



Pengaruh Kebijakan Perusahaan Mengenai Penempatan Pelaut Berijazah Kompetensi Kelas III Sebagai Juru Mudi dan Juru Minyak Terhadap Pengembangan Karir Pelaut di Atas Kapal Milik PT Tanto Intim Line

Vidya Selasdini Siregar M.MTr, Susan Haryati, SE., AK., MM¹, Muhammad Daffa Rizq
Prodi KALK

Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta
Jl. Marunda Makmur No.1 Cilincing, Jakarta Utara. Jakarta 14150

disubmit pada :16/6/21 direvisi pada : 28/9/21 diterima pada :27/10/21

Abstrak

PT. Tanto Intim Line adalah perusahaan yang terletak di kota Surabaya yang memulai kegiatan pengiriman barang atau muatan pada tahun 1971. PT Tanto Intim Line bergerak di bidang Shipowner dan pengiriman container. PT Tanto Intim Line awalnya melakukan pengiriman barang curah kering konvensional, namun sejak tahun 1992 PT. Tanto Intim Line memulai pengiriman peti kemas dari Surabaya ke Bitung. PT Tanto Intim Line memiliki 22 cabang yang tersebar di beberapa wilayah di Indonesia. PT Tanto Intim Line memiliki beberapa kapal peti kemas yang telah dibeli oleh direktur perusahaan dengan beberapa crew kapal yang telah diatur dalam kesepakatan perjanjian kerja laut. PT Tanto Intim Line memiliki 22 cabang yang tersebar di beberapa wilayah di Indonesia, namun penempatan crew kapal yang memiliki ijazah kompetensi kelas III belum sepenuhnya menempati jabatannya sesuai dengan ijazah yang dimiliki. Karena jabatan perwira di atas kapal sudah penuh, belum optimalnya pergantian crew kapal serta kurangnya implementasi peraturan pada penempatan pelaut berijazah kompetensi kelas III yang akan berpengaruh pada pengembangan karir di atas kapal milik PT Tanto Intim Line. Sehingga perlu ditingkatkan lagi penempatan crew yang berijazah kompetensi kelas III agar perkembangan karir di atas kapal tidak terhambat karena penempatan crew yang tidak sesuai dengan ijazah yang dimiliki.

Copyright © 2021, **METEOR**, ISSN:1979-4746, eISSN : 2685-4775

Kata Kunci : Kebijakan, Pengembangan Karir

Permalink DOI :

1. PENDAHULUAN

Perkembangan dunia pelayaran dan tingkat permintaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang tidak sejalan dengan perkembangan industry pelayaran mengakibatkan timbulnya banyak pengangguran yang beredar di masyarakat. Hal ini menyebabkan persaingan untuk mendapatkan kerja di atas kapal semakin ketat terutama di Indonesia. Persaingan terjadi karena banyaknya perwira yang dihasilkan oleh sekolah pelayaran yang ada di Indonesia tidak sesuai dengan perkembangan industry pelayaran yang ada.

Pasalnya menurut situs medcom.id Industry pelayaran kini tengah lesu dikarenakan krisis

ekonomi global dan turunnya harga minyak mentah dunia yang menyebabkan banyak perusahaan pelayaran gulung tikar dan banyak kapal kapal yang tidak berlayar karena tidak adanya muatan. Carmelita Hartono selaku ketua International Shipowners Association (INSA) mengatakan bahwa awal mula industry pelayaran menunjukkan adanya penurunan adalah sejak krisis ekonomi melanda Eropa pada tahun 2008 kemudian ditambah lagi pada perlambatan ekonomi tiongkok dalam tiga tahun terakhir. Kemudian Carmelita menambahkan bahwa merosotnya harga minyak mentah duniayang menyentuh titik rendah dalam beberapa waktu lalu menyebabkan kian terpuruknya industry

pelayaran. Bahkan, hingga saat ini harga minyak dunia yang belum naik menyebabkan kapasitas kapal kargo dan kapal migas menurun drastis. Akibatnya banyak industri pelayaran yang harus melakukan efisiensi untuk menutup kerugian seperti pemutusan hubungan kerja

