



PENGARUH DIGITALISASI PELAYANAN MELALUI SISTEM INAPORTNET TERHADAP KINERJA OPERASIONAL KAPAL DI PELABUHAN SIWA

Ananda Amroh^{1*}, Dirhamsyah², Fadiyah Hani Sabila³

^{1*,2,3}Politeknik Adiguna Maritim Indonesia Medan, Indonesia

Alamat : Jl. Brigjend. Bejo No.125, Pulo Brayan Kota, Medan Barat, Medan

*Corresponding author : anandaamrohsitorus11@gmail.com

Abstract PT. Alfa Arafah Crewing Jakarta is a ship shipping company that operates in the manning sector. Ship manning is a service carried out on behalf of foreign sea transportation companies or national sea transportation companies. The ship's crew is an object in the process of activities on board the ship, so that the ship's warm-up process and selection of new crew candidates is well planned so that the implementation of the fencing and selection of the ship's crew is as expected. Information plays an important role in improving performance. This research uses a qualitative descriptive method by describing in detail the implementation of the ship diving process and quality-based crew selection at PT. Alfa Arafah Crewing Jakarta. Apart from that, data collection was carried out using interviews, observations, ship literature books and documents on crew selection process activities at PT. Alfa Arafah Crewing Jakarta. The research results show the obstacles faced by PT. Alfa Arafah Crewing Jakarta in warming up and selecting Offshore vessels. PT. Alfa Arafah Crewing Jakarta is that the implementation of the ship crew selection process has not been well organized. Because the crew's requests must be in accordance with the client's needs. Efforts have been made to overcome obstacles to the implementation of the winterization process and crew vessel selection at PT. Alfa Arafah Crewing Jakarta recommends that prospective crew members meet the company's qualifications by having the skills and certification required by clients to build good performance on board.

Keywords: *crewing, offshore vessels, recruitment*

Abstrak PT. Alfa Arafah Crewing Jakarta adalah salah satu perusahaan pelayaran yang bergerak di bidang pengawakan kapal. Pengawakan kapal merupakan pelayanan jasa yang dilakukan untuk mewakili perusahaan angkutan laut asing atau perusahaan angkutan laut nasional. Awak kapal merupakan obyek dalam proses kegiatan dalam kapal, sehingga proses perekrutan dan seleksi calon awak kapal baru direncanakan secara matang agar dalam melaksanakan perekrutan dan seleksi awak kapal dengan yang diharapkan. Informasi menjadi peran penting dalam meningkatkan kinerja. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan mendeskripsikan secara terperinci pelaksanaan proses perekrutan dan seleksi awak kapal berbasis mutu pada PT. Alfa Arafah Crewing Jakarta. Selain itu pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, observasi, literatur buku dan dokumen kegiatan proses seleksi *crew* kapal pada PT. Alfa Arafah Crewing Jakarta. Hasil penelitian menunjukkan kendala yang dihadapi PT. Alfa Arafah Crewing Jakarta dalam melakukan perekrutan dan seleksi kapal *offshore*. PT. Alfa Arafah Crewing Jakarta adalah pelaksanaan proses seleksi *crew* kapal belum terorganisir dengan baik. Dikarenakan permintaan *crew* harus sesuai dengan dibutuhkan *client*. Upaya yang dilakukan untuk mengatasi terjadinya kendala – kendala pelaksanaan proses perekrutan dan seleksi awak kapal pada PT. Alfa Arafah Crewing Jakarta adalah sebaiknya calon awak kapal memenuhi kualifikasi perusahaan dengan mempunyai keterampilan dan sertifikasi yang dibutuhkan *client* guna membangun kinerja yang baik di atas kapal

Kata Kunci: *crewing, kapal offshore, rekrutmen*

Received: Maret 3, 2026; Revised: Maret 9, 2026; Accepted: Maret 14, 2026; **Online Available:** Maret 30, 2026; **Published:** Maret 30, 2026

*Ananda Amroh, anandaamrohsitorus11@gmail.com

1. LATAR BELAKANG

Menurut Ansory (2018:59) individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai asset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sumber daya manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis.

