

ANALISIS KEBIJAKAN KUALIFIKASI KESEHATAN DAN STANDAR PENGAWAKAN TERHADAP KINERJA AWAK KAPAL BEDASARKAN PENERAPAN MLC 2006

Andri Yulianto^{1*}, Kumila Hanik², Latifa Salsa Nabila³

¹ Politeknik Transportasi Sungai Danau dan Penyeberangan Palembang

^{2,3} Politeknik Bumi Akpelni Semarang

* Email: andribplp@gmail.com

ABSTRACT

Maritime Labour Convention (MLC) 2006 is a standard level of manning when establishing, approving or revising the level of manning, the competent authority is obliged to pay attention to the need for working hours or minimize excess working hours, as well as the principles of applicable international instruments, in particular from the International Maritime Organization regarding the level of manning. The purpose of this study is to analyze health qualification policies and manning standards for crew performance based on the application of MLC 2006 in PT. Dhama Lautan Utama Semarang Branch. The method used in this study was descriptive qualitative where the sample used was 6 people. The data analysis technique uses the SWOT analysis method using the calculation process of IFAS (Internal Strategy Factor Analysis), EFAS (External Strategy Factor Analysis) and SWOT Analysis diagram using a likert model scale. Based on the results of the analysis, it shows that there are internal and external influences on health qualification policies and manning standards on the performance of ship crews based on the 2006 Maritime Labour Convention (MLC) in PT. Dharma Lautan Utama, Semarang branch. Using SWOT IFAS and EFAS analysis in the calculation of external factors, the value is 0.667 internal while internal factors of 1,063 have a higher value than opportunity-threat. This shows that the optimization of strenght and opportunity in the development of corporate strategy.

Keywords: Crew, Health Qualifications, MLC 2006, Manning Standards

ABSTRAK

Maritime Labour Convention (MLC) 2006 merupakan standar tingkat pengawakan pada saat menetapkan, menyetujui atau memperbaiki tingkat pengawakan, otoritas berwenang wajib mempertimbangkan kebutuhan jam kerja atau mengurangi kelebihan jam kerja, serta prinsip - prinsip instrumen internasional yang berlaku, khususnya dari Organisasi Maritim Internasional mengenai tingkat pengawakan. Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis kebijakan kualifikasi kesehatan dan standar pengawakan terhadap kinerja awak kapal berdasarkan penerapan MLC 2006 di PT. Dhama Lautan Utama Cabang Semarang. Metode yang di gunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif deskriptif dimana sampel yang di gunakan sebanyak 6 orang. Teknik analisis data menggunakan metode analisis SWOT menggunakan proses perhitungan IFAS (Internal Strategy Factor Analysis), EFAS (External Strategy Factor Analysis) dan diagram Analisis SWOT dengan menggunakan skala model likert. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan terdapat pengaruh internal maupun eksternal pada kebijakan kualifikasi kesehatan dan standar pengawakan terhadap kinerja awak kapal berdasarkan Maritime Labour Convention (MLC) 2006 di PT. Dharma Lautan Utama, cabang Semarang. Dengan menggunakan analisis SWOT IFAS dan EFAS dalam perhitungan faktor eksternal nilainya 0.667 internal sedangkan faktor internal 1.063 memiliki nilai yang lebih tinggi dibandingkan opportunity - threat. Hal ini menunjukkan bahwa pengoptimalan strenght dan opportunity dalam pengembangan strategi perusahaan.

Kata kunci: Awak Kapal, Kualifikasi Kesehatan, MLC 2006, Standar Pengawakan

PENDAHULUAN

Indonesia memiliki ambisi sebagai poros maritim dunia (Al Syahrin, 2018). Indonesia juga merupakan dewan *International Maritime Organization* (IMO) pada periode tahun 2022 - 2023 untuk kategori C tugas utamanya adalah menentukan kebijakan sektor transportasi laut dunia khususnya bidang keselamatan dan keamanan pelayaran serta perlindungan maritim. IMO mewajibkan mematuhi ketentuan internasional, salah satunya standar latihan dan dinas jaga untuk pelaut di Manila tahun 2010 (Samangun, 2019). Aturan yang di dalamnya tentang kepelautan, termasuk diklat keterampilan pelaut, sertifikasi keterampilan, karena hasil dari pelatihan tersebut diterbitkan sertifikat kompetensi, sertifikat keahlian peserta pelatihan yang memenuhi persyaratan.

