

MARITIME LABOUR CONVENTION (MLC) DAN EFEKTIVITAS KINERJA AWAK KAPAL MV. JULIANTO MOELIODIHARDJO

Laju, I.Ka, Arifin, M. Zb, Hariandja, R.Rc

¹Dosen Program Studi Nautika Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang

²Dosen Program Studi Nautika Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang

³Taruna Program Studi Nautika Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang

ABSTRAK

Permasalahan kriminal laut yang kerap terjadi 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. Hasil penelitian ini menunjukkan masih terdapatnya beberapa aspek Maritime Labour Convention (MLC) 2006 di kapal MV. Julianto Moeliodihardjo yang tidak terlaksana dengan baik. Tidak optimalnya penerapan Maritime Labour Convention (MLC) 2006 ini menjadi faktor kendala bagi para awak kapal untuk mengoptimalkan efektivitas kerjanya.

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

A. PENDAHULUAN

Hukum perburuhan di dunia secara historis dimulai pada saat Revolusi Industri abad ke-19. [1] Buruknya kondisi kerja yang sangat membahayakan kesehatan dan keselamatan pekerja yang menjadi landasan lahirnya hukum perburuhan. [1] Hukum perburuhan di Indonesia sendiri diawali dari peristiwa pahit yakni pada masa penjajahan. [1] Berdasarkan) yang dikutip oleh Capt. Deepak Mantoju bahwa sebanyak 80% dari total bisnis internasional dilakukan melalui jalur laut dibandingkan jalur transportasi lainnya. [3] Menurut Carey (2017), "without those who work at sea, 'half the world would freeze and the other half

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 1 ayat (3), yang berbunyi "Negara Indonesia adalah negara hukum", [2] 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

starve". [4] 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. [4] 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. [5] Luas wilayah Indonesia adalah 8,23 juta km² dengan luas daratan 1,91 juta km² dan luas lautan 6,32 juta km². [6] 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 mencapai 1.608,07 juta gross tonase (GT). [7] 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. [7] 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. [7] 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.

[8] Riwayat sejarah mengemukakan bahwa sejak ribuan tahun lalu para pelaut Indonesia telah menyusuri luasnya samudera. [8] 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. [9]

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. [10]

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). [9] 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. [9]

Hingga saat ini terdapat sebanyak 1,2 juta pelaut dunia yang bekerja mengantarkan barang-barang melalui kapal. [11] 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. [11] Oleh karenanya pada tahun 2006 International Labour Organization (ILO) membentuk Maritime Labour Convention (Konvensi Pekerja Maritim), sebagai landasan dasar untuk meningkatkan kesejahteraan para pelaut. [12]

Menurut Maunikum Vaganaden 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. [13] Namun permasalahan yang kerap terjadi pada pelaut Indonesia yang hingga saat ini tidak kunjung terselesaikan. Berdasarkan artikel yang diterbitkan oleh Sri Mas Sari

[14] pada tahun 2019 menjelaskan masih terjadinya kesenjangan kesejahteraan pelaut Indonesia, salah satunya adalah masalah upah. Kesenjangan kesejahteraan ini lah yang menjadi alasan para pelaut Indonesia lebih memilih bekerja untuk kapal asing. [14]

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. [15] Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Deni, [16] 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. [16] Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra, dkk pada tahun 2020 mengenai jam istirahat dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja crew kapal. [17]

Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Sentono yang dikutip oleh Renny Hermawati & Sujanjar bahwa kinerja karyawan akan baik apabila seorang karyawan digaji atau diberi upah sesuai perjanjian yang telah ditentukan sebelumnya. [18] 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 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. [19] 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 Convention (MLC) 2006 di kapal Indonesia khususnya Kapal MV. Julianto Moeliodihardjo.

B. KAJIAN PUSTAKA

1. Maritime Labour Convention (MLC) 2006

Maritime Labour Convention (MLC) 2006 adalah konvensi internasional yang disahkan pada tahun 2006 dalam sidang International Labour Organization (ILO).

[11] 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. [20] 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. [21] Secara garis besar, konvensi ini meliputi standarisasi minimum bagi pelaut di dunia, untuk memastikan keamanan serta kenyamanan pada lingkungan kerja yang layak.

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 terdapat dalam table 1 berikut. [12]

Tabel 1 – Title Maritime Labour Convention (MLC) 2006.