Human Resource Development (HRD) adalah bagian dari manajemen sumber daya manusia yang secara khusus menangani pelatihan dan pengembangan karyawan dalam organisasi. Pengembangan SDM yang dimaksud mencakup pelatihan dan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mempelajari keterampilan baru. Tak hanya itu, HRD juga berperan mendistribusikan sumber daya yang bermanfaat untuk tugas karyawan, dan kegiatan pengembangan lainnya keefektifan kinerja suatu organisasi tidak hanya bergantung pada sumber daya yang tersedia, tetapi juga kualitas dan kompetensi SDM-nya.

Proses seleksi merupakan kegiatan pertama yang harus dilakukan oleh perusahaan. Hal tersebut dilakukan untuk memenuhi syarat dan kompeten, sehingga mampu mengikuti seluruh kegiatan yang ada di kapal. Pelaksanaan seleksi harus dilakukan secara jujur, cermat, dan objektif. Awak kapal merupakan obyek dalam proses kegiatan dalam kapal sehingga proses penerimaan awak kapal baru harus dilakukan dengan profesional serta direncanakan secara matang agar dalam pelaksanaannya berjalan sesuai dengan harapan. Informasi menjadi peran penting dalam meningkatkan kinerja. Namun pada saat proses seleksi masih terdapat *crew* yang tidak sesuai dengan kualifikasi perusahaan.

Proses seleksi yang dilakukan pada PT. Alfa Arafah Crewing Jakarta karena adanya permintaan *client*. Setiap perusahaan mempunyai cara yang cukup beragam dalam melakukan penyeleksian awak kapal, walaupun pada dasarnya memiliki standarisasi faktor penyeleksian yang sama. Faktor - faktor yang sudah menjadi suatu standar di PT. Alfa Arafah Crewing Jakarta dalam penentuan perekrutan dan penyeleksian awak kapal ada beberapa kriteria yang masing-masing mempunyai nilai tersendiri awak kapal yang akan diterima.

Hal tersebut dilakukan untuk mengetahui proses dan strategi peningkatan *crew – crew* kapal yang unggul dan dampaknya terhadap PT. Alfa Arafah Crewing Jakarta dalam peningkatan *crew* kapal yang profesional. Jika dipandang dari segi teoritis penelitian ini perlu juga dilakukan untuk lebih menyempurnakan pengetahuan, sedangkan dari sisi segi praktisnya dapat digunakan PT. Alfa Arafah Crewing Jakarta sebagai sumber informasi dan evaluasi bagi pelaksanaan pengembangan pengawakan kapal guna meningkatkan kinerja Perusahaan semakin baik dan siap berkompetitor dalam dunia pelayaran pada PT. Alfa Arfah Crewing Jakarta.

2. KAJIAN TEORITIS

Adapun syarat yang harus dipenuhi oleh awak kapal agar dapat diterima menjadi seorang pelaut harus memiliki sertifikat khusus kepelautan yang dikeluarkan oleh badan diklat kepelautan. Profesi pelaut sudah lama ada, dan istilah pelaut memiliki asal - usul etimologis pada saat kapal layar menjadi moda transportasi utama di laut sejak jaman dahulu. Tetapi sekarang istilah ini mengacu kepada setiap orang yang bekerja pada semua jenis kapal sebagai moda transportasi dan mencakup orang yang mengoperasikan kapal secara profesional atau rekreasi, baik itu untuk angkatan laut militer atau armada kapal dagang.

Dalam proses penyeleksian awak kapal pada PT. Alfa Arafah Crewing Jakarta, bagian personalia memilah dan menyeleksi satu persatu data pelamar yang masuk. Apabila datanya lengkap bagian personalia akan memanggil pelamar untuk mengikuti tahapan tes seleksi. Banyaknya pelamar membuat pihak personalia sering mengalami kesulitan dalam memilih calon awak kapal dan dalam proses seleksi keputusan yang diambil sering dipengaruhi faktor subjektifitas dari pengambil keputusan. Subjektifitas terjadi karena pengambil keputusan belum bisa mendefinisikan dengan baik dalam menilai kelayakan calon awak kapal.

UU No. 17 Tahun 2007 Pasal 1 Ayat 41 menyebutkan tentang nakhoda merupakan awak kapal yang jabatannya paling tinggi di kapal dan memiliki wewenang serta tanggung jawab sesuai peraturan perundang-undangan yang berbunyi, “Anak buah kapal adalah awak kapal selain Nakhoda”.