Awak kapal (ABK) merupakan semua orang yang bekerja diatas kapal, bertugas mengoperasikan dan memelihara, serta menjaga kapal muatannya (Sunanto et al., 2019). Awak terdiri dari beberapa bagian, dan memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing, awak kapal bertanggung jawab pada petugas kapal terhadap departemennya masing-masing. Menurut Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 Tentang Pelayaran, Nakhoda adalah salah seorang dari awak kapal yang menjadi pemimpin tertinggi di kapal dan mempunyai wewenang dan tanggung jawab tertentu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan (Ilham, 2020). Hal ini tercantum pada Pasal 117, UU Pelayaran yaitu keselamatan dan keamanan angkutan perairan yaitu kondisi terpenuhinya persyaratan, kelaiklautan kapal, kenavigasian (Hendrawan, 2019). Dibutuhkan lembaga pendidikan maritim yang memenuhi standar global untuk menghasilkan pelaut Indonesia yang memiliki kompetensi sesuai dengan Amandemen Manila untuk mengatasi kondisi nyata pelaut Indonesia yang dominan di level operasi dan pendukung. Standar pengawasan, sertifikasi, dan pelatihan (Yabuki, 2011).

Standard Training Certification Watkeeping for seafarers (STCW) upaya untuk mencegah dan mengurangi jumlah kecelakaan kapal peraturan ini pertama kali muncul pada tahun 1978 (Mawardi, 2021). Revisi pada konvensi terjadi pada tahun 1984, 1995 dan 2010. Konvensi STCW 1978 merupakan yang pertama dalam menetapkan persyaratan dasar dalam latihan dan dinas jaga dalam tingkat internasional (MIFTAH, 2022). Pemerintah Republik Indonesia melalui peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 70 tahun 2013 mengatur tentang pendidikan dan pelatihan sertifikasi serta dinas jaga laut. Peraturan ini mengatur tentang sertifikat keahlian, sertifikat keterampilan, sertifikat pengukuhan, prosedur pengawasan sertifikat pelaut (Fauzi et al., 2019). Dengan ketentuan STCW ini merupakan standar kompetensi bagi pelaut yang telah di adopsi oleh *International Maritime Organisation* (IMO) (Sadly, 2015). Dengan pengaturan manajemen SDM secara profesional, diharapkan pegawai bekerja secara produktif. Pengelolaan pegawai secara profesional harus dimulai sejak perekrutan pegawai, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan pegawai sesuai kemampuan, pelatihan, dan pengembangan (Soetrisno, 2016).

Tentunya perusahaan membutuhkan SDM dalam menjadikan standar pengawakan yang baik. Pada peraturan *Maritim Labour Convention* (MLC) 2006 Standar tingkat pengawakan Pada saat menetapkan, menyetujui, atau mengubah tingkat pengawakan, otoritas berwenang harus mempertimbangkan jumlah jam kerja yang diperlukan atau meminimalkan kelebihan jam kerja untuk memastikan istirahat yang cukup dan mengurangi kelelahan. Ini juga harus mempertimbangkan peraturan internasional yang berlaku, terutama dari Organisasi Maritim Internasional, mengenai tingkat pengawakan (Inayah, 2020). Karena kondisi sumber daya manusia (SDM) bidang maritim masih kurang dalam kompetensi, lalai atau ceroboh saat bekerja, usia yang tua menjadi hal yang dapat membuat *crew* kapal melakukan kesalahan sehingga menyebabkan kecelakaan (Yahya, 2021). Kompetensi *crew* kapal yang kurang disebabkan oleh kualitas Pendidikan yang kurang memadai, dan kurangnya pelatihan keselamatan dan ketidakmampuan *crew* dalam menggunakan peralatan (Saleh, 2018).

