

**Pengaruh Sistem Tata Kelola Awak Kapal Terhadap Tingkat *Employee Engagement* Awak Kapal Status Perjanjian Kerja Laut  
PT. Pelindo Marine Service**

*(The Effect of Ship Crew Governance System on Seafarer's Employee Engagement under Seafarer's Employee Agreement at PT. Pelindo Marine Service)*

**Eka Rahayu Dwireswati<sup>1</sup>, Mudiyanto<sup>2</sup>, S. Teguh Wiyono<sup>3</sup>**

**<sup>1,2,3</sup> Program Studi Teknologi Rekayasa Operasi Kapal,  
Fakultas Vokasi Pelayaran, Universitas Hang Tuah**

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelaksanaan tata kelola awak kapal terhadap tingkat *employee engagement* pada awak kapal dengan status Perjanjian Kerja Laut (PKL) di PT. Pelindo Marine Service. Tata kelola yang dimaksud meliputi sistem manajemen SDM, sistem penggajian dan kesejahteraan, komunikasi, fasilitas dan lingkungan kerja serta pekerjaan. Dalam penelitian ini digunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada 106 responden yang merupakan awak kapal berstatus PKL. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan regresi linier sederhana untuk mengetahui hubungan antara variabel tata kelola dengan tingkat *employee engagement*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tata kelola awak kapal berpengaruh signifikan terhadap tingkat *employee engagement*. Tingkat *employee engagement* yang tinggi ditunjukkan oleh indikator semangat kerja, dedikasi, dan penghayatan terhadap peran di perusahaan. Temuan ini menunjukkan bahwa pengelolaan awak kapal yang profesional dan terstruktur mampu meningkatkan loyalitas serta kontribusi awak kapal terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

**Kata kunci:** tata kelola awak kapal, *employee engagement*, perjanjian kerja laut

**Abstract:** This study aims to examine the impact of crew governance implementation on the level of employee engagement among crew members employed under Seafarers' Employment Agreements (PKL) at PT Pelindo Marine Service. The governance components analyzed include human resource management systems, payroll and welfare systems, communication, work facilities and environment, as well as job-related factors. A quantitative approach was applied using a survey method, with questionnaires distributed to 106 PKL-status crew members. The collected data were analyzed using simple linear regression to determine the relationship between governance variables and employee engagement levels. The findings reveal that crew governance significantly influences employee engagement. High levels of engagement were reflected in indicators such as work enthusiasm, dedication, and a strong sense of role fulfillment within the company. These results suggest that structured and professional crew management can enhance crew loyalty and their contribution to the achievement of organizational goals.

**Keywords:** ship's crew governance, employee engagement, seafarer employment agreement

**Alamat korespondensi:**

Eka Rahayu Dwireswati, Program Studi Teknologi Rekayasa Operasi Kapal, Universitas Hang Tuah, Jalan A. R. Hakim 150, Surabaya. e-mail: jurnal.pdp@hangtuah.ac.id

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen vital dalam keberlangsungan dan perkembangan sebuah perusahaan, termasuk dalam sektor maritim. Dalam konteks operasional perusahaan, SDM tidak hanya berperan sebagai pelaksana tugas, tetapi juga sebagai aset strategis yang mendorong peningkatan kinerja, produktivitas, dan daya saing organisasi.

Oleh karena itu, pengelolaan SDM secara sistematis, profesional, dan terintegrasi dengan strategi perusahaan menjadi kunci utama dalam menciptakan nilai tambah jangka panjang.