Akibatnya banyak perwira yang dihasilkan sekolah pelayaran yang ada di Indonesia harus menunggu berminggu – minggu, berbulan – bulan bahkan ada yang sampai bertahun – tahun untuk bisa bekerja di atas kapal. Hal ini menyebabkan tersebar nya perwira pelayaran niaga yang menganggur dan menunggu untuk bisa bekerja di atas kapal.

Banyaknya perwira pelayaran fresh graduate yang menganggur juga disebabkan oleh hal lain. Menurut beberapa orang perwira pelayaran niaga yang menjadi juru mudi dan juru minyak di kapal milik PT. TANTO INTIM LINE, mereka mau menjadi seorang juru mudi dan juru minyak dikarenakan semakin sulit mendapat pekerjaan sebagai perwira di atas kapal karena banyak perusahaan pelayaran besar di Jakarta yang menetapkan syarat bagi calon perwira di atas kapal milik perusahaan tersebut agar mempunyai pengalaman terlebih dahulu. Hal ini berakibat juga pada perwira yang pernah melaksanakan praktek laut (PRALA) di perusahaan tersebut.

Karena perwira tersebut tidak bisa kembali ke perusahaan tepat ia melaksanakan prak laut dulu. Sehingga perwira tersebut harus bersaing untuk dapat bekerja di perusahaan lain. Jika semua perusahaan menetapkan persyaratan seperti itu, maka tidak akan ada perwira fresh graduate yang dapat bekerja di atas kapal. Harus ada perusahaan yang mau memberikan kesempatan bagi perwira pelayaran fresh graduate untuk mencari pengalaman.

Banyaknya perwira pelayaran yang menganggur membuat para manajer HRD(Human Resource Department) mencari jalan keluar agar dapat mengurangi pengangguran perwira pelayaran niaga yang beredar. Manajer HRD melakukan bermacam cara untuk mengurangi pengangguran perwira pelayaran niaga yang beredar di masyarakat salah satunya adalah PT. TANTO INTIM LINE. Manajer HRD PT. TANTO INTIM LINE Surabaya mengurangi pengangguran perwira pelayaran niaga dengan cara memberikan pekerjaan di atas kapal kepada perwira pelayaran niaga yang mempunya ijazah Ahli Nautika Tingkat III(ANT III)/Ahli Teknika Tingkat III(ATT III) sebagai rating.

Pelaut yang menjabat sementara sebagai rating tidak mendapat kepastian seberapa lama mereka akan ditempatkan di jabatan tersebut. Karena

mereka akan di promosikan jabatan sebagai perwira hanya jika ada kekosongan jabatan perwira di kapal yang sama atau di kapal lain yang posisi kapalnya sama sama berada di Surabaya. Ada beberapa dari mereka yang memilih mundur atau mengundurkan diri dari perusahaan karena ketidak jelasan kapan di promosikan di kapal milik PT. TANTO INTIM LINE. Dan ada juga yang memilih bertahan sampai di promosikan sampai menjadi perwira di atas kapal

Hal ini tidak sesuai dengan ketentuan PERMENHUB PM NO 70 yang menyatakan bahwa “Kewenangan jabatan dinyatakan dalam sertifikat penguahan sebagai Mualim Jaga di kapal semua ukuran pada daerah pelayaran semua lautan” untuk ijazah Ahli Nautika Tingkat III (ANT III). Sedangkan untuk Ahli Teknika Tingkat III (ATT III) dinyatakan bahwa “Kewenangan jabatan dinyatakan dalam sertifikat penguahan sebagai Masinis Jaga di kapal dengan mesin penggerak utama 750 kW (tujuh ratus lima puluh kilowatt) atau lebih di daerah pelayaran semua lautan”.