Menurut penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa awak kapal dibagi menjadi dua kedudukan, yaitu perwira kapal dan anak buah kapal yang dipekerjakan oleh

ship owner (pemilik kapal) untuk melaksanakan tugas sesuai dengan jabatannya yang sudah tercantum di dalam buku sijiil.

Menurut UU No. 17 Pelayaran Tahun 2008 Pasal 151, setiap awak kapal berhak mendapatkan kesejahteraan yang meliputi :

- 1) Gaji;
- 2) Jam kerja dan jam istirahat;
- 3) Jaminan pemberangkatan ke tempat tujuan dan pemulangan ke tempat asal;
- 4) Kompensasi apabila kapal tidak dapat beroperasi karena mengalami kecelakaan;
- 5) Kesempatan mengembangkan karier;
- 6) Pemberian akomodasi, fasilitas rekreasi, makanan atau minuman; dan
- 7) Pemeliharaan dan perawatan kesehatan serta pemberian asuransi kecelakaan kerja.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses Rekrutmen Crew Kapal Offshore Pada Pt. Alfa Arafah Crewing Jakarta

Menurut Sudiro (2022: 11) pengertian perencanaan sumber daya manusia atau biasa disebut dengan *Human Resources Planning* (HRP) merupakan suatu proses penyusunan rencana yang sistematis di mana menghubungkan antara butuhnya sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Ada dua hal yang perlu perusahaan ketahui tentang fungsi dan tujuan perencanaan SDM yaitu:

- a. Mengantisipasi kebutuhan SDM baik dari segi jumlah maupun kualitas di kemudian hari. Hal ini disebabkan dengan struktur organisasi atau perusahaan yang berubah dalam setiap periodenya.
- b. Membantu divisi *human resource* untuk menemukan kandidat pekerja yang sesuai kebutuhan pekerjaan.

Ada enam tahapan dalam perencanaan sumber daya manusia yang perlu perusahaan ketahui yaitu :

- a. Mengetahui Tujuan Perusahaan
Setiap divisi dari perusahaan pasti memiliki tujuan yang berbeda-beda. Tujuan divisi pemasaran tentu berbeda dengan divisi produksi, distribusi, maupun keuangan.

Dengan mengetahui tujuan dari setiap divisi maka memudahkan bagi individu untuk menentukan SDM yang tepat.

b. Inventarisasi SDM

Ketika mengetahui tujuan organisasi kemudian analisis dari setiap tujuan. Jika sudah selesai analisis, mudah bagi perusahaan untuk menginventarisasi SDM. Mulai dari latar belakang, kemampuan personal, usia, hingga peminatan.

c. Memperkirakan *Demand* dan *Supply*

Data adalah kebutuhan penting bagi perusahaan dan tak terkecuali SDM. Perusahaan harus mengetahui kapan melakukan penambahan atau pelatihan karyawan. Bahkan, jika perlu peningkatan produktivitas, maka catatan dan pengelolaan data sdm sangat berguna bagi perusahaan.

d. Memprediksi Kesenjangan SDM

Kesenjangan SDM sangat penting bagi perusahaan karena menentukan ada penambahan atau pengurangan SDM. Untuk mengetahuinya maka perlu menganalisis dari *demand* dan *supply* SDM.

e. Merumuskan Rencana Tindakan SDM

Rencana tindakan akan dilakukan apabila telah mengetahui perkiraan dan kesenjangan SDM. Jika telah mengetahuinya, ada beberapa contoh tindakan yang dapat diambil seperti mutasi karyawan ke divisi lainnya.

f. Pemantauan dan Umpan Balik SDM

Tahapan terakhir yang harus dilalui adalah pemantauan serta umpan balik yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Ada tiga faktor dalam perencanaan sumber daya manusia yaitu:

a. Pertumbuhan

Faktor pertama yang perlu diketahui adalah pertumbuhan. Ada beberapa macam pertumbuhan, tetapi yang biasa diperhatikan adalah pertumbuhan finansial dan SDM karena berperan penting bagi perusahaan.

b. Perubahan

Faktor kedua yang perlu diperhatikan adalah perubahan. Situasi dan kondisi SDM dapat berubah sewaktu-waktu. Maka dari itu, tuntutan berpikir kreatif dan bekerja secara cerdas penting bagi setiap SDM yang bekerja di perusahaan.

c. Teknologi

Teknologi juga berperan penting bagi perusahaan. Jika setiap individu mampu memahami dan mengelola teknologi yang disediakan perusahaan dengan baik, kompetensi calon awak kapal ikut berkembang.