Selain itu kelelahan saat bekerja juga bisa menjadi penyebab kecelakaan (Tjendera, 2018). Beban kerja yang berlebihan dan istirahat yang tidak cukup akan menimbulkan kelelahan, dimana kelelahan akan mengakibatkan energi, mental, fisik terkuras yang akhirnya *crew* kapal mengalami depresi dan stress saat bekerja, orang membutuhkan 8 jam sehari untuk tidur, apabila seseorang mengalami tidur kurang dari 8 jam sehari akan berdampak performa dan mengakibatkan kelelahan sehingga dapat menurunkan kemampuan kognitif, memperlambat waktu reaksi. Menurut Rudianto

et al., (2014) kinerja merupakan harapan perusahaan terhadap awak kapal baik *outsourcing* maupun *insourcing*. Dengan dasar perhatian yang selama ini digunakan perusahaan saat evaluasi pada rekrutmen tenaga kerja, penelitian ini mengkaji faktor kompetensi, disiplin, dan motivasi terhadap kinerja karena perusahaan selama ini mengutamakan faktor-faktor ini saat menilai rekrutmen tenaga kerja.

Keterampilan awak kapal harus didukung oleh sumber daya lain, seperti fasilitas kerja, kesehatan, kompensasi, jaminan hari tua, dan sebagainya, harus mendukung kemampuan awak kapal (Winata, 2022). Jika sumber daya tersebut dipenuhi, tentu akan berdampak pada perilaku awak kapal. Pengaruh tersebut bisa positif atau negatif. Awak kapal yang menerima pengaruh sumber daya tersebut meningkatkan keterampilannya, sementara awak kapal yang menerima pengaruh negatif menurunkan keterampilannya.

PT. Dharma Lautan, cabang Semarang, telah menerapkan peraturan MLC 2006. Berdasarkan panduan ILO/WHO tentang pelaksanaan pemeriksaan medis sebelum berlayar dan berkala bagi awak kapal, serta versi selanjutnya, serta pedoman internasional lain yang berlaku yang diterbitkan oleh Organisasi Perburuhan Internasional, harus diikuti oleh otoritas berwenang, praktisi medis, pemeriksa, pemilik kapal, perwakilan awak kapal, dan semua orang lain yang terkait dengan pelaksanaan pemeriksaan kesehatan medis bagi calon dan awak kapal yang sedang bekerja. Untuk keselamatan pelaut, terutama dalam hal kesehatan, karena hal ini sangat penting untuk meningkatkan kinerja pelaut selama berada di atas kapal (Malisan, 2013).

Dalam penerapannya terdapat beberapa kendala, seperti gagal tes karena memang kondisi badannya ada suatu penyakit seperti tensi tinggi, kolestrol tinggi, dan kandungan sel darah putih yang tinggi. Menyebabkan keterlambatan penerbitan sertifikat MCU (*Medical Check Up*) menyebabkan awak kapal yang sudah di jadwalkan untuk on board tertunda. Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti mengambil judul analisis kebijakan kualifikasi kesehatan dan standar pengawakan terhadap kinerja awak kapal berdasarkan penerapan MLC 2006 di PT. Dhama Lautan Utama Cabang Semarang.

METODE

Metode yang di gunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif deskriptif dimana sampel yang di gunakan sebanyak 6 orang. Penelitian ini di lakukan di perusahaan PT. Dharma Lautan Utama, Cabang Semarang. Jenis data yang digunakan data primer dan data sekunder, dimana data primer di peroleh dari kuesioner sedangkan sekunder dari literatur dan buku (Subekti et al., 2022).

Teknik analisis data menggunakan metode analisis SWOT menggunakan proses perhitungan IFAS (*Internal Strategy Factor Analysis*), EFAS (*External Strategy Factor Analysis*) dan diagram Analisis SWOT dengan menggunakan skala model likert dengan jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif (Elyarni & Hermanto, 2016). Aspek internal ialah *Strong (S)* dan *Weak (W)*, sedangkan aspek eksternal ialah *Opportunities (O)* dan *Threats (T)*. Bergantung pada hubungan yang dibentuk antara kondisi internal dan eksternal, sebuah pilihan dibuat untuk mengimplementasikan perubahan yang diinginkan atau dibutuhkan dalam perilaku sistem (Fatimah, 2016).