Banyaknya pelaut yang mempunyai ijazah kelas III menganggur juga dikarenakan banyak perusahaan pelayaran besar yang ada di Jakarta menetapkan syarat agar bagi para pelaut yang akan melamar di perusahaan tersebut mempunyai pengalaman terlebih dahulu sebagai seorang perwira di atas kapal dalam jangka waktu beberapa tahun. Kebijakan ini berdampak langsung kepada pelaut yang baru lulus dari sekolah pelayaran dan membuat para pelaut yang dulunya sempat menjadi kadet di perusahaan tersebut tidak dapat langsung naik sebagai seorang perwira. Karena kebijakan tersebut juga lah yang membuat banyak dari lulusan sekolah pelayaran menganggur. Dan kebijakan ini sudah mulai menjadi budaya saat ini di perusahaat tersebut. Setiap ada pelamar yang mempunyai ijazah kelas III harus menjadi rating terlebih dahulu sebelum dapat menjadi seorang perwira di atas kapal.

Dalam perusahaan PT. TANTO INTIM LINE hal ini bukanlah merupakan hal baru. Menurut keterangan para pelaut yang ditetapkan sebagai rating kebijakan ini sudah mulai diterapkan di tahun 2017 akhir karena para pelaut mulai sulit untuk mencari pekerjaan di atas kapal dan mulai banyak yang melamar kerja di PT. TANTO INTIM LINE. Dan kebijakan ini sudah mulai menjadi budaya saat ini di perusahaat tersebut. Karena setiap ada pelamar yang mempunyai ijazah kelas III harus menjadi rating terlebih dahulu sebelum dapat menjadi seorang perwira di atas kapal

Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dampak yang akan terjadi kepada perwira dengan ijazah kelas III yang menjabat sebagai ratings di atas kapal milik PT. Tanto Intim Line.
- b. Untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi sebab adanya perwira pelayaran ijazah kelas III yang menjabat sebagai ratings.

2. Manfaat Penelitian

- a. Secara Teoritis
 1. Memberi Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi ilmiah pada kajian tentang pengaruh ketidaksesuaian ijazah laut dengan jabatan di atas kapal milik PT. Tanto Intim Line dan menambah pemahaman bagi pembaca terlebih pada penulis sendiri terkait pengaruh ketidaksesuaian ijazah laut kelas III dengan jabatan yang diberikan di atas kapal.
 2. Sebagai bahan belajar untuk menambah pengalaman dan ilmu pengetahuan mengenai masalah yang dibahas.
 3. Sebagai bahan pertimbangan pengambilan keputusan dalam meningkatkan kinerja pada setiap bagian di perusahaan serta mampu memberikan kontribusi data maupun informasi faktual dalam menerapkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan secara umum.
- b. Secara Praktis
 1. Sebagai tugas akhir dan karya ilmiah dalam bentuk skripsi yang wajib dikerjakan oleh penulis, dalam rangka memenuhi Kurikulum Diklat Diploma IV (D-IV) Program Studi Ketatalaksanaan Angkutan Laut dan Kepelabuhanan di Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran.
 2. Sebagai tambahan wawasan bagi para taruna dan taruni serta dapat melengkapi perbendaharaan buku perpustakaan, untuk dapat

digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

3. Sebagai tambahan ilmu pengetahuan dan wawasan untuk manajer crewing agar dapat menempatkan pelaut sesuai dengan ijazahnya serta dapat mengembangkan karir di atas kapal.

2. METODE

2.1. Deskripsi Data

a. Kebijakan *x*

Menurut kamus besar Bahasa Indonesia yang menulis didapatkan dari Wikipedia kebijakan adalah rangkaian konsep dan asas yang menjadi pedoman dan dasar rencana dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, kepemimpinan, dan cara bertindak. Istilah ini dapat diterapkan pada pemerintahan, organisasi dan kelompok sektor swasta, serta individu. Kebijakan berbeda dengan peraturan dan hukum. Jika hukum dapat memaksakan atau melarang suatu perilaku (misalnya suatu hukum yang mengharuskan pembayaran pajak penghasilan), kebijakan hanya menjadi pedoman tindakan yang paling mungkin memperoleh hasil yang diinginkan.