Menurut Lisandro (2017), tata cara perekrutan dan penempatan awak kapal diatur dalam Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 84 Tahun 2013 tentang Perekrutan dan Penempatan awak kapal. Pada pasal 2 ayat (3) berbunyi’ “Perusahaan angkutan laut nasional dapat melaksanakan kegiatan perekrutan dan penempatan awak kapal hanya untuk kebutuhan perusahaan angkutan laut nasional sendiri.”

Dalam hal ini, PT. Alfa Arafah Crewing Jakarta mempunyai kewenangan untuk mencari sendiri awak kapal dengan memperhatikan tata cara perekrutan dan penempatan awak kapal yang diatur dalam Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 84 Tahun 2013 tentang “Perekrutan dan Penempatan Awak Kapal”. Menurut Bab III Bagian Kesatu Pasal 13 Ayat 1, awak kapal yang direkrut oleh perusahaan keagenan awak kapal adalah pelaut yang berusia minimal 18 (delapan belas) tahun kecuali pelaut yang sedang melaksanakan praktek laut (prala) yang mempunyai keahlian sesuai dengan jabatannya di atas kapal; bagi pelaut yang dibagian *food and catering* wajib memiliki sertifikat yang diterbitkan oleh Lembaga sertifikasi di bidang pendidikan pariwisata atau maritim yaitu *ship’s cook certificate*; yang telah memenuhi standar kesehatan untuk bekerja di atas kapal dan khusus wanita hamil tidak diperkenankan; dan yang memiliki seaman book serta dokumen kepelautan yang dipersyaratkan untuk bekerja di atas kapal.

Menurut UU No. 84 Tahun 2013 pada Pasal 13 Ayat 2, dalam melakukan perekrutan dan penempatan pelaut, perusahaan keagenan awak kapal wajib mengurus semua dokumen yang diperlukan di negara tujuan atau tempat kapal bersandar; keamanan dokumen kepelautan, perjalanan dan dokumen lainnya yang terkait dengan hubungan kerja kedua belah pihak harus dijamin oleh perusahaan memberikan pelaut untuk memperoleh kesempatan mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kualifikasi yang dimiliki. Membebaskan atas pungutan biaya kepada pelaut kecuali untuk biaya terkait dokumen perjalanan, biaya pembuatan dokumen pelaut dan biaya pemeriksaan untuk penerbitan sertifikat kesehatan dan menyampaikan kepada pelaut tentang hak dan kewajiban pelaut

berdasarkan perjanjian kerja laut dan memberi kesempatan untuk membaca dan memahami isi perjanjian kerja laut sebelum ditandatangani.

PROSES SELEKSI *CREW* KAPAL OFFSHORE

Menurut Yulia (2021:24), *Offshore Supply Vessels* (OSV) merupakan kapal yang berfungsi untuk mengangkut peralatan, kebutuhan logistik, kegiatan pengeboran minyak lepas pantai, transportasi pekerja lepas pantai, melaksanakan tugas penundaan, sebagai kapal siaga darurat seperti pemadam kebakaran dan sebagai *sludge tank* (membuang minyak bekas/kotor).

Tahapan atau proses *replacement crew* pada PT. Alfa Arafah Crewing Jakarta guna untuk memperlancar *crewing management* adalah sebagai berikut:

a. Tahap permintaan awak kapal

Tahapan ini merupakan tahapan pertama dari permintaan client dimana mengirimkan e-mail permintaan *crew* kapal kepada *owner* serta PT. Alfa Arafah Crewing Jakarta. Hal ini bertujuan agar perusahaan bisa mempersiapkan *crew* kapal dengan baik dan sesuai kriteria yang diminta oleh *client* dan *ship owner*.

b. Tahap *prepare crew*

Tahapan ini akan berjalan setelah perusahaan menerima e-mail yang sudah disetujui oleh *client* permintaan *candidate crew*. Setelah menerima e-mail, *crewing* langsung mencari *crew* kapal yang sesuai dengan permintaan dari client. Ada dua cara dalam mencalonkan *crew* kapal ke client yaitu dengan mencalonkan *ex crew* dan melakukan perekrutan *crew* baru apabila tidak ada *crew stand by list* sesuai kebutuhan.

c. Tahap pengiriman data ke *client cv form* PT. Alfa Arafah Crewing Jakarta.