Tema Peraturan

Persyaratan Minimum bagi Awak Kapal yang Bekerja di atas Kapal

- a. Usia Minimum
- b. Sertifikat Medis
- c. Pelatihan dan Kualifikasi Perekrutan dan Penempatan Kondisi Kerja
- a. Perjanjian Kerja Awak Kapal
- b. Upah
- c. Jam Kerja dan Jam Istirahat
- d. Hak Cuti
- e. Pemulangan
- f. Kompensasi bagi Awak Kapal untuk Kapal yang Hilang atau Tenggelam
- g. Tingkat Pengawasan
- h. Pengembangan Karier dan Keterampilan serta Kesempatan Kerja sebagai Awak Kapal

Akomodasi, Fasilitas

Rekreasi, Makanan, dan Katering

- a. Akomodasi dan Fasilitas Rekreasi
- b. Makanan dan Katering Perlindungan Kesehatan, Perawatan Medis,

Kesejahteraan dan Perlindungan
Jaminan Sosial

a. Perawatan Medis di atas Kapal dan di Darat

b. Kewajiban Para Pemilik Kapal

c. Perlindungan Kesehatan dan Keselamatan serta Pencegahan Kecelakaan

d. Akses terhadap Fasilitas Kesejahteraan di Darat

e. Jaminan Sosial

Kepatuhan dan Penegakkan

a. Tanggung jawab Negara Bendera

b. Tanggung Jawab Negara Pelabuhan

c. Tanggung jawab

Pemasok Tenaga Kerja

(Sumber: ILO, Maritime Labour Convention 2006 (2022))

2. Implementasi

Prof. Tachjan dalam Sofa Verenia Wijayanti, dkk. mengemukakan implementasi sebagai suatu kegiatan atau tindakan yang berlangsung setelah suatu kebijakan ditetapkan. [22] Budi Winarno berpendapat bahwa,

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. [16] Deni dalam penelitiannya pada tahun 2017, [16] mengemukakan bahwa kinerja seorang pegawai dapat dipengaruhi oleh beban kerja dan disiplin kerja. Pada hakikatnya, kinerja berarti suatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemahiran yang berbeda dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

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.

C. METODOLOGI

Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode penelitian deskriptif. Menurut Nana Syaodih Sukmadinata, penelitian kualitatif (qualitative research) merupakan penelitian yang difokuskan guna menganalisis serta mendeskripsikan kejadian, peristiwa, aktivitas sosial, sikap, keyakinan, pendapat, serta pemikiran orang secara individu ataupun kelompok. [28] Data yang digunakan

implementasi memiliki makna dimana sekelompok individu melakukan suatu aktivitas guna mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. [22] Browne dan Wildavsky dalam Usman, menyatakan "implementasi adalah perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan". [23] Maka, implementasi dapat dimaknai sebagai pelaksanaan suatu aturan.

3. Awak Kapal

Awak kapal dapat diartikan sebagai seseorang yang bekerja di atas kapal, mengemudikan kapal, membantu pengoperasian, atau melakukan pemeliharaan (maintenance) kapal. [24] 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. [25]

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. Efektifitas Kinerja

Kata efektif berasal dari bahasa Inggris yaitu "effective" yang memiliki makna suatu hal yang dapat dilaksanakan dengan baik atau berhasil. [26] Menurut Beni, efektivitas adalah hubungan antara output dan tujuan atau dapat juga dikatakan merupakan ukuran seberapa jauh tingkat output, kebijakan dan prosedur dari organisasi. [27] 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. [26] Efektivitas merupakan suatu kegiatan yang dilakukan dengan baik dan benar guna mencapai tujuan dan memberikan hasil yang berguna.

dalam penelitian ini dikumpulkan menggunakan teknik observasi, wawancara, dokumentasi serta triangulasi. Wawancara dilakukan kepada lima orang awak kapal MV. Julianto Moeliodihardjo sebagai informan dalam penelitian ini, nahkoda sebagai key informan, serta Capt. Hadi Supriyono, Sp.I., M.M., M.Mar. selaku Atase Perhubungan KBRI London dan Wakil Perutusan Tetap Indonesia di Internasional Maritime Organization (IMO) pada 2007- 2011 serta dosen Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang sebagai expert opinion.

D. DISKUSI

Kapal MV. Julianto Moeliodihardjo merupakan kapal bulk carrier dengan muatan pupuk urea curah yang memiliki rute pelayaran Palembang-Semarang,

Palembang- Cilacap, dan juga Palembang-Belawan. MV. Julianto Moeliodihardjo terdiri dari 26 awak kapal dipimpin oleh seorang nahkoda. Berdasarkan data-data yang telah dikumpulkan, hasil analisis mengenai implementasi Maritime Labour Convention (MLC) 2006 di kapal MV. Julianto Moeliodihardjo sebagai berikut.