Kebijakan atau kajian kebijakan dapat pula merujuk pada proses pembuatan keputusan-keputusan penting organisasi, termasuk identifikasi berbagai alternatif seperti prioritas program atau pengeluaran, dan pemilihannya berdasarkan dampaknya. Kebijakan juga dapat diartikan sebagai mekanisme politis, manajemen, finansial, atau administratif untuk mencapai suatu tujuan eksplisit. jadi, dapat disimpulkan bahwa kebijakan diartikan sebagai konsep yang menjadi pedoman dalam pelaksanaan, rencana dalam pelaksanaan pekerjaan, kepemimpinan dan cara bertindak dan diterapkan dalam pemerintahan dan organisasi serta individu

b. Pengembangan Karir

Menurut Flippo (1984 : 271) menyatakan bahwa “ Karier dapat didefinisikan sebagai serangkaian kegiatan pekerjaan yang terpisahkan dan memberikan kedudukan dan arti dalam riwayat hidup seseorang. Sedangkan menurut Hani Handoko dalam Sunyoto (2012:165) pengertian karier ada tiga yakni: 1. Karier sebagai suatu urutan promosi atau pemindahan (transfer) lateral ke jabatan –jabatan yang lebih menuntut tanggung jawab atau lokasilokasi yang lebih

baik dalam atau menyalang hierarki hubungan kerja selama kehidupan kerja seseorang; 2. Karier sebagai penunjuk pekerjaan-pekerjaan yang membentuk suatu pola kemajuan sistematis yang jelas kariernya; 3. Karier sebagai sejarah pekerjaan seseorang atau serangkaian posisi yang dipegangnya selama kehidupan kerja. Cascio dalam Marwansyah (2012 : 207) berpendapat bahwa kata karier dapat dipandang dari dua perspektif yang berbeda, antara lain dari perspektif yang obyektif dan subyektif. Dipandang dari perspektif yang obyektif, karier merupakan urutan posisi yang diduduki oleh seseorang selama hidupnya, sedangkan dari perspektif yang subyektif, karier merupakan perubahan-perubahan nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi karena seseorang menjadi semakin tua. Kedua perspektif tersebut terfokus pada individu dan menganggap bahwa setiap individu memiliki beberapa tingkatan pengendalian terhadap nasibnya sendiri sehingga individu tersebut dapat memanipulasi peluang untuk memaksimalkan keberhasilan dan kepuasan yang berasal dari kariernya. Berdasarkan pendapat-pendapat di atas dapat dikatakan bahwa karier adalah merupakan serangkaian perubahan sikap, nilai dan perilaku serta motivasi yang terjadi pada setiap individu selama rentang waktu kehidupannya untuk menemukan secara jelas keahlian, tujuan karier dan kebutuhan untuk pengembangan, merencanakan tujuan karier, dan secara kontinyu mengevaluasi, merevisi dan meningkatkan rancangannya. Karier juga merupakan suatu proses kemitraan interaksi dalam tahapan dan kerja sama antara organisasi/perusahaan atau manajemen, atasan langsung dan individu itu sendiri

2.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada saat penulis melakukan Praktek Darat di PT Tanto Intim Line terhitung mulai tanggal 01 Agustus 2018 sampai dengan 08 Agustus 2019.

2.3 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan oleh penulis pada saat melakukan Praktek Darat di PT.Tanto Intim Line di Surabaya, Jawa Timur.

