangan dan kehabisan.	
		<b>D2</b>	Alat-alat medis masih kurang diperhatikan.	
17.	Bagaimana perlindungan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan?	<b>A1</b>	Pihak perusahaan memberikan perlindungan kesehatan kepada awak kapal yaitu BPJS ketenagakerjaan.	Perlindungan kesehatan yang diberikan perusahaan kepada awak kapal berupa BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan.
		<b>A2</b>	Perusahaan memberikan perlindungan dengan mendaftarkan <i>crew</i> kapal di jaminan kesehatan ketenagakerjaan atau disebut juga BPJS ketenagakerjaan.	
		<b>B1</b>	Perlindungan kesehatan dari perusahaan untuk awak kapal adalah BPJS ketenagakerjaan	
		<b>D1</b>	Setiap awak kapal yang terikat kontrak, diberikan perlindungan kesehatan oleh perusahaan.	
		<b>D2</b>	Awak kapal mendapatkan perlindungan kesehatan dari perusahaan baik di darat dan juga di laut.	

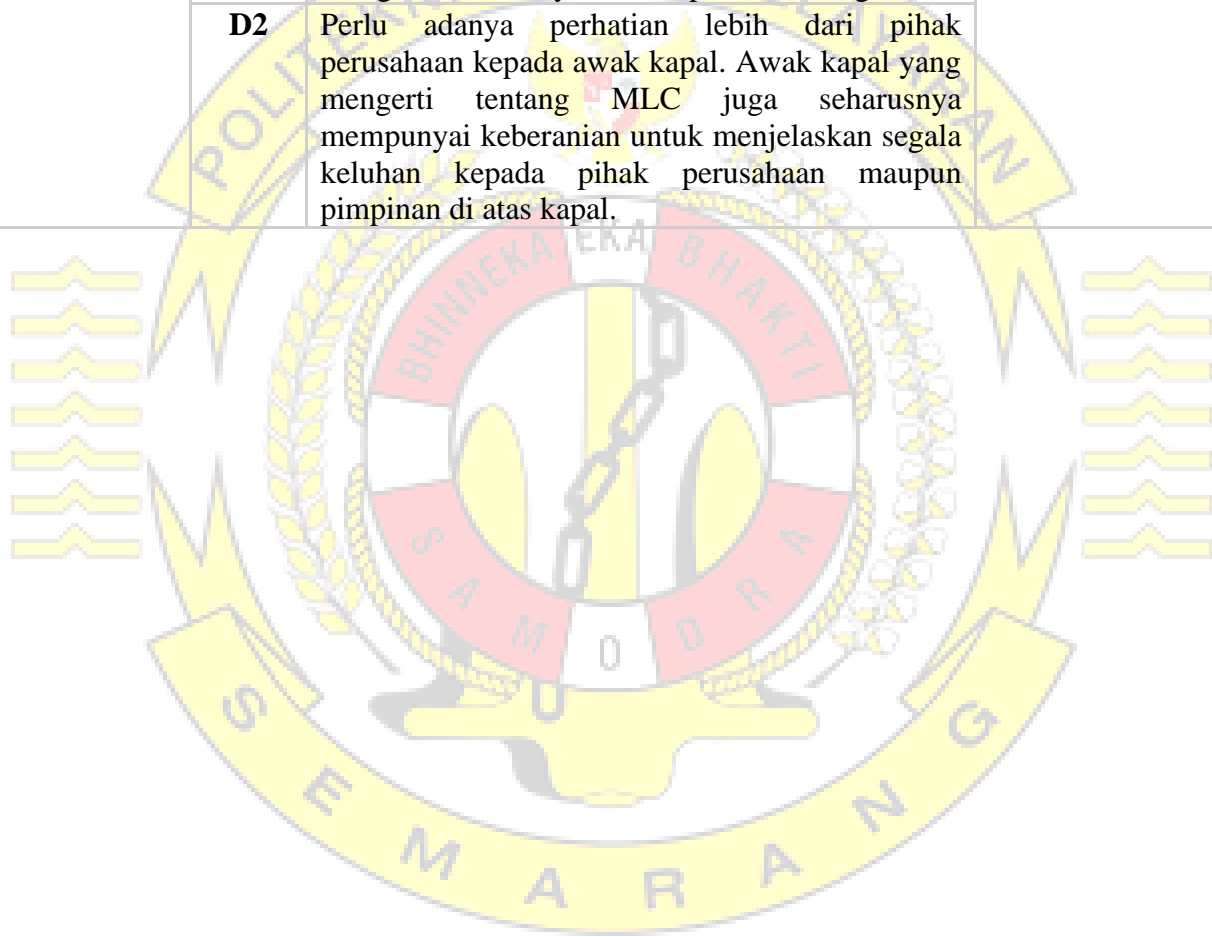
18.	Apa saja fasilitas medis yang dapat diakses dengan jaminan/asuransi tersebut?	<b>A1</b>	Fasilitas medis yang dapat digunakan saat terjadi kecelakaan kerja yaitu BPJS Kesehatan.	Fasilitas medis yang dapat diakses adalah rujukan ke rumah sakit melalui BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan.
		<b>A2</b>	Terdapat beberapa alat medis yang mudah digunakan saat <i>emergency</i> . Jika sandar dapat menggunakan jaminan asuransi kesehatan yg diberikan perusahaan di rumah sakit yang terikat kerjasama dengan perusahaan.	
		<b>B1</b>	Jika terjadi kecelakaan kerja di atas kapal, awak kapal mendapatkan jaminan asuransi dari BPJS Kesehatan.	
		<b>D1</b>	Jaminan asuransi dari perusahaan adalah BPJS Kesehatan.	
		<b>D2</b>	BPJS Kesehatan. Jaminan sosial tersebut diberikan kepada awak kapal yang butuh asuransi medis.	
19.	Bagaimana jaminan sosial yang diberikan perusahaan anda selama anda di darat?	<b>A1</b>	Jika terjadi sesuatu pada awak kapal ketika sedang pesiar, jaminan sosial nya adalah BPJS Kesehatan.	Pihak perusahaan memberikan jaminan sosial kepada seluruh awak kapal MV. Julianto Moeliodihardjo secara merata.
		<b>A2</b>	Jaminan sosial yang didapatkan ketika di darat adalah BPJS Kesehatan.	
		<b>B1</b>	BPJS Kesehatan serta BPJS Ketenagakerjaan merupakan jaminan sosial yang diberikan perusahaan selama awak kapal melaksanakan pesiar sementara.	
		<b>D1</b>	Jaminan sosial di darat maupun laut yaitu sama, BPJS Kesehatan.	
		<b>D2</b>	Di darat atau di laut, jaminan sosial nya tidak berbeda selama kontrak kerja berlaku.	