1. Implementasi Maritime Labour Convention (MLC) 2006

a. Persyaratan Minimum bagi Awak Kapal yang Bekerja di atas Kapal

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 Title 1, Regulation 1.1 pada aturan Maritime Labour Convention (MLC) 2006 mengenai usia minimum, bahwa seseorang yang ingin bekerja di atas kapal minimal usianya adalah 16 tahun.

Mengenai sertifikat medis di kapal MV. Julianto Moeliodihardjo mengacu pada aturan Maritime Labour Convention (MLC) 2006 Title 1, Regulation

1.2 yaitu pihak perusahaan memastikan seluruh awak kapal yang ingin bekerja di atas kapal harus sehat secara medis agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan pada Title 1, Regulation 1.2, Standard A1.2 sertifikat medis yang dimiliki awak kapal harus dikeluarkan oleh otoritas berwenang. [12] Aturan tersebut sesuai dengan

kondisi awak kapal MV. Julianto Moeliodihardjo yang telah memiliki sertifikat medis yang sah yang dikeluarkan oleh otoritas berwenang mencakup hasil tes mengenai kesehatan penglihatan dan pendengaran.

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 Basic Safety Training (BST), Survival Craft and Rescue Boats (SCRB), Advance Fire Fighting (AFF), Medical First Aid (MFA), Medical Care (MC), Safety Awareness Training (SAT). Hal tersebut sesuai dengan Maritime Labour Convention (MLC) 2006 Title 1, Regulation 1.3 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. [12]

Selain itu sistem perekrutan awak kapal MV. Julianto Moeliodihardjo sesuai dengan aturan Maritime Labour Convention (MLC) 2006 Title 1, Regulation 1.4 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. [12]

b. Kondisi Kerja

Perjanjian Kerja Laut (PKL) yang ditandatangani awak kapal MV. Julianto Moeliodihardjo sudah sesuai Maritime Labour Convention (MLC) 2006 Title 2, Regulation 2.1 yang sah secara hukum dan memiliki kekuatan hukum yang jelas. Namun, terdapat ketidaksesuaian beberapa aspek yang dipaparkan dalam Maritime Labour Convention (MLC) 2006 Title 2, Regulation 2.1, Standard A2.1, mengenai hal-hal yang wajib tercantum dalam perjanjian kerja. [12] Hal tersebut seperti tidak adanya pasal yang mengatur mengenai hak cuti tahunan yang dibayar bagi para awak kapal di dalam perjanjian kerja.

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 Maritime Labour Convention (MLC) 2006 Title 2, Regulation 2.2, Standard A2.2. 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. Maritime Labour Convention (MLC) 2006 Title 2, Regulation 2.2, Standard A2.2, Guideline B2.2.2 mengatur mengenai perhitungan upah lembur. [12] Namun, realita yang terjadi di kapal MV. Julianto Moeliodihardjo, awak kapal yang melaksanakan lembur tidak mendapatkan upah lembur sesuai dengan aturan yang berlaku.

Ketika kapal sedang melakukan bongkar dan muat cargo, awak kapal deck bekerja mencapai 15 - 16 jam satu hari dengan waktu istirahat kurang dari 10 jam. 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 delapan sampai sembilan jam dalam satu hari. Berdasarkan aturan Maritime

Labour Convention (MLC) 2006 Title 2, Regulation 2.3, Standard A2.3 membahas tentang jam kerja serta jam istirahat, bahwa setiap awak kapal berhak mendapatkan jam istirahat yang cukup sesuai dengan yang sudah ditetapkan. Setiap negara anggota Maritime Labour Convention (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.

Jam kerja maksimal yang dipaparkan pada Maritime Labour Convention (MLC) 2006 yaitu 14 jam dalam kurun waktu 24 jam dan dan 72 jam pada jangka waktu 168 jam. Jam istirahat minimum 10 jam dalam kurun waktu 24 jam serta 77 jam pada jangka waktu 168 jam. Jam istirahat wajib dibagi menjadi dua periode waktu, yang mana dalam salah satu periode nya tidak boleh kurang dari enam jam. 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.

Kenyataannya di kapal MV. Julianto Moeliodihardjo implementasi Maritime Labour Convention (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 dan jam istirahat di kapal MV. Julianto Moeliodihardjo tidak sesuai dengan ketentuan Maritime Labour Convention (MLC) 2006.