2.4 Metode Pendekatan

Dalam penelitian ini menggunakan metode pendekatan data kuantitatif. Dalam penelitian ini data yang diperoleh dan dianalisis berupa meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan

data menggunakan kuesioner penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dan definisi-definisi pengertian dari referensi buku-buku di perpustakaan, dll dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

2.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam menyelesaikan penelitian ini penulis mengumpulkan data serta keterangan yang diperlukan guna melengkapi materi penelitian ini dengan menggunakan “Riset Lapangan” dan “Riset Kepustakaan”. Penelitian lapangan merupakan penelitian untuk memperoleh data-data yang diperlukan melalui pengamatan dan wawancara secara langsung serta pengambilan data-data primer mengenai perusahaan PT. Tanto Intim Line dan Penelitian Kepustakaan merupakan penelitian untuk memperoleh data primer yaitu data-data yang didapat dari membaca buku-buku literatur maupun artikel yang berkaitan dengan kebijakan perusahaan dan pengembangan karier. Hal ini dimaksudkan untuk memperoleh gambaran tentang masalah yang akan dibahas serta memperoleh konsep yang diperlukan dalam pembahasan. Dalam penelitian lapangan ini menggunakan teknik sebagai berikut.

a. Observasi

Metode utama pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode observasi. Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila, penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala – gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar (Sugiyono, 2013 : 145). Pada teknik ini, penulis menggunakan penelitian dengan secara langsung dengan mendatangi tempat yang diteliti. Dalam observasi ini peneliti melihat secara langsung di PT. Tanto Intim Line. Dimana dalam seksi pengamatan, penulis mengamati Pengaruh pelaut berijazah kelas III yang menjadi juru mudi dan juru minyak terhadap pengembangan karir di atas kapal.

b. Daftar Pertanyaan (Kuesioner)

Yaitu berupa sejumlah daftar pertanyaan sekitar penelitian ini kemudian disebarikan untuk di isi oleh para responden untuk memperkuat hasil penelitian. Angket ini dapat digunakan untuk melihat seberapa besar tingkat pengaruh kebijakan perusahaan mengenai penempatan kru berijazah kelas III sebagai juru mudi dan juru minyak terhadap pengembangan karir di atas kapal. Penyusunan angket ini menggunakan skala likert sehingga responden hanya memiliki pernyataan sangat setuju sampai dengan sangat tidak setuju.

2.6 Subjek Penelitian

Populasi merupakan wilayah atau tempat yang menjadi sumber penelitian. Hal tersebut diperkuat Populasi Menurut Sugiyono (2017:80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah crew kapal PT. Tanto Intim Line sebanyak 40 orang.

2.7 HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Karakteristik Responden

Gambaran umum responden ini bertujuan untuk mengetahui karakteristik-karakteristik dari karyawan yang terpilih menjadi responden berkaitan dengan objek penelitian. Penggolongan terhadap karyawan didasarkan pada masa kerja, dan tingkat pendidikan. Dari penggolongan ini akan diperoleh suatu kesimpulan mengenai keadaan responden. Penggolongan tersebut akan disajikan dalam tabel masing-masing berikut ini:

a. Berdasarkan Jenis Kelamin

Orang	Jumlah Responden	Persentase
Pria	40	100%
Wanita	0	0%
Total	20	100%

Sumber: PT. Tanto Intim Line. Data diolah

komposisi responden berdasarkan jenis kelamin adalah pria sebanyak 40 orang (100%) dan wanita 0 orang (0%)

b. Berdasarkan Pendidikan Umur

Umur	Jumlah Responden	Persentase
>20	0	0%
20 – 30	40	100%
31 - 40	0	0%
41 - 50	0	0%
Total	20	100%

Sumber: PT. Tanto Intim Line. Data diolah

Tabel 4.2 dalam penelitian responden berdasarkan tingkat pendidikan Berdasarkan

tabel komposisi responden berdasarkan umur yaitu sebanyak 40 orang atau 100% dengan rentang umur 20 sampai 30 tahun.