<b>Kepatuhan dan Penegakan</b>				
20.	Bagaimana menurut Anda penerapan MLC 2006 di atas kapal?	<b>A1</b>	Beberapa peraturan yang ada pada MLC sudah diterapkan di atas kapal tapi masih kurang optimal, masih perlu beberapa perbaikan dan peningkatan.	Para awak kapal berpendapat bahwa <i>Maritime Labour Convention</i> (MLC) 2006 bagus jika diterapkan di atas kapal. Namun penerapan <i>Maritime Labour Convention</i> (MLC) di kapal MV. Julianto Moeliodihardjo kurang sesuai. Terdapat beberapa aspek di kapal MV. Julianto Moeliodihardjo yang masih jauh dari standar <i>Maritime Labour Convention</i> (MLC) 2006 serta masih ada awak kapal MV. Julianto Moeliodihardjo yang belum memahami MLC 2006.
		<b>A2</b>	MLC sangat bagus jika di setiap kapal terealisasi dengan baik dan benar. Namun untuk di kapal ini masih perlunya peningkatan serta pengawasan kembali. Karena masih ada beberapa aspek MLC yang tidak diterapkan dengan baik.	
		<b>B1</b>	Implementasi MLC pada kapal MV. Julianto Moeliodihardjo masih belum terlaksana dengan baik. Menurut saya, dari pihak perusahaan lebih memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan MLC agar awak kapal sejahtera bekerja di atas kapal.	
		<b>D1</b>	Wah, saya kurang paham apa itu MLC. Jadi saya engga tau gimana seharusnya.	
		<b>D2</b>	Menurut saya sih masih kurang ya, harus dioptimalkan lagi.	
21.	Apa saja yang menjadi kendala dalam penerapan MLC 2006?	<b>A1</b>	Beberapa kendala dalam penerapan MLC di atas kapal karena kurangnya fasilitas yang tersedia dan juga tidak terlaksananya job desk yang sudah ada.	Kendala yang dirasakan dari penerapan <i>Maritime Labour Convention</i> (MLC) di kapal MV. Julianto Moeliodihardjo adalah minimnya fasilitas yang ada di atas kapal serta jam kerja dan upah yang tidak sesuai dan masih ada awak kapal
		<b>A2</b>	Kendala dalam MLC adalah perusahaan di Indonesia belum dapat merealisasikannya jauh dari realita. Fasilitas yang minim serta kesadaran awak kapal yang masih kurang yang	

			masih menjadi kendala terealisasikannya MLC di kapal ini.	yang belum paham mengenai isi dari <i>Maritime Labour Convention</i> (MLC) 2006.
		<b>B1</b>	Kendala implementasi MLC di atas kapal yaitu tidak dapat upah lembur ketika kerja <i>overtime</i> serta kurangnya perhatian pihak perusahaan kepada awak kapal yang bekerja di atas kapal.	
		<b>D1</b>	Karna saya engga tau apa itu MLC, jadi saya juga ga bisa jelasin apa aja kendalanya.	
		<b>D2</b>	Gak ada upah tambahan jika terjadi <i>over time</i> .	
22.	Bagaimana solusi dalam mengatasi kendala dalam penerapan MLC 2006?	<b>A1</b>	Solusi untuk peningkatan penerapan MLC adalah harus lebih diperhatikan oleh pihak perusahaan maupun dari pemerintah. Pemerintah harus lebih sering sosialisasi mengenai MLC agar perusahaan sadar akan kewajibannya.	Perlunya pengawasan dan peningkatan untuk memastikan terlaksananya <i>Maritime Labour Convention</i> (MLC) di kapal MV. Julianto Moeliodihardjo. Awak kapal MV. Julianto Moeliodihardjo masih ada yang belum paham maksud dari MLC 2006.
		<b>A2</b>	Perlunya peninjauan dari perusahaan serta ditegaskan kembali mengenai aturan MLC serta pengawasan dari pihak pemerintah dan perusahaan.	
		<b>B1</b>	Untuk mengatasi kendala yang ada pada implementasi MLC di atas kapal, pihak perusahaan wajib peduli terhadap awak kapal yang dipekerjakan dan juga pemerintah harus memberikan pengawasan khusus kepada perusahaan yang masih belum mengoptimalkan MLC pada perusahaannya.	

		<b>D1</b>	Solusinya juga saya bingung harus jawab gimana. Tapi kalau solusi buat kesejahteraan awak sih, mungkin seharusnya lebih diperhatikan lagi	
		<b>D2</b>	Perlu adanya perhatian lebih dari pihak perusahaan kepada awak kapal. Awak kapal yang mengerti tentang MLC juga seharusnya mempunyai keberanian untuk menjelaskan segala keluhan kepada pihak perusahaan maupun pimpinan di atas kapal.	



**HASIL WAWANCARA**  
**EFEKTIVITAS KINERJA**

**C. Butir Pertanyaan**

No.	Butir Pertanyaan	Kode	Narasumber	Refleksi
1.	Apakah anda selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan secara efektif dan efisien?	<b>A1</b>	Ya, saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan efektif serta efisien dan selalu tepat waktu.	Para awak kapal MV. Julianto Moeliodihardjo tidak selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.
		<b>A2</b>	Mungkin tidak selalu mengerjakan tepat waktu, tapi selalu berusaha mengerjakan dengan baik.	
		<b>B1</b>	Saya mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu. Saya juga selalu memerintahkan kepada masinis dan juru minyak untuk selalu mengerjakan pekerjaan sesuai target.	
		<b>C1</b>	Saya selalu berusaha mengerjakan sesuatu dengan baik, tapi kadang tidak tepat waktu.	
		<b>D1</b>	Tidak selalu, pasti pernah ada waktu tidak sesuai waktu yang ditentukan.	
		<b>D2</b>	Pernah mengerjakan tugas tidak sesuai waktu yang ditentukan.	
2.	Bagaimana kendala yang anda alami dalam menyelesaikan	<b>A1</b>	Menurut saya, kendala untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target biasanya dari diri sendiri karena kurangnya manajemen waktu yang baik.	Kendala yang dialami para awak kapal MV. Julianto Moeliodihardjo dalam mengoptimalkan kinerjanya seperti keterbatasan persediaan alat-

