
OPTIMALISASI SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA CREW KAPAL LAUT

Muhammad Dwi Arif¹, Rikman Sohriadhana², Mardiana M.³, Sukardi S⁴
^{1,2,3,4}, Sekolah Tinggi Manajemen Transportasi Malahayati Jakarta

Alamat : Marunda, Cilincing, Jakarta Utara, Daerah Khusus Jakarta 14150

Korespondensi penulis: arifdmuhammad23@gmail.com¹

ABSTAK : Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi optimalisasi sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja crew kapal laut. Latar belakang penelitian ini adalah pentingnya peran awak kapal sebagai ujung tombak operasional pelayaran, yang tidak hanya dituntut memiliki kompetensi teknis, tetapi juga keterampilan manajerial, komunikasi, serta kedisiplinan kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik wawancara mendalam, observasi, dan analisis dokumen. Informan terdiri dari nakhoda, perwira, dan awak kapal pada perusahaan pelayaran nasional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa optimalisasi sumber daya manusia dapat dilakukan melalui peningkatan kompetensi teknis, pelatihan soft skill, manajemen waktu kerja, serta peningkatan kesejahteraan dan motivasi kerja. Kesimpulan penelitian ini menegaskan bahwa kinerja crew kapal laut dipengaruhi oleh sinergi antara kebijakan manajemen perusahaan, kesiapan individu, dan lingkungan kerja.

Kata Kunci: Sumber Daya Manusia, Kinerja, Crew Kapal Laut, Pelayaran.

ABSTRAC : *This research aims to analyze the strategies for optimizing human resources to improve the performance of ship crews. The background of this study lies in the critical role of ship crews as the frontline of maritime operations, who are required not only to have technical competence but also managerial, communication, and work discipline skills. This research applies a qualitative approach using in-depth interviews, observation, and document analysis. The informants consist of captains, officers, and crew members from a national shipping company. The findings indicate that human resource optimization can be achieved through enhancing technical competencies, providing soft skill training, improving work time management, and increasing welfare and work motivation. The study concludes that ship crew*

OPTIMALISASI SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA CREW KAPAL LAUT

performance is influenced by the synergy between company management policies, individual readiness, and the working environment.

Keywords: Human Resources, Performance, Ship Crew,

LATAR BELAKANG

Industri pelayaran merupakan salah satu sektor strategis dalam mendukung aktivitas perdagangan internasional maupun domestik (Kwartama & Ndori, 2024). Sekitar 90 persen perdagangan dunia masih menggunakan jalur laut karena efisiensinya dalam mengangkut barang dalam jumlah besar dengan biaya relatif rendah. Dengan demikian, keberadaan kapal laut dan seluruh awaknya memegang peranan penting dalam menjaga kelancaran arus logistik global maupun nasional. Dalam konteks Indonesia, negara kepulauan terbesar di dunia dengan lebih dari 17.000 pulau, transportasi laut bahkan menjadi tulang punggung distribusi barang dan mobilitas manusia (Priyono & Agung Samudro, 2021).

Crew kapal laut memiliki fungsi vital karena mereka bukan hanya operator teknis yang mengendalikan kapal, tetapi juga pengelola keselamatan, keamanan, serta kelancaran operasional di laut (Juara et al., 2024). Tantangan yang dihadapi crew kapal tidak sederhana. Mereka bekerja di lingkungan yang penuh risiko, seperti cuaca buruk, keterbatasan ruang gerak, jam kerja panjang, hingga tekanan psikologis akibat jauhnya jarak dengan keluarga (Setyadi et al., 2023).

Kinerja crew kapal laut sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang mendasarinya (Maharani et al., 2025). Konsep kinerja sendiri adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian, kinerja awak kapal dapat dilihat dari sejauh mana mereka mampu mengoperasikan kapal dengan aman, efisien, dan sesuai standar internasional (Arianto et al., 2025).