Dalam industri pelayaran dan kepelabuhanan, pengelolaan SDM, khususnya awak kapal, memiliki peranan krusial karena mereka berada di garis depan operasional. Tingkat keterlibatan atau *employee engagement* para awak

kapal menjadi indikator penting dalam menilai efektivitas tata kelola SDM perusahaan. Tingginya tingkat *engagement* mencerminkan loyalitas, komitmen, serta kesediaan karyawan untuk memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Sebagai bentuk komitmen perusahaan terhadap peningkatan kualitas layanan dan kinerja SDM, PT Pelindo Marine Service menerbitkan pedoman tata kelola awak kapal melalui Peraturan Direksi Nomor : HK.01/1/1/2/SDMR/DKSM/PMS-24 pada 1 Januari 2024. Pedoman ini bertujuan memberikan kejelasan struktur pengelolaan awak kapal, meningkatkan efektivitas operasional, serta mendorong keterlibatan aktif awak kapal dalam mendukung strategi perusahaan.

Operasional kapal PT Pelindo Marine Service yang mencakup 55 wilayah operasi ditunjang oleh awak kapal dengan 3 status pekerja awak kapal yang bertanggung jawab untuk kelancaran kegiatan operasional Layanan Sarana Bantu Pemanduan dan Penundaan (SBPP) maupun kegiatan operasional lainnya, yaitu awak kapal status Pegawai tetap, awak kapal status Perjanjian Kerja Laut (PKL) dan awak kapal status Tenaga Alih Daya (TAD).

Meskipun tingkat *employee engagement* awak kapal PKL tercatat tinggi dalam tiga tahun terakhir, fenomena turnover yang mencapai 11,5% tetap menjadi perhatian serius perusahaan. Hal ini menandakan perlunya evaluasi lebih lanjut terhadap efektivitas implementasi sistem tata kelola awak kapal dan dampaknya terhadap *engagement*. Tingkat *employee engagement* yang optimal diyakini tidak hanya meningkatkan produktivitas, namun juga menurunkan niat karyawan untuk berpindah kerja, memperkuat loyalitas, dan meningkatkan kualitas kerja secara keseluruhan.

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis bagaimana implementasi

tata kelola awak kapal di lingkungan PT Pelindo Marine Service mempengaruhi tingkat *employee engagement*, khususnya pada awak kapal dengan status Perjanjian Kerja Laut. Kajian ini penting sebagai dasar pengambilan kebijakan strategis dalam pengelolaan SDM yang berorientasi pada keberlanjutan dan keunggulan kompetitif perusahaan di sektor maritim nasional.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2024) metode kuantitatif dapat diartikan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode yang diterapkan adalah survei kuantitatif, yang digunakan untuk memperoleh generalisasi berdasarkan data yang dikumpulkan dari responden melalui instrumen terstruktur berupa kuesioner.

Penelitian ini melibatkan dua jenis variabel, yaitu: Variabel **Independen (X)**: *Sistem Tata Kelola Awak Kapal* yang mencakup kebijakan, prosedur, dan pelaksanaan pengelolaan awak kapal sebagai dasar operasionalisasi manajemen SDM di atas kapal. dan Variabel **Dependen (Y)**: *Employee Engagement* pada awak kapal dengan status Perjanjian Kerja Laut (PKL), yang mencerminkan tingkat keterikatan emosional dan komitmen mereka terhadap perusahaan.

Fokus penelitian diarahkan pada awak kapal dengan status PKL yang aktif bekerja di atas kapal, berjumlah 218 orang. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik *cluster sampling*, dengan mempertimbangkan unit kerja sebagai klaster yang merepresentasikan keseluruhan populasi. Sampel pada penelitian ini dengan metode survei

terhadap 106 responden awak kapal aktif dengan status Perjanjian Kerja Laut.

Teknik analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif dan uji hipotesis melalui pendekatan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Sebelum analisis regresi, dilakukan uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi) untuk memastikan validitas model.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil **analisis deskriptif** terhadap 106 responden awak kapal di PT Pelindo Marine Service dengan status Perjanjian Kerja Laut, diperoleh rata-rata skor untuk variabel sistem tata kelola awak kapal sebesar 4,56. Hal ini mengindikasikan bahwa pelaksanaan tata kelola dinilai sangat tinggi oleh para responden. Indikator dengan skor tertinggi adalah  $X_{1.11}$  (kontribusi nyata terhadap tim) sebesar 4,63, menunjukkan bahwa pekerjaan yang memberikan dampak nyata terhadap kinerja tim menjadi faktor dominan dalam sistem pengelolaan awak kapal.