Pilihan kuesioner dengan skala Likert diantaranya “sangat setuju” (SS) memiliki skor 4, “setuju” (S) memiliki skor 3, “ tidak setuju” (TS) memiliki skor 2, sangat tidak setuju” (STS) memiliki skor 1 (Astriawati & Pratama, 2021). Dengan menggunakan uji data analisis triangulasi, proses pemasukkan data, baru kemudian dilakukan analisis kebijakan kualifikasi kesehatan dan standar pengawakan terhadap kinerja awak kapal berdasarkan MLC 2006 melalui analisis SWOT.

Kuesioner ini terdiri 3 variabel yang diteliti. Ketiga variabel penelitian yang berbentuk kuesioner itu adalah Variabel Kebijakan Kualifikasi Kesehatan dan Standar Pengawakan terhadap Variabel Kinerja Awak Kapal Berdasarkan MLC 2006. Data rekapitulasi jumlah skor untuk masing-masing variabel tersebut di atas diproses melalui analisis SWOT menghitung IFAS (*Internal Factors Analysis Strategic*) dan analisis EFAS (*Eksternal Factors Analysis Strategic*) dengan menggunakan skala model *likert* dengan jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negative dengan definisi operasional dapat digambarkan pada Tabel 1.

Tabel 1. Definisi Operasional

Variabel	Konsep teoritis	Ukuran	Konsep analisis	Skala
Kebijakan kualifikasi kesehatan awak kapal	Untuk memastikan bahwa awak kapal yang telah terlatih atau telah memenuhi syarat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab di atas kapal.	SW (<i>strength – weakness</i>) Proses kebijakan kualifikasi kesehatan sesuai dengan MLC 2006.	SW (<i>strength – weakness</i>), variabel internal yang telah dianalisis dan dijabarkan dalam matriks IFAS.	Nominal
Standar pengawakan	Memenuhi standar rekrutmen awak kapal sampai dengan penempatan sesuai dengan SOP dan berjalan dengan lancar yang di atur oleh SDM.	OT (<i>Opportunity-Threat</i>), sedikit minatnya <i>crew</i> (rating).	OT (<i>Opportunity-Threat</i>), Faktor eksternal yang telah di analisis kemudian akan dijabarkan dalam EFAS.	Nominal
Kinerja awak kapal berdasarkan MLC 2006	Pencapaian awak kapal secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik.	1. (<i>Weaknesses</i>), menurunnya kinerja <i>crew</i> kapal. 2. (<i>Threats</i>), meminimalisir kesalahan kinerja pada <i>crew</i> kapal.	Pengambilan keputusan strategi yang paling sesuai dengan kondisi internal perusahaan dengan menggunakan alat analisis QSPM.	Nominal

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis SWOT IFAS dan EFAS PT. Dharma Luatan Utama, cabang Semarang.

Analisis SWOT IFAS *Strengths* dan *Weaknesses* terlihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Analisis SWOT IFAS *Strengths* dan *Weaknesses*

No	<i>Strengths</i>	<i>Weaknesses</i>	<i>Opportunities</i>	<i>Threats</i>
1	Proses kebijakan kualifikasi kesehatan sesuai dengan MLC 2006.	Ketidaksesuaian gaji sesuai dengan standar pelaut (masih kurang).	Dapatnya <i>reward</i> untuk <i>crew</i> yang mempunyai kinerja yang baik.	Sedikit minatnya <i>crew</i> (rating).
2	Loyalitas <i>crew</i> kapal dan pegawai.	Kurangnya dalam pemasaran pencarian <i>crew</i> .	Memenuhi permintaan pada pelanggan.	<i>Crew</i> yang tidak <i>finish contract</i> .
3	Jam kerja untuk <i>crew</i> kapal sesuai dengan MLC 2006.	Menurunnya kinerja <i>crew</i> kapal.	Menjadikan <i>crew</i> lebih mempercayai perusahaan.	<i>Crew</i> tidak mempercayai perusahaan
4	Proses rekrutmen sesuai dengan SOP.	Ketidak sesuaian jadwal debarkasi	Meningkatkan kualitas SDM	
5	Kinerja dan kedisiplinan <i>crew</i> memenuhi tanggungjawab dalam pekerjaan.		Meningkatnya keinginan <i>crew</i> untuk bergabung di perusahaan.	