Namun, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa banyak perusahaan pelayaran masih menghadapi persoalan terkait kinerja crew (Supangat & Marsudi, 2025). Beberapa masalah yang sering muncul antara lain rendahnya kedisiplinan kerja, tingginya tingkat kelelahan akibat manajemen waktu yang buruk, kurangnya keterampilan komunikasi dan koordinasi, serta keterbatasan akses terhadap pelatihan dan pendidikan lanjutan (Ri, 2025). Faktor-faktor ini pada akhirnya berimplikasi pada produktivitas dan keselamatan pelayaran. Berdasarkan laporan International Maritime Organization (IMO), sekitar 80 persen kecelakaan

laut disebabkan oleh human error, yang erat kaitannya dengan kinerja dan kualitas awak kapal (Abdul Nasir Rachman et al., 2024).

Optimalisasi sumber daya manusia dalam konteks pelayaran berarti usaha sistematis untuk meningkatkan kapasitas, kompetensi, motivasi, dan kesejahteraan awak kapal agar dapat memberikan kinerja terbaik (Kinanti, 2025). Menurut teori manajemen SDM, optimalisasi dapat dilakukan melalui beberapa pendekatan: pengembangan kompetensi teknis, pembinaan soft skills, penerapan sistem manajemen kerja yang sehat, serta pemberian insentif dan motivasi (Sitompul, 2025). Dalam konteks crew kapal, strategi ini perlu disesuaikan dengan kondisi kerja di laut yang memiliki karakteristik unik, seperti keterbatasan akses, tekanan fisik dan mental, serta sistem kerja berbasis shift (Patayang & Lia, 2019).

Di Indonesia, pemerintah melalui Kementerian Perhubungan juga telah mengatur standar kompetensi awak kapal laut melalui sertifikasi yang mengacu pada konvensi internasional seperti STCW (Standards of Training, Certification, and Watchkeeping for Seafarers) (Afriansyah et al., 2021). Meskipun demikian, implementasi di lapangan masih menghadapi banyak kendala, terutama dalam hal pemerataan akses pelatihan, konsistensi manajemen perusahaan pelayaran, dan kesiapan individu awak kapal (Hadi Adha, 2023).

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis lebih jauh bagaimana optimalisasi sumber daya manusia dapat meningkatkan kinerja crew kapal laut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan mengumpulkan data melalui wawancara mendalam, observasi lapangan, dan analisis dokumen. Informan penelitian adalah nakhoda, perwira, serta awak kapal yang bekerja pada salah satu perusahaan pelayaran nasional. Dengan pendekatan ini, diharapkan dapat diperoleh gambaran menyeluruh mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja awak kapal serta strategi optimalisasi yang dapat diterapkan oleh perusahaan pelayaran.

Urgensi penelitian ini dapat dilihat dari dua perspektif. Pertama, dari sisi akademik, penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian tentang manajemen SDM dalam sektor pelayaran yang masih relatif terbatas dibandingkan sektor lain. Kedua, dari sisi praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan pelayaran dalam merumuskan kebijakan peningkatan kinerja crew, sekaligus mendukung keselamatan dan efisiensi pelayaran nasional.

OPTIMALISASI SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA CREW KAPAL LAUT

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan tujuan untuk memahami fenomena optimalisasi sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja crew kapal laut secara mendalam. Pendekatan kualitatif dipilih karena permasalahan yang dikaji bersifat kompleks dan membutuhkan pemahaman holistik, terutama terkait pengalaman, persepsi, dan praktik sehari-hari awak kapal.

Informan dalam penelitian ini terdiri dari nakhoda, perwira, dan awak kapal dari salah satu perusahaan pelayaran nasional. Pemilihan informan dilakukan dengan teknik purposive sampling, yaitu memilih individu yang dianggap memiliki pengalaman dan pengetahuan relevan terhadap topik penelitian. Secara rinci, informan terdiri dari: (1) Seorang nakhoda dengan pengalaman lebih dari 10 tahun, (2) Dua orang perwira kapal yang bertanggung jawab atas operasi teknis dan navigasi, (3) Empat awak kapal yang terlibat dalam kegiatan operasional harian, seperti bongkar muat dan pengawasan mesin.

Pengumpulan data dilakukan melalui tiga metode utama yaitu wawancara mendalam, dilakukan secara tatap muka dengan menggunakan pedoman wawancara semi-terstruktur. Pertanyaan berfokus pada pengalaman kerja, tantangan di lapangan, strategi optimalisasi SDM, serta persepsi mengenai kebijakan perusahaan. Selanjutnya Observasi, peneliti melakukan observasi langsung terhadap aktivitas awak kapal, terutama dalam kegiatan operasional seperti bongkar muat, navigasi, dan briefing kerja harian. Observasi ini bertujuan untuk mendapatkan data nyata tentang kinerja dan koordinasi awak kapal. Dan terakhir peneliti melakukan analisis dokumen.

