# BAB II
# TINJAUAN PUSTAKA

## A. Sumber Daya Manusia Maritim

Dalam industri pelayaran, pengelolaan sumber daya manusia memiliki karakteristik dan tantangan berbeda dibandingkan sektor lain karena sifat pekerjaan yang berada di lingkungan risiko tinggi, padat teknologi, dan mengikuti standar internasional. Manajemen SDM maritim pada dasarnya mencakup proses perencanaan kebutuhan *crew*, rekrutmen, seleksi, pelatihan, sertifikasi, penempatan, penilaian kinerja, hingga rotasi dan pengembangan karier. Seluruh proses tersebut harus selaras dengan regulasi internasional seperti IMO, STCW 2010, dan *Maritime Labour Convention* (MLC 2006).

*International Maritime Organization* (IMO) merupakan badan khusus Perserikatan Bangsa-Bangsa yang bertanggung jawab untuk keselamatan, keamanan, dan keberlanjutan pelayaran internasional. IMO berperan sebagai otoritas global dalam menetapkan standar regulasi pelayaran, termasuk keselamatan kapal, pencegahan pencemaran laut, efisiensi energi, serta perlindungan lingkungan maritim. Dengan 176 negara anggota, IMO menjadi forum utama bagi negara-negara untuk menyepakati aturan bersama yang menjamin keberlangsungan operasional pelayaran yang aman, efisien, dan ramah lingkungan (Sains et al., 2024).

Menurut Raihansyah et al.,(2024)Pengelolaan SDM maritim berfokus pada bagaimana menyiapkan *crew* yang kompeten, sehat, profesional, dan mampu bekerja dalam tim internasional. Dalam konteks perusahaan *crewing*, pengelolaan SDM tidak hanya sebatas administrasi penempatan, tetapi juga memastikan bahwa setiap *crew* yang diberangkatkan memenuhi standar perusahaan pelayaran asing, baik dari segi kompetensi teknis, keterampilan kerja, kedisiplinan, sikap,

hingga kemampuan berbahasa. Tantangan terbesar dalam manajemen SDM maritim pada level global adalah menjaga kualitas sesuai standar internasional dan memastikan ketersediaan *crew* yang siap kerja (*job ready*) sesuai permintaan pasar.

Dalam upaya mencapai tujuan perusahaan untuk mendapatkan SDM yang tepat terutama awak kapal yang sesuai dengan kualifikasi perusahaan, maka di perlukan proses rekrutmen dan seleksi SDM di dunia pelayaran yang merupakan tahapan penting dalam menciptakan tenaga kerja yang profesional dan berstandar internasional. Rekrutmen dilakukan untuk menarik calon pelaut yang memiliki potensi, kualifikasi, serta sertifikat yang sesuai dengan standar internasional seperti STCW (*Standards of Training, Certification, and Watchkeeping for Seafarers*). Setelah tahap rekrutmen, proses seleksi dilakukan untuk menilai kompetensi calon awak kapal melalui berbagai tahapan, seperti pemeriksaan administrasi, tes Bahasa Inggris, wawancara, serta pemeriksaan kesehatan. Tujuan dari proses ini adalah memastikan bahwa setiap awak kapal yang diterima benar-benar memenuhi kriteria profesionalisme, keselamatan kerja, dan kemampuan beradaptasi dengan lingkungan kerja multinasional (Rikardo et al., 2023).

## B. Kebijakan dan Regulasi Industri Pelayaran

Industri pelayaran merupakan sektor yang memiliki tingkat regulasi sangat tinggi karena aktivitasnya bersifat lintas negara dan berisiko besar terhadap keselamatan manusia serta lingkungan laut. Oleh karena itu, kebijakan dan regulasi dalam industri pelayaran dirancang untuk menjamin keselamatan pelayaran, perlindungan awak kapal, serta kelancaran operasional kapal.(Arsy, 2021). Kepatuhan terhadap regulasi maritim menjadi krusial bagi pemilik kapal untuk mempertahankan aktivitas bisnisnya di tengah dinamika perubahan yang terus-menerus dalam standar internasional (Kristiyanti, n.d.)