Perhitungan skor bobot pada IFAS (*Internal Factor Analysis Summary*) dihasilkan dari perkalian antara nilai bobot dengan rating. Rincian IFAS (*Internal Factor Analysis Summary*) PT. Dharma Lautan Utama, cabang Semarang seperti pada Tabel 3 IFAS *Strengths* dan *Weaknesses*.

Tabel 3. IFAS *Strengths* dan *Weaknesses*

No	<i>Strengths</i>	Bobot	Rating	BxR
1.	Proses kebijakan kualifikasi kesehatan sesuai dengan MLC 2006	0.25	4	1
2.	Loyalitas <i>crew</i> kapal dan pegawai	0.19	4	0.75
3.	Jam kerja untuk <i>crew</i> kapal sesuai dengan MLC 2006	0.19	3	0.5625
4.	Proses rekrutmen sesuai dengan SOP	0.19	4	0.75
5.	Kinerja <i>crew</i> memenuhi tanggungjawab dalam pekerjaan	0.19	4	0.75
Jumlah <i>strengths</i>		1.00		3.81
No	<i>Weaknesses</i>	Bobot	Rating	BxR
1.	Ketidaksesuaian gaji sesuai dengan standar pelaut (masih kurang)	0.25	3	0.75
2.	Kurangnya dalam pemasaran pencarian <i>crew</i>	0.25	2	0.5
3.	Menurunnya kinerja <i>crew</i> kapal	0.25	3	0.75
4.	Ketidak sesuaian jadwal debarkasi	0.25	3	0.75
Jumlah <i>Weaknesses</i>		1.00		2.75

Pada Tabel 3 diatas dapat disimpulkan bahwa faktor strategi internal, kolom *strength* (internal) bobot x rating tertinggi terdapat pada dalam tabel dengan nilai 1.00 yaitu “Proses kebijakan kualifikasi kesehatan sesuai dengan MLC 2006”, dengan nilai 0.75 yaitu “Loyalitas *crew* kapal dan pegawai”, dengan nilai 0.75 yaitu “Proses rekrutmen sesuai SOP” selanjutnya nilai 0.75 yaitu “Kinerja *crew* memenuhi tanggungjawab dalam pekerjaan”, kemudian dengan nilai terendah dengan nilai 0.56 yaitu “Jam kerja untuk *crew* kapal sesuai dengan MLC 2006”. Total keseluruhan bobot x nilai *strength* (internal) yaitu 3,81. Pada faktor *weakness* (internal) disimpulkan bahwa bobot x rating tertinggi terdapat dalam tabel dengan nilai 0.75 yaitu “Ketidaksesuaian gaji sesuai dengan standar pelaut (masih kurang)”, dengan nilai 0.75 yaitu “Ketidak sesuaian jadwal debarkasi” kemudian dengan nilai terendah dengan nilai 0.5 yaitu “Kurangnya dalam pemasaran pencarian *crew*”. Total keseluruhan bobot x nilai *weakness* (internal) yaitu 2.75. Selanjutnya dilakukan analisis SWOT IFAS *Opportunities* dan *Threats* seperti yang terlihat pada Tabel 4.

Tabel 4. EFAS *Opportunities* dan EFAS *Threats*

No	<i>Opportunities</i>	Bobot	Rating	BxR
1	Dapatnya <i>reward</i> untuk <i>crew</i> yang mempunyai kinerja yang baik	0.266667	4	1.066667
2	Memenuhi permintaan pada pelanggan	0.2	4	0.8
3	Menjadikan <i>crew</i> lebih mempercayai perusahaan.	0.13	3	0.4
4	Meningkatkan kualitas SDM	0.20	4	0.8
5	Meningkatnya keinginan <i>crew</i> untuk bergabung di perusahaan	0.20	3	0.6
Jumlah <i>Opportunities</i>		1.00		3.67
No	<i>Threats</i>	Bobot	Rating	BxR
1	Sedikit minatnya <i>crew</i> (rating)	0.30	3	0.90
2	<i>Crew</i> yang tidak <i>finish contract</i>	0.40	3	1.20
3	<i>Crew</i> tidak mempercayai perusahaan	0.30	3	0.90
Jumlah <i>Threats</i>		1.00		3.00