Data dianalisis menggunakan teknik analisis tematik (thematic analysis). Proses analisis dilakukan melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Tema-tema utama yang muncul dari data kemudian dibandingkan dengan teori manajemen SDM dan konteks pelayaran. Untuk menjamin validitas data, peneliti menggunakan teknik triangulasi, yaitu membandingkan data dari wawancara, observasi, dan dokumen. Selain itu, peneliti juga melakukan member checking dengan cara mengkonfirmasi kembali hasil wawancara kepada informan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan pada salah satu perusahaan pelayaran nasional yang mengoperasikan kapal kargo untuk jalur domestik. Informan terdiri dari seorang nakhoda, dua orang perwira (masing-masing perwira mesin dan perwira dek), serta empat orang awak kapal dari bagian teknis maupun operasional. Rata-rata informan memiliki pengalaman kerja antara 3 hingga 15 tahun di dunia pelayaran. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi langsung saat kapal bersandar dan berlayar, serta analisis dokumen perusahaan berupa SOP, jadwal kerja, dan kebijakan internal terkait manajemen awak kapal.

Peneliti melakukan observasi selama dua minggu, mencatat pola kerja awak kapal mulai dari aktivitas pagi hari, kegiatan bongkar muat, hingga pengaturan shift malam. Selama periode tersebut, peneliti juga menghadiri briefing harian yang dipimpin oleh perwira kapal untuk melihat bagaimana koordinasi dan komunikasi antar awak berlangsung.

1. Kompetensi Teknis sebagai Fondasi Kinerja Crew

Hasil wawancara menunjukkan bahwa kompetensi teknis merupakan faktor utama dalam kinerja crew kapal laut. Nakhoda menekankan pentingnya penguasaan teknis untuk menjaga keselamatan:

“Keterampilan teknis itu bukan sekadar formalitas sertifikat. Awak yang terbiasa melakukan drill darurat lebih sigap saat menghadapi masalah. Pernah ada kebocoran kecil di ruang mesin, awak yang sudah sering ikut latihan cepat tahu apa yang harus dilakukan.” (Wawancara, Nakhoda, 15 Juni 2025).

Dari observasi, peneliti melihat bahwa crew yang pernah mengikuti pelatihan eksternal lebih percaya diri saat melakukan prosedur perawatan mesin. Mereka tidak menunggu perintah perwira, tetapi langsung bekerja sesuai prosedur. Sebaliknya, awak baru yang belum pernah mengikuti pelatihan tampak lebih pasif dan ragu mengambil keputusan.

Analisis dokumen SOP perusahaan menunjukkan adanya kewajiban mengikuti pelatihan STCW (Standards of Training, Certification, and Watchkeeping). Namun, dari wawancara diketahui bahwa tidak semua awak memiliki akses merata terhadap pelatihan tersebut karena keterbatasan biaya dan waktu. Hal ini menjadi kendala serius dalam optimalisasi kompetensi teknis awak kapal.

Dari temuan ini dapat disimpulkan bahwa optimalisasi SDM di bidang teknis tidak hanya berhenti pada sertifikasi formal, tetapi juga harus mencakup pelatihan berkelanjutan.

OPTIMALISASI SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA CREW KAPAL LAUT

Perusahaan pelayaran perlu memastikan bahwa setiap awak, baik yang baru maupun senior, mendapat kesempatan yang sama untuk mengasah keterampilan teknis mereka.

2. Soft Skill dan Komunikasi sebagai Penopang Efisiensi Kerja

Selain kompetensi teknis, kemampuan komunikasi dan soft skill terbukti sangat memengaruhi koordinasi di kapal. Seorang perwira dek menyampaikan:

“Masalah di kapal sering muncul bukan karena teknis, tapi miskomunikasi. Kalau ada instruksi yang tidak jelas, bisa terjadi kesalahan. Makanya briefing sebelum kerja sangat penting.” (Wawancara, Perwira Dek, 16 Juni 2025).