	pekerjaan agar mencapai target yang ditetapkan?	<b>A2</b>	Kendala selama kerja selain fasilitas yang kurang, persediaan bahan kerja juga masih kurang, seringnya terjadi kendala kurangnya sparepart atau suplai alat-alat dari perusahaan.	alat kerja, serta waktu penyelesaian berbagai pekerjaan secara bersamaan dan kurangnya waktu istirahat.
		<b>B1</b>	Pekerjaan yang dilakukan secara bersamaan menjadi kendala dalam pencapaian target.	
		<b>C1</b>	Kendala saya adalah mempertahankan bahan makanan yang mudah rusak, karena minimnya fasilitas seperti kulkas untuk menyimpan bahan makanan.	
		<b>D1</b>	Terkadang banyak kerjaan yang harus diselesaikan bersamaan.	
		<b>D2</b>	Adanya pekerjaan yang harus diselesaikan secara bersamaan. Kurang waktu istirahat dan stress.	
3.	Bagaimana sistem jam kerja Anda selama di atas kapal? Apakah dengan sistem kerja tersebut dapat mengoptimalkan kualitas serta efektivitas kerja Anda?	<b>A1</b>	Jam kerja saya menyesuaikan kebutuhan, dan saya harus <i>standby</i> kapanpun dibutuhkan.	Kurangnya jam kerja di kapal MV. Julianto Moeliodihardjo menjadi kendala bagi para awak kapal untuk mengoptimalkan kinerjanya. Kurangnya waktu istirahat dapat mengakibatkan kurangnya fokus dalam menyelesaikan pekerjaan yang mengakibatkan kurang optimalnya kinerja para awak kapal.
		<b>A2</b>	Sistem jam kerja yang kadang suka overtime, jam istirahat jadi kurang, pastinya berdampak kepada kinerja para awak kapal.	
		<b>B1</b>	Sistem jam kerja yang saya lakukan selama di kapal ini, sudah sesuai dengan peraturan dan bagi saya sudah cukup mengoptimalkan efektivitas kinerja saya.	
		<b>C1</b>	Ya, jam kerja saya sudah sesuai sehingga efektivitas kerja bisa optimal.	
		<b>D1</b>	Kapal ini sudah menerapkan jam kerja yang sesuai, tapi masih belum optimal bagi saya.	

			Menurut saya, penerapan jam kerja yang tidak optimal memang benar-benar mempengaruhi kinerja awak kapal.	
		<b>D2</b>	Jam kerja lembur, bikin jadi ga fokus kerja karena kurang istirahat, Seharusnya tidak jaga harusnya menggunakan system unmench.	
4.	Bagaimana awak kapal dapat melakukan pekerjaan tanpa adanya pengawasan dari pimpinan?	<b>A1</b>	Sebelum awak kapal melaksanakan kerja, harus mendapatkan arahan mengenai <i>job desc</i> masing-masing dari pihak perusahaan dan ketika bekerja di atas kapal harus sering dilaksanakan evaluasi pekerjaan.	Para awak kapal MV. Julianto Moeliodihardjo tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa adanya pengawasan.
		<b>A2</b>	Tidak semua awak kapal jika melakukan pekerjaan dengan optimal. Beberapa awak kapal harus ada pengawasan dari pimpinan. Untuk awak kapal yang bekerja masih harus dalam pengawasan, pimpinan di atas kapal harus mengarah awak kapal tersebut terkait kinerja mereka.	
		<b>B1</b>	Pimpinan kapal harus memberikan saran kepada awak kapal yang bekerja belum optimal dan menjelaskan lebih dalam mengenai tugas mereka, agar awak kapal tersebut mengerti akan tanggung jawabnya.	
		<b>C1</b>	Sebagian awak kapal perlu pengawasan dari atasan untuk bekerja dengan baik	
		<b>D1</b>	Harus dalam pengawasan.	

		<b>D2</b>	Harus diawasi. Jika tidak diawasi kebanyakan awak kapal tidak bekerja dengan optimal.	
5.	Bagaimana solusi menurut anda untuk menjadi perbaikan di atas kapal agar para awak kapal dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien?	<b>A1</b>	Pihak perusahaan memberikan <i>reward</i> kepada awak kapal yang berprestasi dan pimpinan di atas kapal harus sering melaksanakan evaluasi mengenai pekerjaan yang mereka lakukan, untuk menjadi perbaikan kedepannya.	Perlunya pengaturan jam kerja secara tegas agar waktu istirahat dan waktu kerja dapat berjalan sesuai aturan. Perlunya kesadaran dari para awak kapal MV. Julianto Moeliodihardjo mengenai pemahaman mengenai <i>Maritime Labour Convention</i> (MLC) serta pengawasan dari pihak perusahaan guna menjamin terlaksananya <i>Maritime Labour Convention</i> (MLC) 2006 sesuai dengan semestinya dan pihak perusahaan memperhatikan mengenai segala perlengkapan maupun peralatan kerja yang dibutuhkan awak kapal.
		<b>A2</b>	Mengatur waktu dan jam kerja dengan baik Selalu efektif dan efisien, kendalanya waktu berbenturan saat pada proses sandar.	
		<b>B1</b>	Untuk menjadi perbaikan, para awak kapal yang masih belum efektif dan efisien dalam bekerja, wajib diberi teguran, dan jika masih tidak bisa diarahkan, awak kapal harus diberikan sanksi tegas.	
		<b>C1</b>	Dengan melengkapi peralatan dan perlengkapan sesuai kebutuhan.	
		<b>D1</b>	Adanya kesadaran diri dari awak kapal.	
		<b>D2</b>	Harus diberi teguran atau sanksi bila ditemukan kru yang kurang profesional atau malas.	



**HASIL WAWANCARA**  
**MAKANAN DAN CATERING**

**D. Butir Pertanyaan**

No.	Butir Pertanyaan	Kode	Jawaban Narasumber	Refleksi
1.	Berapakah usia Anda ketika pertama kali bekerja di kapal ini?	C1	Usia saya 25 tahun.	Berdasarkan hasil wawancara, para awak kapal MV. Julianto Moeliodihardjo memulai kerja di kapal ini di atas usia 16 tahun.
2.	Apa saja pelatihan yang Anda ikuti dan sertifikat apa saja yang Anda miliki untuk bekerja di kapal?	C1	BST, RFNW, SAT, SDS, MFA, SCRB, Food Handling.	Pelatihan dan sertifikat yang dimiliki juru masak sudah memenuhi kualifikasi.
3.	Sertifikat medis apa saja yang anda miliki untuk bekerja di atas kapal?	C1	Sertifikat Medical Check Up.	Hasil wawancara menunjukkan bahwa para awak kapal MV. Julianto Moeliodihardjo sudah memiliki sertifikat medis yang dikeluarkan oleh otoritas berwenang.
4.	Bagaimana proses perekrutan untuk menjadi awak kapal disini?	C1	Menyerahkan surat lamaran, setelah dipanggil untuk mengikuti familiarisasi, kemudian tanda tangan kontrak.	Proses perekrutan pada awak kapal MV. Julianto Moeliodihardjo berdasarkan tahapan seleksi yang berlaku tanpa adanya pungutan liar.