Sementara itu, variabel *employee engagement* memiliki rata-rata skor 4,57, yang juga masuk dalam kategori sangat tinggi. Indikator dengan skor tertinggi, yaitu kebanggaan terhadap perusahaan dan pemahaman terhadap strategi organisasi, menunjukkan bahwa keterlibatan emosional dan pemahaman terhadap arah organisasi merupakan aspek penting bagi *employee engagement* awak kapal.

Hasil **Uji Validitas**, pengujian validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap item dalam kuesioner mampu mengukur konstruk yang dimaksud secara tepat. Pada variabel **tata kelola awak kapal (X)** yang terdiri atas 11 item pertanyaan, hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai *Corrected Item-Total Correlation* melebihi nilai **r-tabel** sebesar 0,30. Selain itu, seluruh nilai signifikansi (*p-value*)

tercatat di bawah ambang batas 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel X memiliki validitas yang memadai dan layak digunakan dalam pengujian lebih lanjut. Demikian pula, untuk variabel ***employee engagement* (Y)** yang terdiri dari 10 item, hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item memiliki korelasi yang kuat terhadap total skor variabel Y, dengan nilai korelasi yang juga lebih tinggi dari **r-tabel (0,30)** dan signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa setiap item mampu merepresentasikan aspek yang sesuai dengan konstruk *employee engagement* yang diteliti. Dengan demikian, seluruh item  $Y_{1.1}$  hingga  $Y_{1.10}$  dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam proses analisis selanjutnya.

Hasil **Uji Reliabilitas** Pengujian reliabilitas dilakukan untuk menilai sejauh mana instrumen penelitian menghasilkan data yang konsisten dan dapat dipercaya. Pada variabel tata kelola awak kapal (X) yang terdiri dari 11 item pertanyaan, diperoleh nilai **Cronbach's Alpha** sebesar **0,907**. Mengacu pada kriteria yang dikemukakan oleh Nunnally (1978), nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70 menunjukkan bahwa instrumen telah mencapai tingkat reliabilitas yang memadai, sedangkan nilai di atas 0,90 menunjukkan reliabilitas yang sangat tinggi. Nilai  $\alpha = 0,907$  yang diperoleh dalam pengujian ini mencerminkan bahwa instrumen memiliki konsistensi internal yang sangat kuat, sehingga setiap item dalam variabel X secara keseluruhan saling mendukung dalam mengukur konstruk yang dimaksud. Dengan demikian, apabila instrumen yang sama digunakan kembali pada populasi serupa, hasil yang diperoleh cenderung konsisten dan stabil. Seluruh item dinilai memberikan kontribusi positif terhadap reliabilitas, sehingga tidak diperlukan penghapusan item dalam instrumen ini. Reliabilitas instrumen pada variabel *employee engagement* (Y) yang terdiri

dari 10 item pertanyaan dianalisis menggunakan koefisien **Cronbach's Alpha**, dan diperoleh nilai sebesar **0,895**. Berdasarkan standar penilaian reliabilitas, nilai di atas 0,80 menunjukkan reliabilitas yang baik, sementara nilai yang mendekati 0,90 menunjukkan bahwa instrumen memiliki reliabilitas yang sangat tinggi. Dengan nilai  $\alpha = 0,895$ , dapat disimpulkan bahwa instrumen pada variabel *employee engagement* menunjukkan konsistensi internal yang sangat baik, meskipun sedikit di bawah reliabilitas variabel tata kelola awak kapal. Artinya, setiap item dalam instrumen ini secara konsisten mampu merepresentasikan tingkat keterikatan pegawai terhadap perusahaan. Selain itu, tidak ditemukan item yang perlu dieliminasi karena seluruh butir pertanyaan memberikan kontribusi positif terhadap keandalan instrumen.