Observasi mendukung pernyataan tersebut. Pada hari pertama, briefing dilakukan singkat dan beberapa awak terlihat kebingungan dengan pembagian tugas. Akibatnya, proses bongkar muat mengalami keterlambatan 30 menit. Namun, pada hari berikutnya briefing lebih terstruktur dengan penjelasan detail mengenai peran masing-masing awak. Hasilnya, bongkar muat selesai sesuai jadwal.

Analisis dokumen menunjukkan bahwa perusahaan telah menetapkan aturan tentang briefing harian, tetapi tidak ada standar format yang jelas. Akibatnya, pelaksanaannya sangat bergantung pada gaya kepemimpinan perwira yang bertugas. Pembahasan dari temuan ini menunjukkan bahwa soft skill, khususnya komunikasi, sama pentingnya dengan keterampilan teknis. Crew kapal harus dilatih tidak hanya dalam aspek teknis, tetapi juga dalam kemampuan interpersonal seperti mendengarkan, menyampaikan instruksi dengan jelas, dan bekerja sama dalam tim. Optimalisasi SDM harus mencakup pelatihan komunikasi efektif, misalnya melalui simulasi briefing atau workshop teamwork.

3. Manajemen Jam Kerja dan Kesehatan Awak Kapal

Jam kerja menjadi isu penting yang memengaruhi kinerja. Seorang awak mesin menyampaikan:

“Kalau jam kerja panjang tanpa istirahat cukup, kami cepat lelah. Dulu sering kerja sampai 14 jam, tapi sekarang mulai ada pengaturan shift lebih baik.” (Wawancara, Awak Mesin, 18 Juni 2025).

Observasi menunjukkan bahwa awak kapal bekerja dalam pola shift 6 jam kerja – 6 jam istirahat. Meskipun secara teori pola ini ideal, dalam praktiknya seringkali terjadi perpanjangan jam kerja, terutama saat kapal bersandar dan melakukan bongkar muat. Peneliti mencatat

beberapa awak terlihat kelelahan pada hari keempat karena jam kerja tambahan tanpa kompensasi istirahat.

Analisis dokumen menunjukkan adanya regulasi perusahaan yang membatasi jam kerja maksimal 12 jam per hari. Namun, aturan tersebut tidak selalu dipatuhi karena tuntutan operasional. Hal ini menimbulkan potensi risiko kelelahan yang dapat memengaruhi keselamatan pelayaran.

Dari temuan ini menunjukkan bahwa manajemen jam kerja harus lebih disiplin diterapkan. Optimalisasi SDM tidak akan tercapai jika awak kapal terus-menerus bekerja melebihi batas wajar. Perusahaan perlu memperkuat pengawasan terhadap jam kerja, memberikan kompensasi istirahat yang memadai, dan menyiapkan sistem rotasi awak untuk mengurangi beban kerja berlebihan.

4. Motivasi, Insentif, dan Kesejahteraan

Motivasi kerja awak kapal sangat erat kaitannya dengan kesejahteraan dan sistem reward yang diterapkan perusahaan. Seorang awak dek mengungkapkan “Kalau gaji telat, semangat kerja langsung turun. Apalagi kalau keluarga di rumah sampai nelpon karena butuh biaya. Tapi kalau insentif lancar, kerja jadi lebihikhlas dan semangat.” (Wawancara, Awak Dek, 19 Juni 2025).

Peneliti juga mengamati bahwa ketika ada informasi tentang bonus kinerja, suasana kerja di kapal lebih positif. Awak tampak lebih disiplin datang ke briefing dan lebih fokus dalam melaksanakan tugas.

Analisis dokumen memperlihatkan bahwa perusahaan memiliki kebijakan reward berbasis kinerja, namun implementasinya belum konsisten. Beberapa unit kapal sudah menerapkan sistem ini, sementara yang lain masih menggunakan skema gaji standar tanpa tambahan insentif.

Dari temuan ini menegaskan bahwa motivasi tidak hanya muncul dari faktor internal individu, tetapi juga dipengaruhi oleh kebijakan perusahaan. Optimalisasi SDM harus memperhatikan aspek kesejahteraan, termasuk gaji tepat waktu, pemberian insentif yang adil, serta fasilitas kesehatan dan komunikasi dengan keluarga.