5.	Bagaimana kelengkapan mengenai alat-alat dapur di kapal?	<b>C1</b>	Untuk kelengkapan peralatan dapur sudah cukup lengkap, sesuatu yang saya butuhkan sudah tersedia.	Perlengkapan kerja untuk juru masak sudah difasilitasi secara baik oleh perusahaan, segala sesuatu yang dibutuhkan oleh juru masak sudah tersedia.
6.	Bagaimana proses penyajian makanan terhadap crew kapal? Apa saja aspek yang menjadi pertimbangan dalam menyajikan makanan terhadap crew kapal?	<b>C1</b>	Disajikan seperti prasmanan dan aspek yang dipertimbangkan meliputi kesegaran bahan makanan dan proses memasak dengan baik dan matang.	Juru masak menyajikan makanan untuk para awak kapal dengan sistem prasmanan dan juru masak memperhatikan segala kesegaran bahan makanan serta memperhatikan kebersihan proses pembuatan makanan dengan baik.
7.	Bagaimana Anda mengelola bahan makanan untuk persediaan makanan selama di kapal?	<b>C1</b>	Memisahkan bahan kering seperti makanan kaleng, beras tepung di gudang kering dan bahan basah seperti sayuran di refrigerator, daging di freezer.	Pengelolaan makanan oleh juru masak di kapal MV. Julianto Moeliodihardjo dilakukan dengan pemisahan antara bahan yang kering dan bahan yang basah.
8.	Apa saja yang menjadi kendala dalam penyajian makanan terhadap awak kapal?	<b>C1</b>	Minimnya tempat menyimpan bahan makan yang mudah rusak kaya sayuran, jadi kadang saya masak nya di cukup-cukupin.	Juru masak pada kapal MV. Julianto memiliki kendala pada saat penyajian makanan karena minimnya tempat bahan makanan.
9.	Menurut anda apa saja yang perlu ditingkatkan mengenai perlengkapan kebutuhan untuk menyajikan makanan di kapal ini?	<b>C1</b>	Ruang untuk bahan kering dan refrigerator serta alat memasak yang perlu diperbarui.	Jumlah perlengkapan untuk menyimpan bahan makanan serta peralatan masak di kapal MV. Julianto Moeliodihardjo masih perlu penambahan lagi.

## Lampiran 6 Surat Izin *Expert Opinion*

	<p><b>KEMENTERIAN PERHUBUNGAN</b>  <b>BADAN PENGEMBANGAN SDM PERHUBUNGAN</b>  <b>BADAN LAYANAN UMUM</b>  <b>POLITEKNIK ILMU PELAYARAN SEMARANG</b></p>	 
JALAN SINGOSARI 2A SEMARANG KODE POS 50242	TELP. (62) 024-8311527 (62) 024-8311528	FAX : (62) 024-8311529 Email : <a href="mailto:info@pip-semarang.ac.id">info@pip-semarang.ac.id</a> Home Page : <a href="http://www.pip-semarang.ac.id">www.pip-semarang.ac.id</a>

Nomor : UM-209 / 58 / 21 / PIP Smg 2022 Semarang, 14 Juni 2022  
 Klasifikasi : Segera  
 Lampiran : 1 (satu) lembar  
 Perihal : Permohonan Melakukan *Expert Opinion*

Yth. Capt. Hadi Supriyono, Sp.I, M.M., M.Mar  
 di Tempat

Dengan hormat disampaikan, bahwa dalam rangka akhir masa studi di Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang Program Studi Nautika.

Setiap taruna/i diwajibkan untuk menyusun skripsi, sehubungan dengan hal tersebut, kami memohon kesediaan Bapak untuk melakukan *expert opinion*, guna melengkapi data dalam menyusun skripsi atas nama:

Nama	: RAVI RIFALDO HARIANDJA
NIT	: 551811116532 N
Program Studi	: Nautika / Diploma IV
No. Telp	: +62 822-9735-0655
Email	: <a href="mailto:ravirifaldo10@gmail.com">ravirifaldo10@gmail.com</a>
Judul	: Implementasi <i>Maritime Labour Convention</i> (MLC) 2006 dalam Mengoptimalkan Efektivitas Kinerja Awak Kapal (Studi Kualitatif Deskriptif di Kapal MV. Julianto Moeliodihardjo)

Demikian disampaikan, atas perkenan dan kerjasamanya, kami sampaikan terima kasih.

a.n. DIREKTUR POLITEKNIK ILMU PELAYARAN  
 SEMARANG  
 Kepala Bagian Administrasi Akademik dan Ketarunaan



Capt. ANUGRAH NUR PRASETYO, M.Si.  
 NIP. 19710521 199903 1 001

Tembusan:  
 Direktur PIP Semarang

## Lampiran 7 Lembar Kesiadaan Penilaian *Expert Opinion*

### LEMBAR KESEDIAAN PENILAIAN *EXPERT OPINION*

Yang menyatakan:

Nama : Capt. Hadi Supriyono, Sp.I., M.M., M.Mar.  
 Pekerjaan : Dosen  
 Pendidikan : S2 (Magister)  
 Instansi : Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang

Bersedia untuk menjadi *expert opinion* terhadap skripsi yang berjudul **“Implementasi Maritime Labour Convention (MLC) 2006 dalam Mengoptimalkan Efektivitas Kinerja Awak Kapal (Studi Kualitatif Deskriptif di Kapal MV. Julianto Moeliodihardjo)”** dan menyatakan bahwa skripsi terlampir yang dilakukan oleh taruna dibawah ini, telah Sesuai / ~~Cukup Sesuai / Kurang\*~~)

Nama : Ravi Rifaldo Hariandja  
 NIT : 551811116532 N  
 Program Studi : Nautika / Diploma IV  
 Status : Taruna Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 22 Juni 2022  
 Yang Menyatakan,



Capt. Hadi Supriyono, Sp.I., M.M., M.Mar.

\*Lingkari salah satu pilihan

## Lampiran 8 Transkrip Wawancara *Expert Opinion*

### TRANSKRIP WAWANCARA *EXPERT OPINION*

#### A. Informasi Narasumber

Nama Narasumber : Capt. Hadi Supriyono, Sp.I., M.M.,  
 Jabatan : Atase Perhubungan KBRI London dan Wakil  
 Perutusan tetap Indonesia di *Internasional  
 Maritime Organization* (IMO) 2007 - 2011 serta  
 Dosen Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang  
 Hari/Tanggal : Rabu, 22 Juni 2022  
 Waktu : 19.00 – 21.00 WIB  
 Tempat : Semarang

#### B. Jawaban *Expert Opinion*

**1. Bagaimana tanggapan Capt Hadi terkait hasil analisis saya mengenai Persyaratan Minimum bagi Awak Kapal yang Bekerja di atas Kapal?**

*Ini sudah bagus nih. Semuanya dilaksanakan dengan baik di kapal kamu mengenai aturan ini. Tandanya untuk title ini ga ada permasalahan.*

**2. Crew di kapal sering sekali overtime sampai delapan jam dari seharusnya. Bagaimana tanggapan Capt Hadi terkait title kondisi kerja di MLC mengenai jam kerja?**

*Aturan bekerja di kapal berbeda dengan aturan kerja di darat, bahwa sebenarnya menurut aturan internasional, kerja waktu kapal berlayar, jaga pada waktu berlabuh jangkar, dan jaga muatan pada waktu bongkar muat sebenarnya itu berbeda, tapi ada hal yang pasti bahwa orang itu ada batas maksimum bekerja per minggu.*