Mengenai hak cuti yang didapatkan oleh awak kapal MV. Julianto Moeliodihardjo tidaklah sesuai dengan Maritime Labour Convention (MLC) 2006 Title 2, Regulation 2.4, Standard A2.4 yang mengatur hak cuti tahunan wajib diberikan kepada pelaut. [12] 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 Maritime Labour Convention (MLC) 2006.

Awak kapal mendapatkan biaya pemulangan oleh perusahaan berupa tiket pesawat atau uang tunai ketika habis kontrak. Hal tersebut sesuai dengan aturan yang ditetapkan dalam

Maritime Labour Convention (MLC) 2006 Title 2, Regulation 2.5, Standard A2.5 mengenai biaya pemulangan dibiayai penuh oleh pihak perusahaan. [12]

Mengenai kompensasi yang diberikan kepada awak kapal MV. Julianto Moeliodihardjo jika kapal hilang atau tenggelam sudah sesuai dengan Maritime Labour Convention (MLC) 2006 Title 2, Regulation 2.3, Guideline B2.6., membahas mengenai kompensasi untuk awak kapal jika kapal hilang ataupun tenggelam. [12] Hilang atau tenggelam nya 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. [29]

Tingkat pengawakan 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 memenuhi sistem operasional di kapal yang sesuai dengan Maritime Labour Convention (MLC) 2006 Title 2, Regulation 2.7 mengenai jumlah awak kapal yang efektif dan efisien. [12]

Mengenai sistem pengembangan karier yang mengacu pada aturan Maritime Labour Convention (MLC) 2006 Title 2, Standard A2.8 telah sesuai, bahwa perusahaan tidak membatasi kesempatan bagi para awak kapal MV. Julianto Moeliodihardjo yang ingin melanjutkan

pendidikan untuk mengembangkan kariernya. Sesuai dengan Maritime Labour Convention (MLC) 2006 Title 2, Regulation 2.8, Guideline B2.8, point (b) [12] bahwa perusahaan memberikan kesempatan bagi para awak kapal MV. Julianto Moeliodihardjo untuk promosi jabatan dengan sistem penilaian setiap bulannya yang dilakukan oleh nahkoda. Kesempatan itu dilakukan dengan sistem penilaian awak kapal melalui crew performance appraisal yang dilakukan setiap bulan. Namun, kesempatan promosi yang diberikan oleh perusahaan tidaklah sesuai dengan Maritime Labour Convention (MLC) 2006 Title 2, Regulation 2.8 Guideline B2.8 point (a) [12] karena tidak tercantum dalam perjanjian kerja laut, sehingga tidak ada dasar hukum jelas mengenai sistem pengembangan karir dan pelatihan keterampilan.

c. Akomodasi, Fasilitas Rekreasi, Makanan, dan Katering

Awak kapal MV. Julianto Moeliodihardjo tidak mendapatkan fasilitas rekreasi dengan baik serta kurangnya perlengkapan/fasilitas yang tersedia pada hospital seperti alat-alat P3K, bak mandi dan juga kurangnya perhatian pada kebersihan hospital. Maritime Labour Convention (MLC) 2006 mengatur bahwa awak kapal wajib memiliki akomodasi serta fasilitas rekreasi yang baik diatur dalam Title 3, Regulation 3.1 guna menunjang kesehatan dan kesejahteraan awak kapal. [12] Minimnya fasilitas rekreasi dan akomodasi yang terdapat di atas kapal MV. Julianto Moeliodihardjo menandakan terjadi ketidak sesuaian dengan aturan yang seharusnya. Maritime Labour Convention (MLC) 2006 Title 3, Standard A3.1 [12] 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.

Maritime Labour Convention (MLC) 2006 Title 3, Regulation 3.2 membicarakan tentang makan serta katering. [12] 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.