Dalam konteks penempatan *crew* kapal Indonesia pada kapal asing, kebijakan dan regulasi ini menjadi kerangka utama yang menentukan apakah seorang pelaut dapat diterima bekerja di kapal asing atau tidak.

Secara umum, kebijakan dan regulasi industri pelayaran dibentuk oleh dua sistem utama, yaitu regulasi internasional dan regulasi nasional. Kedua sistem ini saling berkaitan dan harus dipenuhi secara bersamaan oleh pelaut maupun perusahaan keagenan awak kapal (Noviyanti & Mokodompit, 2025). Regulasi internasional, yang sebagian besar diinisiasi oleh International Maritime Organization, menyediakan kerangka kerja global yang mencakup aspek keselamatan seperti Konvensi Internasional untuk Keselamatan Jiwa di Laut, pencegahan polusi laut melalui MARPOL, serta standar pelatihan, sertifikasi, dan pengawasan awak kapal yang diatur dalam STCW (Agnesi & Wirza, 2025; Murdjito et al., 2023).

Pada tingkat internasional, regulasi pelayaran ditetapkan oleh International Maritime Organization (IMO) sebagai lembaga di bawah Perserikatan Bangsa-Bangsa. IMO menetapkan berbagai konvensi yang menjadi standar global dan wajib dipatuhi oleh negara-negara anggota, termasuk Indonesia. Salah satu regulasi terpenting yang berkaitan langsung dengan awak kapal adalah konvensi STCW yang mengatur standar pelatihan, sertifikasi, dan kompetensi pelaut (Suganjar et al., 2023). Melalui konvensi ini, setiap awak kapal diwajibkan memiliki sertifikat kompetensi yang sesuai dengan jabatan, masih berlaku, dan diakui secara internasional. Dalam praktiknya, ketidaksesuaian sertifikat atau keterlambatan proses perpanjangan sering menjadi hambatan utama dalam penempatan *crew* kapal Indonesia pada kapal asing (Rachman et al., 2024).

Selain STCW, *Maritime Labour Convention* (MLC) 2006 juga menjadi regulasi penting dalam penempatan awak kapal. MLC mengatur hak dan kewajiban pelaut, termasuk kontrak kerja, jam kerja

dan istirahat, upah, serta kondisi kerja di atas kapal. Kapal asing yang mempekerjakan awak kapal Indonesia wajib mematuhi ketentuan MLC, sehingga perusahaan keagenan harus memastikan seluruh dokumen dan kontrak kerja telah sesuai dengan standar internasional. Proses penyesuaian ini sering kali membutuhkan waktu dan koordinasi yang tidak sederhana, terutama ketika terdapat perbedaan kebijakan antara negara asal pelaut dan negara bendera kapal (Adela, 2019; Suwandi et al., 2023) (Adela, 2019).

Dari sisi keselamatan, regulasi internasional seperti SOLAS menuntut awak kapal memiliki pemahaman yang baik terhadap prosedur keselamatan dan kemampuan komunikasi yang efektif. Bahasa Inggris digunakan sebagai bahasa kerja utama di kapal asing, sehingga keterbatasan kemampuan bahasa Inggris dapat menyebabkan kesulitan dalam memahami instruksi keselamatan dan prosedur operasional. Kondisi ini secara tidak langsung menjadikan regulasi keselamatan sebagai hambatan tambahan bagi pelaut Indonesia yang belum memiliki kemampuan bahasa Inggris yang memadai (Iswanto et al., 2026).