*Kalo dalam STCW harus ada rest periode, kalo pada ILO ada Working time. Mengapa demikian? karena kalo pada ILO, prinsipnya orang bekerja tidak boleh melebihi dari batas kemampuannya, maka yang dihitung jam kerjanya. Sedangkan menurut IMO, yang penting orang itu cukup istirahatnya, maka yang dihitung rest perodenya. Kemudian ada ketentuan ketetapan yang mungkin tiap negara berbeda-beda tapi secara umum. Karena pelaut itu termasuk pekerjaan internasional.*

*Jadi, setiap melakukan pekerjaan ya namanya sudah mulai kerja. Jam berapapun mulai kerja ya berarti itu sudah kerja. Apakah itu pada jam kerja atau di luar jam kerja tersebut. Maksudnya jam kerja gini, misal Mualim 3, bekerja jam 8 - jam 12, terus kemudian pagi ataupun malam. sebelum jam 8 atau sesudah jam 12 ya itu namanya kerja, hal tersebut berarti sudah terhitung kerja.*



*Yang namanya overtime itu melebihi jam kerja normal, tetapi overtime tersebut tidak boleh melebihi 14 jam dalam 1 hari, dan 72 jam dalam 1 minggu, dan overtime tidak boleh terus menerus karena akan berlawanan dengan rest periode di STCW. Tapi kalo menurut MLC ya oke, yang penting overtime dibayar. Kalo overtime hanya 1 atau 2 jam ya ga masalah, kalo overtime 4 jam atau 6 jam ya itu yang ga boleh. Sehingga dalam waktu 1 minggu, jumlah overtime nya melebihi ketentuan yang ditetapkan, itu yang ga boleh.*

**3. Bagaimana tanggapan Capt. Hadi mengenai hasil analisis saya terkait hak upah lembur. Permasalahan yang ada di kapal saya itu crew kapal kerap kali overtime, tapi ga ada aturan yang mengatur mengenai upah lembur di perjanjian kerja lautnya.**

*Ketika kerja sudah melebihi waktu normal atau 8 jam kerja sehari, berarti perusahaan tersebut wajib membayar upah lembur kepada awak kapal. Tetapi kalo lembur di tengah laut, di pelabuhan, kemudian hari libur itu juga berbeda perhitungannya. Misal, kapal lagi berlayar menuju pelabuhan semarang, awak kapal overtime kerja, itu perhitungannya 1:1. Maksudnya adalah kalo kita overtime 1 jam berarti perusahaan ya bayar upah lembur ke awak kapal 1 jam kerja juga. Tetapi pada saat kapal di pelabuhan, maka overtime per 1 jam dihitung 2 jam, 2 jam dihitung 4 jam, begitupun seterusnya. artinya overtime dibayar 2x lipat. Nah kalo hari libur dihitung 3x lipat, itu ketentuan internasional seperti itu. Saya dulu seperti itu waktu di MAERSK Line, kalo hari libur overtime di pelabuhan dibayar 3x lipat.*

*Namun, ketentuan seperti ini biasanya hanya berlaku di Eropa, perhitungan seperti ini tidak diatur pada MLC. Kalo di Asia ada namanya Leave Pay, jadi overtime tidak dihitung per bulannya, tapi dibayarkan setelah selesai kontrak. sistem perhitungannya yaitu setiap bulannya ditambah 7 hari kerja, kerja banyak gak kerja banyak tetap dihitung flat seperti itu, dan setelah selesai kontrak, leave pay akan dibayarkan kepada crew. Ini saya saya alami sendiri pada waktu saya menjadi mualim I di PIL.*

*Jadi kalau di PKL ga mengatur tentang upah lembur, itu sudah melanggar MLC. Harusnya kan seperti itu tercantum di PKL biar jelas ketentuan hak yang diperolehnya. Ya jelas itu bisa masuk ke dalam permasalahan skripsi kamu dan bisa menjadi kajian kedepannya. ini memang menjadi bahasan pada waktu membahas STCW di Manila. Delegasi indonesia yang berbicara pada waktu itu Capt. Indra Priyatna berbantah-bantahan dengan orang MLC yang hadir pada waktu itu, memang mau nya disamakan, tapi akhirnya ga bisa kalo disamakan antara STCW dan MLC.*

**4. Mengenai awak kapal, taruna prala atau cadet apakah termasuk sebagai awak kapal? Karena hasil analisis saya, cadet tidak termasuk kedalam awak kapal. Namun tidak terdapat aturan yang pasti mengenai status cadet di atas kapal.**

*Yang namanya awak kapal itu mereka yang digaji dan dia melakukan agreement atau menandatangani pkl itu yang disebut awak kapal. kalo cadet ya cadet, berarti bukan awak kapal, kalo menurut aturan ya seperti itu. namun terkadang cadet disijil dijadikan awak kapal, beda lagi kalau itu. sebenarnya itu ya boleh ga boleh ya sebenarnya ya, masalah nya apa? Karena kalo disijil sebagai awak kapal, berarti dia memiliki tugas dan tanggung jawab dan sanksi hukumnya kalau tidak melakukan tugas dan tanggung jawabnya. tapi kalo cadet ya tugas nya kan hanya belajar di atas kapal. Jadi hasil analisis kamu sudah benar kalau cadet ga dilibatkan.*

**5. Bagaimana tanggapan Capt Hadi terkait hasil analisis saya mengenai PKL perusahaan yang saya praktek tidak menjelaskan mengenai hak cuti?**

*Oh ya itu melanggar, format daripada PKL sudah seharusnya mengikuti ketentuan-ketentuan yang ada. Termasuk kalo di Indonesia itu ketentuan-ketentuan dari depnaker, dari ditkapel, dari dirjen hubla. Ketentuan dari dirjen hubla itu juga merupakan jabaran daripada implementasi MLC. Itu salah kalo seumpama perusahaan memaksakan seseorang bekerja lebih dari yang sudah ditentukan itu salah, itu melanggar berarti, api ya memang pelanggaran itu ya ada. Seingat saya awak kapal yang memiliki kontrak 1 tahun, hanya boleh bekerja selama 9 bulan. Jadi untuk yang 3 bulan itu adalah cuti berbayar. Untuk sistem kerja 6 bulan setelah itu pulang 1 bulan atau 3 bulan kerja lalu 1 bulan cuti, untuk hal itu adalah pengaturan, jadi diatur oleh masing-masing perusahaan ya. Walaupun kontrak awak kapal nya per 6 bulan lalu extend lagi 6 bulan, itu tetap saja ada hak cuti berbayar bagi awak kapal tersebut.*