[29] Chief cook dan steward telah berusaha memberikan makanan dengan kualitas terbaik, dengan memperhatikan kebutuhan para awak kapal. Namun, makanan yang disajikan oleh juru masak terkadang tidak bisa dipastikan kebersihannya karena mengolah kembali makanan hari sebelumnya. Fasilitas air minum yang diserahkan kepada masing-masing para awak kapal pun menjadi kendala bagi para awak kapal dalam menyesuaikan kebutuhan air minum. Selain itu, keterbatasan peralatan di dapur serta fasilitas penyimpanan makanan yang menjadi kendala bagi chief cook dan steward dalam mengelola makanan. Hal tersebut dapat berdampak pada kualitas makanan yang disajikan, karena sulitnya menjaga bahan makanan tetap segar jika fasilitas penyimpanan tidak memadai.

d. Perlindungan Kesehatan, Perawatan Medis, Kesejahteraan dan Perlindungan Jaminan Sosial

Fasilitas medis yang terdapat di kapal MV. Julianto Moeliodihardjo yang disebut sebagai ruang hospital tidak terawat dengan baik. Tidak

terlaksananya dengan baik aturan Maritime Labour Convention (MLC) 2006 Title 4, Regulation 4.1 yang membahas mengenai hal perawatan di medis untuk awak kapal di darat dan di atas kapal. [12] Hal tersebut diakibatkan karena masih minimnya fasilitas medis yang terdapat di atas serta persediaan obat-obatan yang tidak lengkap.

Mengenai kewajiban para pemilik kapal terhadap para awak kapal serta jaminan sosial yang diberikan, sesuai dengan aturan Maritime Labour Convention (MLC) 2006 Title 4, Regulation 4.2 bahwa pemilik kapal harus melindungi finansial para awak kapalnya dari penyakit, cedera dan juga kematian yang disebabkan pada saat sedang bekerja di atas kapal. [12] Maritime Labour Convention (MLC) 2006 Title 4, Regulation 4.4, Standard A4.5 yang mengatur bahwa setiap negara anggota harus memberikan jaminan sosial kepada setiap awak kapal yang bekerja di atas kapal. [12] 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 Standard di atas. Awak kapal MV. Julianto Moeliodihardjo mendapatkan jaminan sosial memenuhi standar yang dipaparkan dalam Maritime Labour Convention (MLC) 2006 Title 4, Regulation 4.4, Standard A4.5 berupa BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan, serta jaminan sosial jika terjadi kecelakaan kerja menyesuaikan Peraturan Pemerintah No. 27 Tahun 2000 tentang Kepelautan. Kapal MV. Julianto Moeliodihardjo telah menerapkan evaluasi risiko serta pelatihan dan instruksi awak kapal sesuai

dengan aturan Maritime Labour Convention (MLC) 2006 Title 4, Regulation

4.3. mengenai lingkungan kerja para awak kapal yang memastikan para awak kapal menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja guna terciptanya lingkungan kerja yang baik. [12] Pelaksanaan evaluasi risiko di kapal MV. Julianto Moeliodihardjo disebut safety meeting yang dilakukan setiap bulan oleh nahkoda 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 safety helmet, safety goggles, safety gloves, earplug, dan safety shoes.

Berdasarkan aturan Maritime Labour Convention (MLC) 2006 Title 4, Regulation 4.4, Standard A4.4, setiap awak kapal berhak mendapatkan fasilitas kesejahteraan di darat tanpa membedakan kebangsaan, ras, warna kulit, jenis kelamin, maupun agama. [12] Namun, implementasinya berbeda dengan aturan yang ada. Tidak terdapatnya fasilitas kesejahteraan yang dapat diakses oleh awak kapal MV. Julianto Moeliodihardjo selama di darat. Awak kapal MV. Julianto Moeliodihardjo menggunakan fasilitas pribadi ketika kapal sedang melaksanakan pesiar sementara di suatu pelabuhan.

e. Kepatuhan dan Penegakan
Indonesia telah meratifikasi Maritime Labour Convention (MLC) 2006 sejak diberlakukannya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2016 tentang Pengesahan Maritime Labour Convention 2006. [30] Namun, masih terdapatnya aspek-aspek dari Maritime Labour Convention (MLC)

2006 yang tidak terlaksana sebagaimana mestinya. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan implementasi Maritime Labour Convention (MLC) 2006 yang terjadi di kapal MV. Julianto Moeliodihardjo. Tidak terlaksananya dengan baik aturan Maritime Labour Convention (MLC) 2006 di kapal MV. Julianto Moeliodihardjo menandakan masih kurangnya pengawasan dari pemerintah mengenai penerapan Maritime Labour Convention (MLC) 2006. Serta tidak sepenuhnya pihak perusahaan menjalankan kewajibannya kepada para awak kapal yang bekerja sesuai dengan Maritime Labour Convention (MLC) 2006.