Di tingkat nasional, kebijakan sektor pelayaran Indonesia diatur oleh Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran beserta aturan turunannya. Ketentuan ini mengatur pengawasan kapal, sertifikasi pelaut, serta tugas dan tanggung jawab perusahaan agen penempatan awak kapal. Sasaran utama regulasi nasional tersebut adalah menyediakan perlindungan hukum dan keselamatan bagi pelaut Indonesia. Meskipun demikian, dalam pelaksanaannya, regulasi ini sering menimbulkan proses administrasi yang panjang dan rumit, terutama dalam pengurusan dokumen serta sertifikasi untuk penempatan di kapal asing. Kondisi ini diperparah dengan belum adanya kerangka kerja keterampilan dan kompetensi yang terpadu untuk operator kapal di Indonesia, sehingga menimbulkan kesenjangan

antara kualifikasi pelaut lokal dan tuntutan industri maritim global yang terus berkembang pesat (Ghosh & Emad, 2024).

## C. Hambatan Penempatan Crew kapal Indonesia

Penempatan *crew* kapal Indonesia pada kapal asing merupakan salah satu upaya strategis dalam meningkatkan daya saing sumber daya manusia maritim Indonesia di tingkat internasional. Namun, proses penempatan tersebut tidak terlepas dari berbagai hambatan yang bersifat multidimensional. Hambatan-hambatan ini muncul akibat perbedaan standar kerja, regulasi internasional yang ketat, serta tuntutan profesionalisme yang tinggi dari pemilik kapal asing. Oleh karena itu, pemahaman terhadap hambatan penempatan *crew* kapal Indonesia menjadi penting sebagai dasar dalam menganalisis permasalahan yang diteliti (Yasin et al., 2025).

Hambatan penempatan crew kapal Indonesia tidak hanya berasal dari individu awak kapal, tetapi juga dipengaruhi oleh sistem pendidikan dan pelatihan, kebijakan pemerintah, serta peran perusahaan keagenan awak kapal. Apabila hambatan-hambatan tersebut tidak dikelola dengan baik, maka peluang penempatan awak kapal Indonesia pada kapal asing akan semakin terbatas dan berdampak pada keberlanjutan karier pelaut Indonesia di pasar kerja global. Berikut hambatan yang harus diatasi :

1. Kualitas SDM dan Kompetensi

   Kualitas sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan penempatan *crew* kapal Indonesia pada kapal asing. Industri pelayaran internasional menuntut awak kapal yang memiliki kompetensi teknis sesuai jabatan serta kemampuan non-teknis yang mendukung profesionalisme kerja. Meskipun awak kapal Indonesia secara umum telah memiliki keterampilan dasar, masih terdapat kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki dengan standar operasional kapal asing.

Kendala kompetensi teknis kerap timbul karena perbedaan teknologi kapal, sistem operasional, serta prosedur keselamatan yang diterapkan oleh perusahaan pelayaran asing. Pelaut yang terbiasa bertugas di kapal domestik sering memerlukan adaptasi tambahan saat akan ditempatkan pada kapal luar negeri. Selain itu, keterbatasan pengalaman kerja di kapal asing juga menjadi penghambat utama, mengingat pemilik kapal lebih memilih awak kapal dengan rekam jejak internasional yang sudah terbukti. Hal ini diperparah dengan kurangnya standarisasi pendidikan dan pelatihan di beberapa lembaga maritim di Indonesia, yang berujung pada kesenjangan keterampilan yang signifikan antara lulusan baru dan kebutuhan industri maritim global(Fitriani et al., 2024).

Selain kompetensi teknis, kompetensi non-teknis atau soft skills juga menjadi hambatan yang signifikan. Soft skills meliputi disiplin kerja, tanggung jawab, kemampuan bekerja dalam tim multinasional, serta kesiapan mental menghadapi tekanan kerja di lingkungan kapal asing. Awak kapal yang kurang memiliki sikap profesional dan kemampuan adaptasi yang baik berpotensi mengalami kesulitan dalam proses seleksi maupun selama masa kerja di kapal asing (Oktyasari Putri et al., 2022).