**6. Bagaimana tanggapan Capt Hadi terkait hasil analisis saya mengenai pengembangan karir?**

*Pengembangan karir itu memberikan kesempatan kepada awak kapal untuk meningkatkan kemampuan/kapasitas. Jadi, kalo misalkan awak kapal mau sekolah untuk meningkatkan ijazah itu, perusahaan ga boleh menahan. Itu banyak loh orang Indonesia yang bekerja di kapal Jepang sampe elek dia masih ANT III terus, karena ditahan sama perusahaan ga boleh sekolah, apalagi perusahaan-perusahaan dari Eropa itu, banyak sekali awak kapal yang mau sekolah tapi tidak di izinkan sama perusahaan. Nah itu diatur dalam MLC karena memang banyak terjadi kejadian-kejadian seperti itu.*

*Kedua, bila perusahaan mampu itu ya perusahaan yang membiayai. Nah disini agak sulit, yang dikatakan mampu dan tidak mampu itu agak sulit memang, harusnya perusahaan ya pasti mampu. Ini termasuk disalah satu perusahaan besar yang namanya ga bisa sebutkan, itu mualim II nya yang disebut disana First Officer itu sampai mengeluh, dia sampai tua jadi mualim 2 terus, karena perusahaan itu tidak memberikan fasilitas peningkatan karir untuk orang asing. Tidak diberikan kesempatan untuk sekolah lagi. Mualim II saya itu, orang Greek itu dia sampai tua ga naik*



*naik ke mualim I. Tapi ga bisa protes, wong ga ada aturannya. Tetapi kalau waktu itu ada awak kapal yang sangat berprestasi di perusahaan tersebut, karena dia sangat berprestasi, itu disekolahkan. Jadi, satu perusahaan, perlakuan dengan orang satu dengan yang lainnya itu berbeda, itu juga kan tergantung penilaian dari kapten kapal juga.*

*Hasil analisis kamu udah bener. Selama perusahaan ga melarang, berarti ya ga melanggar. Tapi, salahnya ga tercantum di PKL saja. Karna harusnya tuh tercantum jelas di PKL, biar awak kapal tau hak-haknya.*

**7. Bagaimana tanggapan Capt Hadi mengenai hasil analisis saya terkait regulasi Akomodasi dan Fasilitas Rekreasi, dijelaskan bahwa kamar awak kapal harus ada pendingin ruangan, apakah hal yang dimaksud itu AC, Capt?**

*Ya sebenarnya namanya konvensi itu tidak bisa mengatakan harus ada AC atau harus ada kipas ya, yang penting orang yang tinggal di ruangan itu bisa istirahat dengan nyaman. Misalkan AC, kalo di eropa itu ga perlu AC, negara tertentu mungkin kipas saja sudah cukup, tapi di negara lainnya hanya dengan kipas saja tidak cukup. Disitu intinya adalah bahwa ruangan itu harus nyaman, nyaman itu ya temperature nya maupun udaranya, jadi walaupun dingin tetapi disitu ada gas masuk yang gak baik itu juga bisa dikatakan tidak memenuhi syarat kesehatan. Jadi memang tidak disebutkan itu harus AC atau kipas. Yang dikatakan nyaman atau tidaknya sebuah ruangan bukan hanya pendapat pribadi loh ya, tapi ini pendapat satu kapal. Apakah mereka merasa nyaman dengan tempat yang mereka tempati? layak atau tidak nya juga termasuk penilaian dari auditor, tidak hanya penilaian orang-orang di kapal saja. Misalkan auditor naik ke kapal, tapi kok lihat akomodasi ruang tidur nya ga ada AC nya, padahal ini kan di Indonesia, pasti auditor akan tanya kepada awak kapal nya, kalian nyaman atau tidak dengan ruang tidur seperti ini? kalo beberapa orang jawab tidak nyaman ya berarti itu Non-Confirmity (NC). Kalo sudah dikatakan NC ya berarti melanggar MLC.*

**8. Izin capt, masih terkait fasilitas capt, untuk kapal yang dibuat tahun 1980 dan 2000 an memiliki fasilitas yang berbeda, misalnya kapal 1980 memiliki fasilitas yang minim, sedangkan yang 2000an memiliki fasilitas yang menunjang navigasi atau lainnya. apakah kapal yang dibuat tahun 1980 harus menyesuaikan yang tahun 2000?**

*Untuk exemption atau pembebasan itu pasti ada, tentunya kapal yang sudah jadi tidak bisa semuanya mengikuti ketentuan yang baru diberlakukan, tentu saja itu seperti itu dan itu gak masalah. apa kapalnya hanya disuruh nongkrong, ga boleh berlayar atau ruangnya disuruh dibesarkan? ya gak mungkin yaa. Jadi, hal ini ada di article MLC ya, dijelaskan kalau MLC ini diberlakukan untuk kapal-kapal yang dibuat pada tahun sekian, itu ada di article.*

**9. Bagaimana tanggapan Capt Hadi mengenai hasil analisis saya terkait title Perlindungan Kesehatan, Perawatan Medis, Kesejahteraan dan Perlindungan Jaminan Sosial?**

*Ini sudah benar, kalau BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan itu termasuk jaminan sosial yang diberikan perusahaan, karena ini termasuk asuransi dan dapat dikatakan sebagai jaminan sosial. Seumpama awak kapal itu setiap bulannya hanya mendapat kan 75% dari upah nya, untuk 25% dikirimkan kepada keluarga, nah hal tersebut juga jaminan sosial untuk keluarga. Pengertian jaminan sosial ini ya ga hanya asuransi saja, hal seperti itu juga termasuk jaminan sosial kepada keluarga. Jaminan sosial kesehatan seperti ini berlaku selama awak kapal di darat maupun di atas kapal, selama dalam jangka kontrak kerja.*

*Kalau soal fasilitas medis diatas kapal, ini bener kalau ga sesuai, dilihat dari kondisi foto kamarnya saja sudah terlihat tidak terawat dengan baik. Ditambah kata kamu kan peralatan medis sama obat-obatan ga lengkap, itu jadi masalah tuh. Kalau crew kenapa-napa saat berlayar, pertolongan pertama kan dari fasilitas medis di atas kapal dulu. Kalau perlengkapan medis ga memadai, ini sangat jadi masalah.*

**10. Bagaimana tanggapan Capt Hadi mengenai hasil analisis saya terkait regulasi mengenai fasilitas yang didapatkan awak kapal ketika sedang di darat?**

*Fasilitas ini bisa bermacam-macam ya, misalkan menyediakan kendaraan dari kapal ke tempat belanja, tapi tidak mutlak seperti itu, bisa saja bentuk fasilitas lain, tapi harus ya diberikan kepada awak kapal. Yang dimaksud disini adalah perusahaan memberikan kemudahan-kemudahan bagi awak kapal untuk rekreasi, itu tetap menjadi tanggung jawab perusahaan, cuman bentuk nya apa itu di atur perusahaan, tidak mutlak harus menyediakan kendaraan ya itu diatur sama masing-masing perusahaan ya. Jadi itu sebenarnya adalah jaminan apa istilahnya, untuk meningkatkan etos kerja sebenarnya itu tujuannya, supaya awak kapal gak jenuh, supaya awak kapal bisa apresiasi terhadap perusahaan bahwa di sudah ikut memajukan perusahaan itu. tapi itu diatur tiap perusahaan beda-beda ya ga sama. Jadi kalau kondisinya awak kapal ketika pesiar ga dapat fasilitas apapun, malah menggunakan fasilitas pribadi, itu sudah melanggar. Jadi benar analisis kamu, kalau hal ini menjadi permasalahan di skripsi kamu.*