2. Kaitan Maritime Labour Convention (MLC) 2006 dalam menunjang efektivitas kinerja awak kapal

Didasari pengalaman peneliti selama menempuh praktek layar di kapal MV. Julianto Moeliodihardjo, peneliti dapat mengamati bagaimana implementasi Maritime Labour Convention (MLC) 2006 di kapal MV. Julianto Moeliodihardjo. Hasil observasi serta wawancara kepada beberapa narasumber menunjukkan masih terdapatnya beberapa awak kapal yang belum memahami mengenai Maritime Labour Convention (MLC) 2006. Seperti para anak buah kapal yang tidak memahami standarisasi dari setiap regulations yang terdapat di dalam Maritime Labour Convention (MLC) 2006. Kapal MV. Julianto Moeliodihardjo sudah menerapkan beberapa regulations Maritime Labour Convention (MLC) 2006 dengan baik. Meskipun demikian, masih terdapatnya beberapa regulations Maritime Labour Convention (MLC) 2006 yang belum diterapkan secara optimal di kapal MV. Julianto Moeliodihardjo. Masih terdapatnya beberapa aspek Maritime Labour Convention (MLC)

2006 yang tidak diimplementasikan dengan sesuai seperti kondisi kerja yang mencakup perjanjian kerja awak kapal, upah, jam kerja dan jam istirahat, hak cuti serta pengembangan karir dan keterampilan serta kesempatan kerja sebagai awak kapal, akomodasi dan fasilitas rekreasi, makanan dan

katering serta perawatan medis di atas kapal dan di darat.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap beberapa awak kapal MV. Julianto Moeliodihardjo yang dijadikan narasumber dalam penelitian ini mengemukakan bahwa keterbatasan fasilitas di kapal MV. Julianto Moeliodihardjo serta kurangnya jam istirahat yang optimal yang dapat mempengaruhi kinerja para awak kapal. Awak kapal yang dijadikan sebagai narasumber sendiri mengakui bahwa tidak dapat mengoptimalkan kinerja mereka karena keterbatasan tersebut.

Kurangnya jam istirahat bagi para awak kapal mengakibatkan kinerja pada esok harinya yang tidak optimal. Keterbatasannya fasilitas rekreasi yang dapat membuat para awak kapal tidak dapat mengekspresikan kejenuhannya sehingga kesejahteraan tiap awak kapal tidak optimal. Fasilitas di atas kapal yang minim serta beberapa kebutuhan bahan kerja yang kurang, yang mengakibatkan keterbatasan bagi awak kapal dalam mengoptimalkan hasil kerjanya. Kurang lengkapnya fasilitas medis di atas kapal pun menjadi kendala bagi para awak kapal jika kondisi sedang tidak fit. Karena keterbatasan tersebut pada kondisi tertentu, dapat mempengaruhi kinerja awak kapal yang diberikan.

Permasalahan-permasalahan tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra, dkk [17] mengenai "Pengaruh tata kelola jam istirahat dan kompensasi terhadap kinerja crew kapal"

pada tahun 2020 memaparkan bahwa jam istirahat dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja crew kapal. Sejalan pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Deni, [16] pada tahun 2017 mengenai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja awak kapal salah satunya adalah beban kerja dan disiplin kerja. Disiplin kerja yang dimaksud dalam penelitian Muhammad Deni mencakup disiplin waktu kerja serta disiplin menaati peraturan. Hal tersebut selaras dengan penelitian ini bahwa tidak sesuai penerapan jam istirahat di kapal MV. Julianto Moeliodihardjo dengan Maritime Labour Convention (MLC) 2006 serta hasil wawancara kepada para awak kapal MV. Julianto Moeliodihardjo yang memaparkan bahwa kurangnya jam istirahat dapat mengurangi kinerja mereka pada esok harinya.

Jika dilihat dari hasil observasi dan wawancara, bahwa tidak optimalnya implementasi Maritime Labour Convention (MLC) 2006 di kapal MV. Julianto Moeliodihardjo yang menjadi hambatan bagi awak kapal dalam mengoptimalkan kinerjanya. Hambatan tersebut datang dari faktor internal kapal yaitu pemerintah sebagai lembaga pengawas yang pasif dalam merespon permasalahan antara perusahaan dengan para awak kapal mengenai kesesuaian implementasi Maritime Labour Convention (MLC) 2006. Kurangnya pengawasan mengenai implementasi Maritime Labour Convention (MLC) 2006 ini yang mengakibatkan masih terdapatnya kapal-kapal yang tidak menerapkan Maritime Labour Convention (MLC) 2006 secara optimal. Hasil analisis tersebut diperkuat oleh pendapat dari Capt. Hadi Supriyono, Sp.I., M.M., M.Mar. selaku expert opinion dalam penelitian ini. Capt. Hadi Supriyono, Sp.I., M.M., M.Mar.