Upaya mengatasi hambatan kualitas SDM dan kompetensi dapat dilakukan melalui peningkatan kualitas pendidikan dan pelatihan maritim yang berkelanjutan. Program pelatihan perlu disesuaikan dengan kebutuhan kapal asing, baik dari sisi teknologi maupun prosedur kerja. Selain itu, pembinaan soft skills dan etika kerja internasional perlu menjadi bagian dari pelatihan pra-penempatan agar awak kapal Indonesia memiliki kesiapan mental dan profesionalisme yang memadai. Peningkatan pengalaman kerja secara bertahap juga penting untuk meningkatkan daya saing awak kapal di pasar global. Diperlukan juga integrasi kurikulum berbasis kompetensi yang selaras dengan standar internasional, seperti

konvensi STCW, serta penggunaan teknologi simulasi canggih untuk memitigasi kesenjangan keterampilan (Sulistiana et al., 2025).

2. Isu Sertifikasi dan Regulasi

Sertifikasi merupakan bukti formal atas kompetensi awak kapal yang diakui secara nasional dan internasional. Dalam penempatan pada kapal asing, awak kapal diwajibkan memiliki sertifikat kompetensi dan keterampilan yang sesuai dengan jabatan serta masih berlaku. Hambatan sering terjadi akibat ketidaksesuaian jenis sertifikat dengan posisi yang dilamar, keterlambatan perpanjangan sertifikat, serta kurangnya pemahaman awak kapal terhadap pentingnya kelengkapan dokumen (Yasin et al., 2025).

Selain sertifikasi, kerumitan dan dinamika regulasi industri pelayaran turut menjadi penghambat proses penempatan. Aturan pelayaran berasal dari tingkat internasional dan nasional yang wajib dipatuhi secara serentak. Disparitas kebijakan antara negara asal awak kapal dengan negara pemilik kapal, serta perubahan regulasi yang relatif cepat, sering menimbulkan hambatan administratif dan memperlambat proses penempatan (Darusalam et al., 2023).Akibatnya, perusahaan pelayaran harus menghadapi tantangan dalam memastikan kepatuhan kru terhadap standar nasional dan internasional, yang berpotensi memengaruhi operasional kapal dan keselamatan kerja.

Hal ini diperparah oleh kurangnya harmonisasi regulasi antarnegara, yang mengakibatkan birokrasi berbelit dan ketidakpastian hukum bagi pelaut Indonesia. Selain itu, kurangnya sosialisasi mengenai perubahan regulasi serta minimnya akses terhadap informasi terkini juga menjadi faktor krusial yang menyulitkan pelaut dalam memenuhi persyaratan yang terus berkembang.

Hambatan regulasi tidak hanya berdampak pada awak kapal, tetapi juga pada perusahaan keagenan awak kapal yang

bertanggung jawab dalam memastikan seluruh persyaratan dipenuhi. Ketidaksesuaian dalam penerapan regulasi dapat berakibat pada penolakan penempatan atau bahkan menimbulkan permasalahan hukum.

Upaya mengatasi hambatan sertifikasi dan regulasi dapat dilakukan melalui penguatan sistem manajemen dokumen awak kapal. Perusahaan keagenan awak kapal perlu melakukan pemantauan masa berlaku sertifikat secara berkala serta memberikan pendampingan administratif kepada awak kapal. Selain itu, sosialisasi regulasi pelayaran internasional dan nasional perlu dilakukan secara berkelanjutan agar awak kapal memahami kewajiban dan persyaratan yang harus dipenuhi sebelum penempatan (Fitriani et al., 2024).

3. Kemampuan Bahasa Inggris

Kemampuan bahasa Inggris merupakan persyaratan utama dalam industri pelayaran internasional karena digunakan sebagai bahasa kerja resmi di kapal asing. Bahasa Inggris digunakan dalam komunikasi operasional, pelaporan, serta penerapan prosedur keselamatan. Keterbatasan kemampuan bahasa Inggris masih menjadi hambatan dominan bagi sebagian crew kapal Indonesia dalam proses penempatan.

Hambatan bahasa Inggris sering terlihat pada tahap wawancara dan seleksi oleh pemilik kapal asing. Awak kapal yang tidak mampu berkomunikasi dengan lancar cenderung mengalami kesulitan dalam menyampaikan kompetensi dan pengalaman kerja yang dimiliki. Selain itu, keterbatasan pemahaman terhadap istilah teknis pelayaran dapat berdampak pada keselamatan kerja di atas kapal.