Tahapan ini *cv crew* kapal beserta dokumen *crew* dikirim ke *client* melalui e-mail menggunakan *form* perusahaan dengan menyebutkan keterangan yang jelas seperti nama kapal, rencana jadwal *replacement* dan menyampaikan hambatan mengenai *crew* tersebut.

d. Tahapan persiapan dan pengarsipan dokumen

1) Persiapan dokumen

Tahapan ini dijalankan setelah *crew* kapal yang dicalonkan oleh *recruiting manager* mendapatkan *approval* dari *client*. Dokumen yang harus dipersiapkan untuk *sign on* berbeda - beda sesuai dengan jabatan dari *crew* kapal tersebut.

2) Pengarsipan dokumen

Pengarsipan dokumen dilakukan oleh Taruna yang melaksanakan praktek darat dan dicek langsung oleh Operational Manager. Pengarsipan dilakukan dengan cara melakukan *photo copy* semua dokumen *crew* kapal yang akan *sign on* dan kemudian dimasukkan ke dalam map terpisah dari masing-masing *crew* kapal. Pengarsipan bertujuan untuk back up data perusahaan apabila sewaktu-waktu dibutuhkan.

- e. Tahap *Medical Check Education & Training* dan penandatanganan dokumen terkait Beberapa hari sebelum jadwal keberangkatan *sign on*, *crew* kapal wajib mengikuti beberapa kegiatan, yaitu *medical check up*, *education & training* dan penandatanganan dokumen terkait. *Medical check up* dilaksanakan di rumah sakit Puri Medika atau Jakarta Marindo yang terletak di Tanjung Priok yang bertujuan untuk mengetahui kesehatan *crew* kapal. *Education & training crew* kapal dilaksanakan selama empat hari yang bertempat di PT. Alfa Arafah Crewing Jakarta dengan pengampu yaitu *Education & Training Manager*, sedangkan dokumen-dokumen yang wajib ditandatangani oleh *crew* kapal yang akan *sign on* adalah PKL, *Crew Of Employment (COE)*, *Education & Training Certificate (Pre Joining)*.
- f. Tahap pergantian *crew*
- Tahap ini adalah proses *sign on crew*. Keberangkatan *crew* akan dilakukan pengantaran dan penjemputan ke Bandara Soekarno Hatta oleh staff kantor.

DOKUMEN PENDUKUNG

Dokumen – dokumen pendukung merekrut kandidat *crew* pada kapal *offshore* sebagai berikut :

- a. Calon *crew* kapal mengirim cv melalui e- mail / atau mengirim cv melalui whatsapp yang telah tertera di profile e- mail
- b. Calon *crew* wajib memiliki *experience* luar negeri minimal dua kali.
- c. Calon *crew* memiliki sertifikat ADNOC

Program nilai dalam Negara yang dipelopori oleh ADNOC pada tahun 2018 adalah inisiatif berbasis pengadaan yang dirancang untuk mencapai nilai optimal dari sumber daya minyak dan gas negara kita. Program ini kini telah diperluas melampaui sektor minyak dan gas dan mencakup berbagai sektor dan kini diadopsi oleh *Ministry Of*

Industry And Advanced Technology (MoIAT). Program ini harus memastikan proses sertifikasi yang selaras untuk memastikan efisiensi dan pertumbuhan ekonomi UEA secara luas.

- d. Calon *crew* kapal yang memiliki sertifikat pendukung di atas calon *crew* lanjut di-interview oleh HRD melalui via telepon ataupun secara langsung (*face to face*).
- e. Perusahaan menawarkan *salary* yang telah ditawarkan *client*, jika calon *crew* setuju dengan *salary* yang ditawarkan akan diminta biodata yang jelas melalui via telepon.
- f. Calon *crew* yang sudah di-*apply* oleh perusahaan, perusahaan mengirim cv *crew* tersebut pada *client* melalui e-mail menggunakan form PT. Alfa Arafah Crewing Jakarta.