mengemukakan bahwa hasil analisis mengenai implementasi Maritime Labour Convention (MLC) 2006 di kapal MV. Julianto Moeliodihardjo sudah sesuai, dimana implementasi yang terjadi dikaitkan dengan aturan yang ada. Kurang optimalnya penerapan Maritime Labour Convention (MLC) 2006 menjadi kendala yang dapat berdampak

kepada kegiatan lain. Mengaitkan implementasi Maritime Labour Convention (MLC) 2006 dengan efektivitas kinerja awak kapal menjadi acuan bagi pihak-pihak terkait mengenai pentingnya penerapan Maritime Labour Convention (MLC) 2006 di atas kapal. Sejak diratifikasinya Maritime Labour Convention (MLC) 2006 oleh Indonesia, pemerataan penerapan aturan tersebut memang belum berjalan secara optimal. Oleh karena itu perlunya pengkajian lebih mendalam mengenai masalah tersebut dan kerjasama berbagai pihak. Perlu ditingkatkan serta pemenuhan terhadap beberapa aspek Maritime Labour Convention (MLC) 2006 yang belum terlaksana dengan baik. Hal tersebut dilakukan guna mengoptimalkan implementasi di kapal MV. Julianto Moeliodihardjo yang dapat mengoptimalkan pula kinerja para awak kapal. Perlunya dukungan dari berbagai aspek dalam mengoptimalkan implementasi Maritime Labour Convention (MLC) 2006 di kapal MV. Julianto Moeliodihardjo.

E. PENUTUP

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

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 di atas kapal yang dapat menjadi kendala bagi para awak kapal dalam mengoptimalkan kinerjanya karena keterbatasan persediaan baik fasilitas maupun peralatan untuk bekerja.

Guna meningkatkan implementasi Maritime Labour Convention (MLC) 2006 di atas kapal, 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. Pihak perusahaan selaku pemasok tenaga kerja serta pemilik kapal diharapkan memperhatikan hak-hak para pelaut sesuai dengan ketentuan yang ada, dalam hal ini ketentuan yang dimaksud adalah Maritime Labour Convention (MLC) 2006. Pihak pemerintah selaku lembaga negara pengawas jalannya peraturan. Pemerintah perlu meningkatkan pengawasan kepada para kapal-kapal

lokal mengenai implementasi Maritime Labour Convention (MLC) 2006.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Sonhaji, "Organisasi serikat pekerja terhadap kesejahteraan pekerja atau buruh di PT. Apac Inti Corpora," *Administrative Law & Governance Journal*, vol. 2, no. 4, pp. 629-646, 2019.
- [2] Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- [3] D. Mantoju, "Analysis of impact of the maritime labour convention, 2006: A seafarer's perspective," *Journal of International Maritime Safety, Environmental Affairs, and Shipping*, vol. 5, no. 3, pp. 107-119, 2021.
- [4] L. Carey, "The Maritime Labour Convention, 2006: The Seafarers and the Fisher," *Australian & New Zealand Maritime Law Journal*, vol. 31, no. 1, pp. 14-36, 2017.
- [5] A. Kadar, "Pengelolaan kemaritiman menuju Indonesia sebagai poros maritim dunia," *Jurnal Keamanan Nasional*, vol. 1, no. 3, pp. 427-442, 2015.
- [6] K. F. Rahmantlya, *Buku Pintar Kementerian dan Perikanan*, Jakarta: Pusat Data Statistika dan Informasi Kementerian Kelautan dan Perikanan, 2018.
- [7] Direktorat Statistik Distribusi, *Statistik Transportasi Laut 2020 (Sea Transportation Statistics 2020)*, Jakarta: BPS RI, 2020.
- [8] D. R. Munaf and R. Windari, "Pengembangan sumber daya kelautan dalam industri maritim dunia," *Jurnal Sosioteknologi*, vol. 14, no. 2, pp. 154-159, 2015.
- [9] N. F. Adela, "Perlindungan pelaut Indonesia di luar negeri melalui ratifikasi maritime labour convention 2006," *Jurist-Diction*, vol. 1, no. 2, pp. 645-667, 2018.