**11. Bagaimana tanggapan Capt Hadi mengenai hasil analisis saya terkait regulasi kepatuhan dan penegakan?**

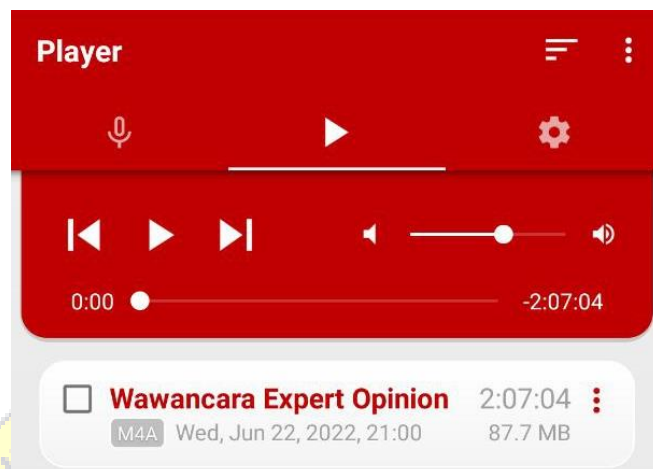
*Kalau masih ada yang ga sesuai aturan sama keadaannya, berarti pihak terkait belum melegakan kewajibannya. Dalam hal ini kan pihak perusahaan, pemerintah sama pihak pelabuhan kan. Jadi udah bener ini ga sesuai, tinggal di sarannya disampaikan untuk pihak-pihak terkait ini.*

**12. Penelitian saya ini kan mengaitkan MLC dengan efektivitas kinerja ya Capt, tanggapannya seperti apa ya Capt terkait hasil analisis yang sudah saya lakukan?**

*Hasil analisisnya ini udah bagus, karna kamu kaitin sama aturan-aturan MLC. Disebutin juga aturan-aturannya apa aja, terus kamu kaitin sama kondisi di kapal kamu, itu udah sesuai. Ini bagus nih membandingkan gimana keadaannya dengan yang seharusnya. Bagus juga ini dikaitkan sama efektivitas kinerja. Karna ya memang kinerja crew kan dipengaruhi juga sama kondisi lingkungan sekitarnya. Kalau kondisi lingkungan sekitarnya ga bagus, kinerjanya juga jadi ga bagus kan. Makannya penting penerapan MLC ini tuh, khususnya buat kapal-kapal lokal ya. Karna kalau MLC ini ga diterapin dengan baik, kan mengancam kesejahteraan crew juga. Kaya ini di kapal kamu, kalau kurang istirahat kan, kerjanya jadi ga fokus. Kalau udah ga fokus, bisa terjadi kelalaian juga. Terus fasilitas yang masih terbatas juga, bisa membuat crew jadi ga nyaman kan.*



Lampiran 9 Bukti Wawancara *Expert Opinion*





## Lampiran 10 Crew List Kapal MV. Julianto Moeliodihardjo

	<b>IMO CREW LIST</b>	Form Code	PILOG-N-15
		Revision	1 02/2017
		Page	1 of 1

Arrival
  Departure
 Page Number 1

1.1 Name of Ship : <b>MV.JULIANTO MOELIODIHARDJO</b>	1.2 IMO Number : <b>8200668</b>
1.3 Call Sign : <b>YDJR</b>	1.4 Voy Number : <b>01/D/MV.JM/1/2021</b>
2 Port of Arrival : <b>PALEMBANG</b>	3 Date : <b>30-Jan-2021</b>
4 Flag State of Ship : <b>INDONESIA</b>	5 Last Port of Call : <b>SEMARANG</b>

No	Family Name, Given Name	Rank	Nationality	Place, Date of Birth	Nature & Number of Identity Document	
					C.O.C	Seaman Book
1	Capt. Abdul Wafi	Master	Indonesian	Jakarta	ANT.I	F 333321
				13 Juli 1981	6200100582N10215	08/05/2023
2	Fikrian Dwi Saputra	Chief Officer	Indonesian	Semarang	ANT.II	G 008091
				06 Agustus 1993	6202006693N20318	16/06/2023
3	Cepi Irawan	2nd. Officer	Indonesian	Tasikmalaya	ANT.III	F 113884
				24 Maret 1980	6200400733M30216	02/03/2021
4	Rahmad Santoso	3rd. Officer	Indonesian	Sragen	ANT.III	D 048884
				04 September 1992	6211421450N30319	20/04/2022
5	Umar Kadir	Chief Engineer	Indonesian	Palembang	ATT.I	E 059328
				23 September 1963	6200127622T10214	14/02/2024
6	Hendra Hanawijaya	2nd. Engineer	Indonesian	Cilacap	ATT.II	F 029176
				17 Desember 1987	6200360830T20115	26/07/2022
7	Moch Ripal Aptiana	3rd. Engineer	Indonesian	Garut	ATT.II	F 344508
				27 April 1993	6202005104T20520	12/06/2023
8	Arifin Priansah	4th. Engineer	Indonesian	Bangkalan	ATT.II	F 108502
				16 Maret 1990	6201458711T20218	09/02/2024
9	Rofiqi	Boatswain	Indonesian	Paju	ABLE DECK	F 000327
				17 Maret 1967	6200501184340710	26/04/2021
10	Saiful Amin	Q. Master - 1	Indonesian	Bangkalan	ABLE DECK	D 054111
				03 Februari 1979	6200149778340510	18/03/2022
11	La Ode Arsudin	Q. Master - 2	Indonesian	Bungi	ABLE DECK	F 275891
				27 Januari 1987	6201506917340210	05/09/2022
12	Aryudi	Q. Master - 3	Indonesian	Santapan	ABLE DECK	F 087380
				02 November 1986	6201320018340710	09/08/2021
13	Abdul Haris	Eng. Foreman	Indonesian	Demak	ABLE ENGINE	F 203674
				08 Agustus 1977	6200513019420710	20/02/2022
14	Yulianto	Oiler - 1	Indonesian	Palembang	ATT.V	F 000163
				23 Juli 1985	6201456655T50219	29/08/2022
15	M.Syawal Fitriyansyah	Oiler - 2	Indonesian	Palembang	ATT.IV	C 085724
				12 Januari 1983	6200403168T40218	25/08/2021
16	Ismail Amrullah	Oiler - 3	Indonesian	Palembang	ABLE ENGINE	E 159921
				03 November 1988	6201194987420510	27/04/2022
17	Didi Irawan	Unloader - 1	Indonesian	Palembang	ABLE ENGINE	F 120120
				16 Oktober 1978	6201592349420710	09/04/2021
18	Yanuar Patra	Unloader - 2	Indonesian	Palembang	ABLE DECK	E 159994
				24 Januari 1981	6201015731340717	12/04/2022
19	Iskahairi	Unloader - 3	Indonesian	Sepang	ABLE DECK	F 282661
				06 Maret 1975	6200520982340216	29/11/2022
20	Darwensi	Unloader - 4	Indonesian	Palembang	ABLE ENGINE	C 070990
				07 Juli 1984	6200484311420717	07/07/2021
21	Mei Purnomo	Chief Cook	Indonesian	Banyuwangi	ABLE DECK	C 035831
				20 Mei 1966	6200359470340716	06/02/2024
22	Roisun Anwar	Steward	Indonesian	Bangkalan	ABLE DECK	A 061973
				10 Juli 1992	6201353446340517	24/01/2022
23	Muh Tampanda De Toto	Cadet Deck	Indonesian	Batang	BST	F 307495
				21 April 1998	6211603120012516	16/01/2023
24	Ravi Rifaldo Hariandja	Cadet Deck	Indonesian	Jakarta	BST	G 012303
				10 Mei 1999	6211711383010110	06/07/2023
25	Alfian Aji Pangestu	Cadet Engine	Indonesian	Bekasi	BST	F 261116
				01 Desember 1998	6211711383010110	26/07/2022
26	Dany Satria Pamungkas	Cadet Engine	Indonesian	Banyuwangi	BST	F 303859
				14 April 1999	6211708455011810	04/12/2022