5. Kepemimpinan Nahkoda dan Perwira sebagai Faktor Penentu

Nahkoda memiliki peran penting sebagai pemimpin di kapal. Salah satu awak menuturkan:

OPTIMALISASI SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA CREW KAPAL LAUT

“Kalau nakhoda tegas tapi juga adil, kami lebih hormat dan patuh. Tapi kalau terlalu keras tanpa penjelasan, malah bikin awak takut dan tidak berani bicara.” (Wawancara, Awak Mesin, 20 Juni 2025).

Observasi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan nakhoda sangat berpengaruh terhadap suasana kerja. Pada saat nakhoda memberikan instruksi dengan pendekatan persuasif, awak lebih responsif dan cepat melaksanakan tugas. Sebaliknya, ketika instruksi disampaikan dengan nada tinggi, beberapa awak tampak enggan berinisiatif.

Dokumen SOP perusahaan menyebutkan bahwa nakhoda bertanggung jawab penuh atas manajemen awak, termasuk pembinaan disiplin dan motivasi. Namun, tidak ada pedoman khusus mengenai gaya kepemimpinan yang dianjurkan.

Dari temuan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan adalah bagian integral dari optimalisasi SDM. Nakhoda dan perwira perlu dibekali dengan keterampilan kepemimpinan modern yang menekankan komunikasi dua arah, motivasi, dan penyelesaian konflik.

6. Sinergi antara Kebijakan Perusahaan dan Kesiapan Individu

Dari seluruh temuan, terlihat jelas bahwa optimalisasi SDM tidak bisa hanya bergantung pada faktor individu atau perusahaan saja. Seperti yang disampaikan nakhoda:

“Kalau perusahaan tidak mendukung dengan fasilitas dan pelatihan, sulit bagi awak untuk berkembang. Tapi kalau awak sendiri malas belajar, juga percuma. Jadi harus ada kerjasama dua arah.” (Wawancara, Nakhoda, 21 Juni 2025).

Observasi mendukung pernyataan tersebut. Awak yang berinisiatif belajar dari senior lebih cepat beradaptasi dengan tugas, sementara awak yang pasif cenderung tertinggal meski perusahaan sudah menyediakan pelatihan internal.

Analisis dokumen juga menunjukkan bahwa perusahaan berusaha menerapkan berbagai kebijakan SDM, tetapi keberhasilan implementasi sangat bergantung pada motivasi dan kesiapan individu awak kapal.

Pembahasan ini menegaskan bahwa optimalisasi SDM memerlukan sinergi antara kebijakan perusahaan dan kesiapan individu. Tanpa dukungan dari salah satu pihak, kinerja crew tidak akan optimal.

Jika dikaitkan dengan teori kinerja, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja awak kapal dipengaruhi oleh faktor kemampuan (ability) dan motivasi (motivation).

Kompetensi teknis dan soft skill termasuk dalam aspek kemampuan, sementara kesejahteraan, insentif, dan kepemimpinan masuk dalam aspek motivasi.

Dari perspektif manajemen SDM modern, hasil penelitian ini sejalan dengan konsep employee engagement, yaitu keterlibatan emosional dan profesional awak dalam pekerjaan. Engagement crew meningkat ketika mereka merasa diperhatikan, didukung, dan diberikan kesempatan berkembang.

Dari hasil penelitian di atas menurut peneliti, pertama, peneliti melihat bahwa kompetensi teknis awak kapal masih menjadi fondasi utama yang menentukan kualitas kerja di lapangan. Temuan di lapangan menegaskan bahwa crew yang telah memperoleh pelatihan tambahan lebih sigap dalam menangani keadaan darurat maupun operasi rutin. Hal ini memperlihatkan adanya hubungan erat antara pelatihan berkelanjutan dan kesiapan operasional. Dari perspektif peneliti, investasi pada pelatihan teknis bukan hanya memenuhi regulasi internasional, tetapi juga merupakan strategi jangka panjang untuk mengurangi risiko kecelakaan dan meningkatkan produktivitas. Dengan kata lain, pelatihan tidak boleh dipandang sebagai beban biaya, melainkan sebagai modal penting dalam pengembangan SDM maritim.