Pada Tabel 4 dapat disimpulkan bahwa faktor strategi eksternal, kolom *Opportunity* (Eksternal) bobot x rating tertinggi terdapat pada kolom tabel dengan nilai 1.06 yaitu “Dapatnya *reward* untuk *crew* yang mempunyai kinerja yang baik”, dengan nilai 0.8 yaitu “Meningkatkan kualitas SDM”, Kemudian dengan nilai terendah, dengan nilai 0,42 yaitu “Menjadikan *crew* lebih mempercayai perusahaan”. Total keseluruhan bobot x nilai *Opportunity* (External) yaitu 3.67. Pada faktor *Threats* (Ancaman) disimpulkan bahwa bobot x rating tertinggi terdapat pada kolom tabel dengan nilai 1.20 yaitu “*Crew* yang tidak *finish contract*“, dengan nilai 0.90 yaitu “Sedikit minatnya *crew* (rating)”, selanjutnya nilai 0.90 yaitu “*Crew* tidak mempercayai perusahaan”. Total keseluruhan bobot x nilai *Threats* (Ancaman) yaitu 3.00.

Dari hasil pembobotan IFAS dan EFAS pada tabel di atas maka di peroleh data total dari *strenght*, *opportunity*, *weakness*, dan *threat* sebagai berikut :*Strenght* = 3.81, *Opportunity* = 3.67, *Weakness* = 2.75 dan *Threat* = 3.00, dengan tabel perhitungan sebagai mana Tabel 5.

Tabel 5 Perhitungan Nilai internal dan eksternal

Faktor Internal	Faktor Eksternal
X = Kekuatan – Kelemahan	Y = Peluang – Ancaman
X = 3.81 - 2.75	Y = 3.67 - 3.00
X= 1.063	Y = 0.667

Dari hasil perbandingan antara *Strenght* – *Weaknes*, *Opportunity* –*Threat* diketahui bahwa *Strenght* – *Weaknes* memiliki nilai yang lebih tinggi dibandingkan *Opportunity* - *Threat*. Hal ini menunjukkan bahwa pengoptimalan *Strenght* dan *Opportunity* dalam pengembangan strategi perusahaan akan dapat mendorong perusahaan dalam menemukan jalan keluar yang di harapkan.

KESIMPULAN

Analisis SWOT merupakan sebuah alat analisis yang cukup baik, efektif, dan efisien serta sebagai alat yang cepat dalam menemukan kemungkinan - kemungkinan yang berkaitan dengan pengembangan awal program inovasi baru di dalam perusahaan, disamping dapat digunakan sebagai alat pengambilan keputusan dalam organisasi bahkan individu dengan menggunakan faktor - faktor strategis yang ada di PT. Dharma Lautan Utama, cabang Semarang. Dengan menggunakan analisis SWOT IFAS dan EFAS dalam perhitungan faktor eksternal nilainya 0.667 internal sedangkan faktor internal 1.063 memiliki nilai yang lebih tinggi dibandingkan *opportunity* – *threat*, serta pengoptimalan *strenght* dan *opportunity* dalam pengembangan strategi perusahaan. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh internal maupun eksternal pada kebijakan kualifikasi kesehatan dan standar pengawakan terhadap kinerja awak kapal berdasarkan *Maritime Labour Convention* (MLC) 2006 di PT. Dharma Lautan Utama, cabang Semarang. Jadi untuk mengetahui strategi potensi awak kapal PT. Dharma Lautan Utama, cabang Semarang yang digunakan kekuatan dan peluang oleh perusahaan untuk menghadapi kelemahan dan ancaman.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Syahrin, M. N. (2018). Kebijakan Poros Maritim Jokowi dan Sinergitas Strategi Ekonomi dan Keamanan Laut Indonesia. *Indonesian Perspective*, 3(1), 1–17.
- Astriawati, N., & Pratama, H. A. (2021). Cadets' Effectivity and Perception on Moodle Online Learning in Economy Mathematics Course. *Proceedings of the 1st International Conference on Mathematics and Mathematics Education (ICMMEd 2020)*, 550. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210508.039>
- Elyarni, R., & Hermanto, H. (2016). Analisis SWOT Terhadap Strategi Pemasaran Layanan SAP Express pada PT. SAP. *Jurnal Metris*, 17(02), 81–88.
- Fatimah, F. N. D. (2016). *Teknik analisis SWOT*. Anak Hebat Indonesia.
- Fauzi, A., Kendek, M., & Arfah, M. (2019). IDENTIFIKASI PENGAWAKAN KAPAL NEGARA DALAM PERSPEKTIF PERATURAN PENGAWAKAN KAPAL NEGARA INDONESIA. *JURNAL VENUS*, 7(13), 25–44.
- Hendrawan, A. (2019). ANALISA INDIKATOR KESELAMATAN PELAYARAN PADA KAPAL NIAGA. *Jurnal Sainlara*, 3(2).
- Ilham, R. (2020). *Analisis Pelayanan Transportasi Laut Di Kabupaten Simeulue Ditinjau Berdasarkan Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 Tentang Pelayaran (Analisis Berdasarkan Konsep Islam)*. UPT. PERPUSTAKAAN.