Total crew 26 person, Including Master

Date and Signature by Master, Authorized Agent or Officer

PORT of : PALEMBANG

Saturday, 30 January, 2021



**Capt. Abdul Wafi**  
Master

### **Lampiran 11** Catatan Lapangan


**Oktober 2020 – Agustus 2021.** Peneliti melakukan praktek layar di kapal MV. Julianto Moeliodihardjo. Selama 10 bulan melakukan praktek layar, peneliti melakukan pengamatan melalui observasi terkait dengan penelitian yang akan dilakukan. Selama menempuh praktek layar, peneliti kerap mewawancarai para awak kapal terkait dengan penelitian untuk mendapatkan data yang lebih akurat.

**Januari – April 2022.** Peneliti melakukan perpanjangan penelitian guna mengumpulkan data terkait dengan materi penelitian. Perpanjangan penelitian ini dilakukan dengan mencari kembali para awak kapal MV. Julianto Moeliodihardjo terkait substansi penelitian hingga mendapatkan data yang kredibel.

**13 Juni 2022.** Setelah data yang terkumpul telah peneliti analisis, selanjutnya peneliti mengajukan surat izin *expert opinion* kepada prodi guna mendapatkan data pendukung terkait penelitian agar mendapatkan validasi data yang reliable.

**22 Juni 2022.** Peneliti mengunjungi kediaman Capt. Hadi Supriyono, Sp.I., M.M., M.Mar selaku *expert opinion* dalam penelitian ini untuk melakukan wawancara terkait dengan hasil analisis yang telah dilakukan oleh peneliti.

## Lampiran 12 Lembar Usulan Judul Skripsi

	<b>FORMULIR USULAN JUDUL SKRIPSI</b>	No SOP	F.PUDIR.1.PST.14
		Tgl ditetapkan	02 November 2015
		Revisike	00
		Tgl revisi	-
		Tgl diberlakukan	04 Januari 2016

### LEMBAR USULAN JUDUL SKRIPSI

Nama Taruna : RAVI RIFALDO HARIANDJA

NIT : 551811116532 N

Semester / Prodi : VII / NAUTIKA

Judul skripsi yang akan diajukan yaitu:

**“IMPLEMENTASI *MARITIME LABOUR CONVENTION* (MLC) 2006 DALAM  
MENGOPTIMALKAN EFEKTIVITAS KINERJA AWAK KAPAL MV. JULIANTO  
MOELIODIHARDJO”**

#### **PERTANYAAN PENELITIAN:**

1. Bagaimana implementasi *Maritime Labour Convention* (MLC) 2006 di atas kapal MV. Julianto Moeliodihardjo?
2. Apakah dampak implementasi *Maritime Labour Convention* (MLC) 2006 terhadap efektivitas kinerja awak kapal MV. Julianto Moeliodihardjo?

#### **DOSEN PEMBIMBING :**

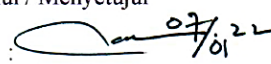
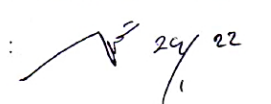
Pembimbing I (Materi) : **Capt. I KADEK LAJU, S.H, M.M, M.Mar**  
Pembina (IV/a)  
NIP. 19730203 200212 1 002

Pembimbing II (Metode Penulisan) : **MOH. ZAENAL ARIFIN, S.ST, M.M**  
Penata (III/c)  
NIP. 19760309 201012 1 002

Mengetahui / Menyetujui

Pembimbing I


Pembimbing II

Semarang, 07 Januari 2022  
Yang Mengajukan Judul

**RAVI RIFALDO HARIANDJA**  
NIT. 551811116532 N

Mengetahui / Menyetujui  
KETUA PROGRAM STUDI NAUTIKA

  
**Capt. DWI ANTARO, M.M, M.Mar**  
Penata Tk. 1 (III/d)  
NIP. 19740614 199808 1 001



**Lampiran 13** Surat Keterangan Hasil Cek Plagiasi

**SURAT KETERANGAN HASIL CEK PLAGIASI  
NASKAH SKRIPSI/PROSIDING  
No. 713/SP/PERPUSTAKAAN/SKHCP/06/2022**

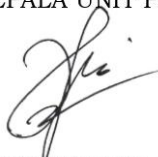
Petugas cek plagiasi telah menerima naskah skripsi/prosiding dengan identitas:

Nama : RAVI RIFALDO HARIANDJA  
NIT : 551811116532 N  
Prodi/Jurusan : NAUTIKA  
Judul : IMPLEMENTASI *MARITIME LABOUR CONVENTION* (MLC) 2006 DALAM MENGOPTIMALKAN EFEKTIVITAS KINERJA AWAK KAPAL (STUDI KUALITATIF DESKRPTIF DI KAPAL MV. JULIANTO MOELIODIHARDJO)

Menyatakan bahwa naskah skripsi/prosiding tersebut telah diperiksa tingkat kemiripannya (*index similarity*) dengan skor/hasil sebesar 28 %\* (Dua Puluh Delapan Persen).

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 28 Juni 2022  
KEPALA UNIT PERPUSTAKAAN & PENERBITAN



ALFI MARYATI, SH  
NIP. 19750119 199803 2 001

\*Catatan:

> 30 % : "Revisi (Konsultasikan dengan Pembimbing)"