Kedua, peneliti menemukan bahwa soft skill dan komunikasi sering kali menjadi celah yang kurang diperhatikan oleh perusahaan pelayaran. Padahal, komunikasi yang jelas dan teamwork yang solid terbukti mempercepat penyelesaian pekerjaan dan mencegah kesalahpahaman. Dalam observasi, perbedaan hasil kerja antara briefing singkat dan briefing terstruktur menjadi bukti nyata. Peneliti memandang bahwa perusahaan pelayaran masih terlalu fokus pada aspek teknis, sementara aspek interpersonal jarang mendapat perhatian serius. Padahal, dalam kondisi kerja yang penuh tekanan dan terbatas seperti di kapal, komunikasi efektif dapat menjadi faktor penentu keberhasilan operasional.

Ketiga, aspek jam kerja dan kesehatan awak kapal memberikan gambaran yang cukup mengkhawatirkan. Meskipun perusahaan telah menetapkan regulasi jam kerja maksimal, praktik di lapangan masih sering melanggar aturan tersebut. Peneliti menilai bahwa faktor kelelahan akibat jam kerja panjang merupakan salah satu risiko laten yang berpotensi memicu human error. Dari sudut pandang peneliti, manajemen perusahaan perlu lebih tegas dalam mengawasi implementasi aturan jam kerja, sekaligus menyediakan mekanisme pemantauan kesehatan awak secara berkala. Tanpa adanya kebijakan yang konsisten, optimalisasi SDM hanya akan menjadi jargon tanpa dampak nyata.

OPTIMALISASI SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA CREW KAPAL LAUT

Keempat, peneliti menekankan bahwa motivasi dan kesejahteraan awak kapal bukanlah faktor sekunder, melainkan komponen vital dalam menjaga stabilitas kinerja. Ketepatan waktu pembayaran gaji, kejelasan insentif, serta dukungan fasilitas kesejahteraan terbukti berpengaruh langsung pada semangat kerja awak. Dari perspektif peneliti, perusahaan yang abai terhadap aspek kesejahteraan akan menghadapi risiko tingginya turnover crew, menurunnya loyalitas, serta meningkatnya potensi konflik di lapangan. Optimalisasi SDM hanya dapat berjalan apabila perusahaan menempatkan awak kapal sebagai aset, bukan sekadar tenaga kerja yang bisa digantikan.

Kelima, dari keseluruhan temuan, peneliti menilai bahwa kepemimpinan nakhoda dan perwira menjadi benang merah yang menghubungkan semua aspek optimalisasi SDM. Kepemimpinan yang adil, komunikatif, dan mampu memberi motivasi terbukti menciptakan suasana kerja positif, sementara kepemimpinan otoriter justru menghambat partisipasi awak. Dalam pandangan peneliti, gaya kepemimpinan yang humanis dan partisipatif sangat relevan dengan konteks kerja di kapal yang menuntut kerja sama penuh antar awak. Oleh karena itu, pengembangan keterampilan kepemimpinan harus menjadi bagian dari strategi manajemen SDM perusahaan pelayaran, agar optimalisasi kinerja awak dapat berjalan secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa optimalisasi sumber daya manusia pada crew kapal laut sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor utama, yaitu kompetensi teknis, soft skill dan komunikasi, manajemen jam kerja dan kesehatan, motivasi dan kesejahteraan, serta kepemimpinan nakhoda. Kelima aspek ini saling berhubungan dan membentuk fondasi penting dalam meningkatkan kinerja awak kapal. Penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berkelanjutan, komunikasi yang efektif, kepatuhan terhadap regulasi jam kerja, pemberian insentif yang adil, serta kepemimpinan yang humanis mampu menciptakan kondisi kerja yang lebih produktif, aman, dan harmonis di atas kapal.

Berdasarkan temuan tersebut, peneliti menyarankan agar perusahaan pelayaran lebih serius dalam mengimplementasikan program pelatihan teknis dan pengembangan soft skill secara berkesinambungan, serta memastikan kepatuhan terhadap aturan jam kerja untuk menjaga kesehatan dan keselamatan awak. Selain itu, sistem insentif dan kesejahteraan perlu diperbaiki agar mampu meningkatkan motivasi serta loyalitas crew.