- Inayah, R. (2020). *Alasan Indonesia Meratifikasi Maritime Labour Convention (MLC) 2006 Pada Tahun 2016*. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Malisan, J. (2013). Kajian pengawakan kapal tonase kurang dari GT 7 pada wilayah perairan pedalaman dalam meningkatkan keselamatan pelayaran, studi kasus: Sampit. *Warta Penelitian Perhubungan*, 25(1), 1–13.
- Mawardi, K. (2021). Pengaturan Pelaksanaan Dinas Jaga di Kapal Sesuai STCW 1978 as Amended 2010. *Majalah Ilmiah Bahari Jogja*, 19(1), 87–103.
- MIFTAH, A. N. (2022). *ANALISIS PELAKSANAAN DINAS JAGA DI ATAS KAPAL TERHADAP IMPLEMENTASI STCW 1978 AMANDEMENTEN 2010*. POLITEKNIK ILMU PELAYARAN SEMARANG.
- Rudianto, R., Suhalis, A., & Pahala, Y. (2014). Hubungan kompetensi dan disiplin dengan kinerja awak armada kapal sungai. *Jurnal Manajemen Bisnis Transportasi Dan Logistik*, 1(1), 132–150.
- Sadly, A. D. (2015). KOMPETENSI PELAUT DALAM PENERAPAN INTERNATIONAL SAFETY MANAJEMEN CODE (ISM-CODE). *RELASI: JURNAL EKONOMI*, 11(2).
- Saleh, L. M. (2018). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja Kelautan:(Kajian Keselamatan dan Kesehatan Kerja Sektor Maritim)*. Deepublish.
- Samangun, E. (2019). *Dampak Terpilihnya Kembali Indonesia Sebagai Anggota Dewan International Maritime Organization (Imo) Kategori-C Terhadap Sektor Keselamatan Maritim Di Indonesia*. Universitas Komputer Indonesia.
- Soetrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Subekti, J., Wibowo, W., Astriawati, N., & Fadholi, M. H. (2022). Optimalisasi Perawatan Sistem Pendingin Mesin Utama Tipe Hansin GLU28AG Pada Kapal. *Dinamika Bahari*, 3(1), 60–68.
- Sunanto, H., NURSYAMSU, C., ANGGERANIKA, V., & RAMBE, A. S. (2019). Upaya Meminimalisir Kecelakaan Kerja Terhadap Keselamatan Anak Buah Kapal (ABK) Di Dalam Ruang Tertutup (Enclosed Space). *Jurnal Marine Inside*, 1(1).
- Tjendera, M. (2018). Hubungan Kelelahan Kerja dengan Kejadian Kecelakaan Kerja pada Pekerja Galangan Kapal. *Jurnal Kesmas Dan Gizi (JKG)*, 1(1), 58–67.
- Winata, E. (2022). *Manajemen Sumberdaya Manusia Lingkungan Kerja: Tinjauan dari Dimensi Perilaku Organisasi dan Kinerja Karyawan*. Penerbit P4I.
- Yabuki, H. (2011). The 2010 Manila amendments to the STCW convention and code and changes in maritime education and training. *Journal of Maritime Researches*, 1(1), 11–17.
- Yahya, S. (2021). *Human Error Dalam Kecelakaan Kapal Antar Kejadian Risiko dan Akar Penyebab*. CV Literasi Nusantara Abadi.