2.8 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas (Test of Validity)

Uji Validitas digunakan untuk menguji validitas data yaitu valid atau tidak validnya suatu data, dan menganalisis hubungan antara variabel X dan variabel Y yaitu ada atau tidak adanya pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Dibawah ini terdapat hasil validitas data variabel X dan variabel Y dengan menggunakan aplikasi Ibm SPSS Subscription 23.0 pada tabel item total statistic di kolom *corrected item-total correlation*.

Tabel 4.14
Validitas Item

No	Variabel	Jumlah Item	Valid Item	Keterangan
1	Kebijakan Perusahaan (X)	14	14	Valid
2	Pengembangan Karir (y)	14	14	Valid

Sumber: Data primer diolah

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan sebagai alat pengumpul data instrumen variabel X dan Y untuk menunjukkan nilai konsistensi suatu variabel penelitian. Dibawah ini terdapat hasil statistik Reliabilitas variabel X dan variabel Y dengan menggunakan aplikasi Ibm SPSS Subscription.

Berdasarkan tingkat reliabilitas, hasil uji koefisien reliabilitas (r_{α}) terhadap kedua instrumen variabel yang diuji dapat dirangkum pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.16
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	N	N of Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kebijakan Perusahaan (X)	14	14	0,908	Reliabel/Tinggi

2	Pengembangan Karir (Y)	14	14	0,882	Reliabel/Tinggi
---	------------------------	----	----	-------	-----------------

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan tabel rangkuman hasil uji reliabilitas di atas, nilai alpha cronbach untuk Kebijakan Perusahaan (X) adalah 0,908, Pengembangan Karir (Y) adalah 0,946. Hal ini berarti bahwa pertanyaan untuk seluruh item pertanyaan adalah reliabel/tinggi untuk variabel Kebijakan Perusahaan dan untuk variabel Pengembangan Karir (Y)

A. ANALISIS DATA

1. Tabel Koefisien

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20,997	5,089		4,126	,000
X	,633	,089	,757	7,140	,000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan *output* SPSS diatas dapat dilihat bahwa diperoleh nilai *Constant* dan *X* untuk *Unstandardized Coefficients*. Nilai *Constant* dari *Unstandardized Coefficients* (α) bernilai sebesar 20,997, angka ini merupakan angka konstan yang memiliki arti bahwa jika tidak ada kebijakan perusahaan mengenai penempatan pelaut berijazah kelas III yang menjadi juru mudi dan juru minyak maka nilai dari pengembangan karir adalah sebesar 20,997. Sementara itu, nilai *X* dari *Unstandardized Coefficients* (β) bernilai sebesar 0.633, angka ini memiliki arti bahwa setiap penambahan 1 satuan dari kebijakan perusahaan maka akan terjadi peningkatan pengembangan karir sebesar 0.633. Sehingga persamaan regresi sederhana yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 20,997 + 0.633X$$

Dimana untuk mengetahui nilai dari a

Perhitungan mencari nilai a :

$$a = \frac{(\sum Y) (\sum X^2) - (\sum X) (\sum XY)}{n (\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

$$a = \frac{(2276) (131571) - (2267) (130949)}{40 (131571) - (2267)^2}$$

$$a = \frac{299455596 - 296861383}{123551}$$

$$a = 2594.213$$

$$123551$$

$$a = 20,997$$

Perhitungan mencari nilai b :

$$b = \frac{n (\sum XY) - (\sum X) (\sum Y)}{n (\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{40 (130949) - (2267) (2276)}{123551}$$

$$b = 78268$$

$$123551$$

$$b = 0,633$$

DAFTAR PUSTAKA

Pengertian pengembangan karir.
<http://digilib.unila.ac.id/7020/15/BAB%20II.pdf>.
 Diakses pada 18 Februari 2020

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Pengertian kebijakan.
<https://id.wikipedia.org/wiki/Kebijakan>.
 Diakses pada 18 Februari 2020