Peneliti juga merekomendasikan adanya program penguatan kepemimpinan bagi nakhoda dan perwira kapal, dengan pendekatan partisipatif yang mendorong komunikasi dua arah. Dengan langkah-langkah tersebut, optimalisasi SDM tidak hanya berorientasi pada peningkatan kinerja jangka pendek, tetapi juga menjadi investasi jangka panjang bagi keberlanjutan operasional perusahaan pelayaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Nasir Rachman, Baharuddin, B., & Johannes Baptista Halik. (2024). Pengaruh Kompetensi Dan Kesesuaian Peran Terhadap Kinerja Awak Kapal MV.Mutawa.103 Di Abu Dhabi. EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, 4(1), 3100–3108. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v4i1.6435>
- Afriansyah, A., Baskoro, D., & Imanuel, C. (2021). Analisis Definisi Kapal (Penangkap) Ikan Dalam Perlindungan Awak Kapal Pada Konvensi Stcw-F. Masalah-Masalah Hukum, 50(2), 209–221. <https://doi.org/10.14710/mmh.50.2.2021.209-221>
- Arianto, A., Soedarmanto, Mudayat, & Widyawati, N. (2025). Sistem Rekrutmen Crew Kapal Km. Kendhaga Nusantara 12 Pada Pt. Luas Line Surabaya. 02(01).
- Hadi Adha, L. (2023). Perlindungan Hukum Pekerja Migran Indonesia Yang Bekerja Sebagai Awak Kapal Perikanan (AKP) Asing. Private Law, 2(3), 795–815. <https://doi.org/10.29303/prlw.v2i3.2112>
- Juara, C., Siahaan, P., Sapan, Y., & Hariyanti, R. (2024). Indonesian Journal of Nautical Study Crew Performance on Ships: a Case Study in MT. B. Sun. 1–6.
- Kinanti, A. F. (2025). Analisis Efektivitas Penerapan Crew Management System (Cms) Terhadap Monitoring Dokumen Kru Kapal Lng Di PT. X. Jurnal Baruna Horizon, 3(1), 156–169.
- Kwartama, A., & Ndori, A. (2024). Pengaruh perang dagang global pada jaringan transportasi laut dan logistik dalam perdagangan internasional. Journal Marine Inside, 6(1), 4–8.
- Maharani, A., Hanik, K., & Nur Isyam, A. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Fasilitas Terhadap Kinerja Crew Kapal PT. Asia Marine Temas. Majalah Ilmiah Bahari Jogja, 23(1), 72–87. <https://doi.org/10.33489/mibj.v23i1.395>

OPTIMALISASI SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA CREW KAPAL LAUT

- Patayang, M., & Lia, R. (2019). Penerapan Elemen Ism Code Untuk Menunjang Keselamatan Pelayaran Pada Km Pantokrator. *Sebatik*, 23(2), 482–488. <https://doi.org/10.46984/sebatik.v23i2.802>
- Priyono, B., & Agung Samudro, D. F. (2021). Optimalisasi Pelaksanaan Pergantian Crew Kapal Terhadap Kesesuaian Kontrak Perjanjian Kerja Laut (PKL) Pada PT. Gerbang Samudra Sarana. *Jurnal Aplikasi Pelayaran Dan Kepelabuhanan*, 12(1), 27–34. <https://doi.org/10.30649/japk.v12i1.76>
- Ri, P. B. (2025). Pengaruh kompetensi personel dan kualitas sertifikasi terhadap kinerja abk di satuan kapal patroli bakamla ri. 1(1).
- Setyadi, A., Edi, D. W., & Setiawan, E. B. (2023). Analisa Implementasi Keselamatan Oleh Crew Kapal Container Pada Pt. Temas Shipping Jakarta Berdasarkan Kpi (Key Performance Indicator). *Jurnal Sains Dan Teknologi Maritim*, 23(2), 123–138. <https://doi.org/10.33556/jstm.v23i2.341>
- Sitompul, H. B. (2025). Kajian Teoretis Dan Praktik Kepemimpinan Dalam Pengembangan Karakter Dan Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Manusia. *Inovasi Pendidikan Nusantara*, 6(2), 188–196.
- Supangat, S., & Marsudi, S. (2025). The Importance of Transformational Leadership and Its Influence on Crew Performance on Ships. *Jurnal Aplikasi Pelayaran Dan Kepelabuhanan*, 15(2), 275–279. <https://doi.org/10.30649/japk.v15i2.144>