Hambatan – Hambatan Dalam Perekrutan Dan Seleksi Crew Pada Kapal Offshore

Menurut penelitian yang penulis lakukan selama proyek darat (PRADA) pada perusahaan pelayaran PT. Alfa Arafah Crewing Jakarta terdapat kendala – kendala sebagai berikut :

- a. *Salary* yang ditawarkan client kepada calon *crew* tidak sesuai dengan posisi calon *crew* tersebut, sehingga calon *crew salary negotable*.
- b. Rumitnya merekrut *crew* sesuai dengan yang diinginkan oleh *client*.
- c. Calon *crew* sesuai dengan yang diinginkan *client* meminta *salary* lebih tinggi dari yang ditawarkan.
- d. *Crew stand by list* yang telah *on board* di perusahaan pelayaran lain tidak dapat dijadikan *candidate* yang akan di-*apply client*.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Proses rekrutmen *crew* pada PT. Alfa Arafah Crewing Jakarta yang dilakukan sudah sesuai dengan yang ada. Pihak yang bertanggung jawab dalam proses rekrutmen adalah HRD. Rekrutmen anak buah kapal pada PT. Alfa Arafah Crewing Jakarta sudah memenuhi syarat yang telah ditetapkan baik peraturan yang bersifat nasional maupun berlaku internasional untuk persyaratan *crew* kapal. Penjaringan calon *crew* dilakukan dengan berbagai tahapan diawali membuka lowongan, menginput/ memilih calon *crew* yang sesuai, melakukan seleksi dan terakhir melakukan familirisasi/orientasi bagi calon

crew yang telah lulus dari tahap tahap seleksi yang dilakukan dalam pelaksanaan perekrutan crew pada PT. Alfa Arafah Crewing Jakarta

DAFTAR REFERENSI

- Ansory, Al Fadjar. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mutmainnah Syamsir, Hasmin Tamsah & Ramli Hatma. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Karyawan Hotel Claro Makassar. *Jurnal Mirai Management III No. 2 hal. 51*
- Cahyadi, Tri. (2017). Perlindungan Hukum Pelaut di Kapal Indonesia. *Jurnal, Pembaharuan Hukum IV, no. 1 hal. 97–110.*
- Junianto, Firman Fahrizal. (2022). Evaluasi Proses Pelaksanaan Crew Change Mv. Abm Intan Pada PT. Sinarmas LDA Maritime Pada Tahun 2020-2021. *Jurnal Tatalaksana Angkutan Laut dan Kepelabuhan (TALK), hal. 9*
- Moses, A. V. P., & Moeis, A. (2023). Penjadwalan Crew Change Tenaga Kerja Offshore Pada Instalasi Bawah Laut Menggunakan Pendekatan CPM dan PERT. *Jurnal Teknik Industri Terintegrasi (JUTIN), 6(3), hal. 696–710.*
- Pedoman Peraktek Darat (PRADA) dan Pedoman Penulisan Makalah Jurusan Ketatalaksanaan Pelayaran Niaga Dan Kepelabuhan Tahun 2020
- Lisandro, Dwibagus dan Mohammad Irvan Oli. (2017). Perbudakan Terhadap Anak Buah Kapal Penangkap Ikan Asing di Indonesia. *Jurnal Kriminologi Indonesia: Special Issue Mardjono Awards, hal. 39–51.*
- Sudiro, Achmad & Oktaria Ardika Putri. (2022). *MSDM. Jakarta Timur: PT. Bumi Aksara, hal. 11*
- Sunarto. (2008). Strategi Manajemen Publik dalam Sopiah & Etta Mamang Sangadji, (2018), hal.4 MSDMS, Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Yulia, Kharisma Ade. (2021) Analisis Pelaksanaan Crew Change AHTS. Dian Horizon PT. Dian Bahari Sejati. *Jurnal Tata Laksana Angkutan Laut Dan Pelabuhan hal. 9, 24*
- UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Laut Atau Pelaut.
- UU No.17 Tahun 2007 Tentang Nahkoda.

UU No. 17 Tahun 2008 Tentang Pelayaran.

UU No. 84 Tahun 2013 Tentang Usaha Keagenan Kapal.