- [10] SRI, "SRI Survey: Fair Treatment of Seafarers, England: Seafarers' Rights International," 2018. [Online]. Available: <http://ftp.elabor8.co.uk/sri/pdf/SRI-Survey-web.pdf>. [Accessed 23 Januari 2022].
- [11] S. Wati, "Kepentingan Indonesia tidak meratifikasi maritime labour convention (MLC) tahun 2006-2014," *Jurnal Ilmu Hubungan Internasional*, vol. 1, no. 2, pp. 1- 14, 2014.
- [12] International Labour Organization, "Maritime Labour Convention 2006," [Online]. Available: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/legaldocument/wcms_616425.pdf. [Accessed 22 Januari 2022].
- [13] G. Ramdhani, "Menaker Hanif serahkan instrumen ratifikasi MLC pada Dirjen ILO," *Liputan6*, 13 Juni 2017.[Online]. Available: <https://www.liputan6.com/news/read/2988823/menaker-hanif-serahkan-instrumenratifikasi-mlc-pada-dirj>. [Accessed 30 Januari 2022].
- [14] S. M. Sari, "Dibandingkan dengan asing, kesejahteraan pelaut RI dinilai tertinggal," *Bisnis.com*, 1 Juli 2019. [Online]. Available: <https://ekonomi.bisnis.com/read/20190701/98/939620/dibandingkan-dengan-asing-kesejahteraan-pelaut-ri-dinilai-tertinggal>. [Accessed 23 Januari 2022].
- [15] S. Bedjo, *Manajemen Tenaga Kerja*, Bandung: Sinar Baru, 2015.
- [16] M. Deni, "Beban dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja awak kapal negara andromeda," *Jemasi*, vol. 13, no. 1, pp. 1-154, 2017.
- [17] N. D. K. Putra, A. Palapa and V. F. Andromeda, "Pengaruh tata kelola jam istirahat dan kompensasi terhadap kinerja crew kapal," *Meteor STIP Marunda*, vol. 13, no. 1, pp. 51-59, 2020.
- [18] R. Hermawati and Suganjar, "Analisis pengaruh motivasi, kompensasi, dan pengembangan SDM terhadap kinerja anak buah kapal deck departemen melalui variabel intervening kepuasan kerja," *Majalah Ilmu Bahari Jogja*, vol. 18, no. 1, pp. 1-13, 2020.
- [19] L. D. Hadijah and D. Yusar, "Efektivitas perjanjian kerja laut sebagai syarat kelaiklautan dan kesejahteraan anak buah kapal Indonesia," *Jurnal Manajemen Bisnis Transportasi dan Logistik (JMBTL)*, vol. 6, no. 3, pp. 239-250, 2020.
- [20] T. H. Anugerah, "Regulation concerning seafarer on maritime labour convention 2006," *Lampung Journal of International Law (LaJIL)*, vol. 1, no. 2, pp. 71-78, 2019.
- [21] N. Farah, "Perlindungan pelaut Indonesia di luar negeri melalui ratifikasi maritime labour convention, 2006," *Jurist-Diction*, vol. 1, no. 2, pp. 645-667, 2018.
- [22] S. V. Wijayanti, Rosliawati and A. Rahmah, "Analisis implementasi maritime labour convention 2006 di pt. kuantum marina global bekasi," *Jurnal Karya Ilmiah Taruna Andromeda*, vol. 4, no. 2, pp. 22-23, 2020.
- [23] U. Nurdin, *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004.
- [24] Mudiyanto, *Manajemen Kapal*, Jember: CV. Pustaka Abadi, 2020.
- [25] Undang-Undang Republik Indonesia No.17 Tahun 2008 Pelayaran.
- [26] I. Rosalina, "Efektivitas program nasional pemberdayaan masyarakat mandiri perkotaan pada kelompok pinjaman bergulir di desa Mantren kec Karangrejo kabupaten Magetan," *Jurnal Efektivitas Pemberdayaan Masyarakat*, vol. 1, no. 1, pp. 1-9, 2012.
- [27] B. Pekei, *Konsep dan Analisis Efektivitas Pengelolaan Keuangan*

Daerah di Era Otonomi, Jakarta Pusat:
Taushia, 2016.

[28] N. S. Sukmadinata, Metode
Penelitian Pendidikan, Bandung: Remaja
Rosdakarya, 2017.

[29] Peraturan Pemerintah Nomor 7
tahun 2000 tentang Kepelautan.

[30] Undang-Undang Republik
Indonesia No. 5 Tahun 1960 tentang
Peraturan Dasar Pokok-Pokok Agraria.