Hasil **Uji Korelasi**, berdasarkan hasil pengujian statistik, diperoleh nilai koefisien korelasi Pearson sebesar 0,82 dengan tingkat signifikansi (p-value) sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat kuat antara variabel tata kelola awak kapal (X) dan *employee engagement* (Y). Mengacu pada interpretasi koefisien korelasi, nilai antara 0,80 hingga 1,00 termasuk dalam kategori sangat kuat dan searah. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin optimal pelaksanaan aspek-aspek tata kelola seperti sistem manajemen SDM, sistem penggajian dan kesejahteraan, komunikasi internal, serta fasilitas kerja, maka akan semakin tinggi pula tingkat keterikatan pegawai terhadap perusahaan. Dengan kata lain, **peningkatan dalam variabel X akan diikuti dengan peningkatan pada variabel Y**, yang tercermin dari meningkatnya rasa bangga, loyalitas, dan komitmen pegawai dalam menjalankan peran di organisasi.

Hasil **Analisis Regresi Linier Sederhana** dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel tata

kelola awak kapal (X) terhadap variabel *employee engagement* (Y). Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = 0,541 + 0,911X$$

Koefisien regresi sebesar **0,911** memiliki arti bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam persepsi responden terhadap tata kelola awak kapal akan meningkatkan skor *employee engagement* sebesar 0,911 poin, dengan asumsi variabel lain tetap. Sementara itu, nilai konstanta sebesar **0,541** mengindikasikan bahwa jika tata kelola awak kapal berada pada titik nol (tidak dilaksanakan), maka tingkat *employee engagement* masih berada pada nilai dasar sebesar 0,541 poin. Nilai **t-hitung** sebesar **14,738** dengan nilai signifikansi **0,000**, yang jauh lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Hal ini menegaskan bahwa variabel tata kelola awak kapal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan tata kelola awak kapal memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap tingkat *employee engagement* pada awak kapal berstatus Perjanjian Kerja Laut (PKL) di PT. Pelindo Marine Service. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji korelasi Pearson yang menunjukkan hubungan sangat kuat dan searah antara kedua variabel, serta hasil analisis regresi linier sederhana yang menghasilkan persamaan  **$Y = 0,541 + 0,911X$** , dengan koefisien regresi yang positif dan signifikan secara statistik. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin optimal tata kelola awak kapal yang diterapkan meliputi sistem manajemen SDM, penggajian, komunikasi, dan lingkungan kerja maka semakin tinggi pula tingkat keterikatan (*employee engagement*) awak kapal terhadap perusahaan.

Tingkat *employee engagement* yang tinggi turut memberikan dampak

terhadap arah kebijakan pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan. Nilai rata-rata *employee engagement* yang mencapai 4,57 mencerminkan adanya rasa bangga, loyalitas, dan komitmen yang kuat dari awak kapal terhadap perusahaan. Oleh karena itu, penyusunan kebijakan pengelolaan awak kapal sebaiknya mempertimbangkan aspek keterikatan pegawai, guna mendorong peningkatan kinerja, produktivitas, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan berkelanjutan.

#### Saran

Berdasarkan temuan penelitian, disarankan kepada PT Pelindo Marine Service untuk memberikan perhatian lebih pada aspek-aspek tata kelola awak kapal yang memperoleh skor terendah dalam analisis. Upaya peningkatan dapat dilakukan melalui penyelenggaraan pelatihan atau pengarahan yang relevan dengan sistem pengelolaan awak kapal, penciptaan lingkungan kerja yang mendukung kenyamanan dan kesejahteraan, serta penyampaian informasi yang lebih jelas mengenai tugas dan tanggung jawab masing-masing awak kapal.

Peneliti juga menyarankan kepada awak kapal PT Pelindo Marine Service untuk lebih proaktif dan terbuka dalam menyampaikan masukan, saran, maupun tanggapan kepada manajemen perusahaan terkait pelaksanaan sistem tata kelola awak kapal. Partisipasi aktif dari awak kapal merupakan komponen penting dalam proses evaluasi dan perbaikan berkelanjutan, yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja individu maupun tim, kesejahteraan kerja, serta terciptanya lingkungan kerja yang lebih sehat, aman, dan kondusif.

Untuk penelitian selanjutnya, peneliti merekomendasikan agar dilakukan pengembangan model penelitian dengan mempertimbangkan penambahan variabel independen lainnya yang berpotensi mempengaruhi tingkat

*employee engagement*, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, atau kepuasan kerja. Penambahan variabel tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *employee engagement*. Selain itu, guna meningkatkan validitas dan generalisasi hasil penelitian, disarankan agar penelitian mendatang menggunakan jumlah sampel yang lebih besar dan distribusi yang lebih merata di berbagai unit atau wilayah kerja. Hal ini akan mendukung diperolehnya hasil analisis data yang lebih representatif, dan akurat.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Republik Indonesia. (2008). *Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran*. Sekretariat Negara.
- Republik Indonesia. (2003). *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Sekretariat Negara.
- Republik Indonesia. (2000). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2000 tentang Kepelautan*. Jakarta.
- Dephub. (2013). *Peraturan Menteri Perhubungan Laut Republik Indonesia Nomor 84 Tahun 2013 tentang Perekrutan dan Penempatan Awak Kapal*. Jakarta.
- Dephub. (2021). *Peraturan Menteri Perhubungan Laut Republik Indonesia Nomor 59 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Usaha Jasa Terkait dengan Angkutan di Perairan*. Jakarta.
- Sugiyono. (2024). *Metode penelitian kuantitatif*. ALFABETA, Inc.
- Sujarweni, V. W. (2022). *Metodologi penelitian*. PT Pustaka Baru.
- ACT Consulting. (2021, Juni 30). *Mengenal 3 tipe karyawan menurut employee engagement survei*. <https://actconsulting.co/>.
- Luqman, H. (2023, Februari 27). *Pengertian employee engagement*

- dan cara meningkatkannya. <https://www.talentics.id/resources/blog>
- Humas Indonesia. (2024, April 30). *Mengenal 3 dimensi keberhasilan employee engagement*. <https://www.humasindonesia.id/berita/>.
- Hidayat, R., & Anwar, S. A. (2023, Juli). *Manajemen sumber daya manusia*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(2), 392–401.
- Kariyamin, K., Winarno, W., & Junaedi, J. (2023). Pengaruh motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 10(1), 26–33.
- Prawinda, K. S., & Yulianti, P. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi kebangkitan employee engagement di perbankan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi*, 6(2), 1227–1250.
- Yuliani, R., & Rahmatiasari, A. (2021). Pengaruh corporate governance terhadap financial distress dengan kinerja keuangan sebagai variabel moderating (perusahaan manufaktur di BEI). *Reviu Akuntansi dan Bisnis Indonesia*, 5(1), 38–54. <https://doi.org/10.18196/rabin.v5i1.11333>.
- Adi, W. M., Suprpti, F., Anggoro, R., & Asfirah, L. R. (2023). Pengaruh karir potensial dan motivasi terhadap performa kerja: Studi pada pelaut yang bekerja pada perusahaan penyedia awak kapal tahun 2023. *Saintara: Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Maritim*, 7(2), 81–89. <https://doi.org/10.31284/j.saintara.2023.v7i2.1061>.
- Agung, L., Setyowati, R. K., & Kartika, D. R. (2024). Hubungan hukum antara anak buah kapal perikanan dengan perusahaan dalam perjanjian kerja laut. *SOCIAL: Jurnal Inovasi Pendidikan IPS*, 4(3), 239–251. <https://doi.org/10.24036/social.v4i3>
- Siagian, E. N. L., Halawa, R., & Indrawan, S. (2022). Perjanjian Kerja Laut Sebagai Jaminan Keselamatan Para Tenaga Kerja atau Pelaut. *Aufklärung: Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora*, 2(4), 341–347. <http://pijarpemikiran.com/index.php/Aufklarung>.
- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). *Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement*. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162–174. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.14](https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.14).