Pemilik kapal asing umumnya menetapkan standar kemampuan bahasa Inggris yang cukup tinggi karena berkaitan langsung dengan keselamatan dan efektivitas kerja. Oleh karena itu,

awak kapal dengan kemampuan bahasa Inggris yang terbatas memiliki peluang penempatan yang lebih kecil.

Upaya mengatasi hambatan kemampuan bahasa Inggris dapat dilakukan melalui pelatihan bahasa Inggris maritim yang berkelanjutan dan berbasis praktik. Pelatihan perlu difokuskan pada komunikasi operasional, pemahaman istilah teknis, serta simulasi wawancara kerja. Dengan demikian, awak kapal Indonesia dapat meningkatkan kepercayaan diri dan kemampuan komunikasi dalam menghadapi proses seleksi dan bekerja di kapal asing (Iswanto et al., 2026).

4. Sistem Rekrutmen

Menurut Sistem rekrutmen dan penempatan awak kapal memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan penempatan crew kapal Indonesia pada kapal asing. Hambatan sering muncul akibat proses rekrutmen yang belum sepenuhnya berbasis kompetensi dan belum terstandar. Proses seleksi yang kurang transparan dapat menyebabkan ketidaksesuaian antara kualifikasi awak kapal dengan kebutuhan pemilik kapal asing.

Selain itu, keterbatasan pelatihan pra-penempatan dan kurangnya pendampingan selama proses seleksi juga menjadi hambatan dalam sistem rekrutmen. Awak kapal yang tidak dipersiapkan secara optimal cenderung mengalami kesulitan dalam menghadapi tuntutan seleksi dan adaptasi di kapal asing.

Sistem administrasi yang belum optimal juga dapat memperlambat proses penempatan dan menurunkan tingkat kepercayaan pemilik kapal asing terhadap perusahaan keagenan awak kapal.

Upaya mengatasi hambatan sistem rekrutmen dan penempatan dapat dilakukan melalui penerapan sistem rekrutmen yang profesional, transparan, dan berbasis kompetensi. Perusahaan keagenan awak kapal perlu melakukan standarisasi proses seleksi

serta menyediakan pelatihan pra-penempatan yang sesuai dengan kebutuhan kapal asing. Pemanfaatan teknologi informasi dalam sistem rekrutmen dan pengelolaan data awak kapal juga dapat meningkatkan efisiensi dan akurasi proses penempatan (Yasin et al., 2025).

## D. Pengertian STCW

Menurut *International Maritime Organiz*ation (IMO, 2021), STCW bertujuan memastikan seluruh pelaut memiliki kompetensi minimal yang diakui secara internasional, baik dalam navigasi, mesin, maupun keselamatan.

Standar Pelatihan Sertifikasi dan Jaga (STCW) adalah aturan yang diakui secara internasional yang mengatur pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan pelaut untuk menjalankan tugas mereka dengan aman. Pelaut yang bekerja di atas kapal yang beroperasi di perairan internasional wajib memiliki sertifikasi STCW.

*Certification and Watchkeeping for Seafarers* (STCW) merupakan dasar utama dalam pembentukan kualitas sumber daya manusia maritim di seluruh dunia. Konvensi ini menetapkan standar minimum yang harus dipenuhi oleh setiap pelaut, mulai dari pelatihan dasar, kompetensi teknis, hingga kemampuan menjalankan dinas jaga di atas kapal. STCW hadir untuk menyatukan standar pelaut internasional agar seluruh awak kapal dari berbagai negara memiliki kemampuan yang setara dalam menjaga keselamatan pelayaran dan perlindungan lingkungan laut. Dengan adanya regulasi ini, pelaut yang bekerja di kapal internasional tidak hanya dinilai berdasarkan pengalaman, tetapi juga pada kompetensi yang telah diverifikasi melalui proses sertifikasi resmi.

Beberapa sertifikat utama yang menjadi syarat dalam industri pelayaran global meliputi:

a. *Certificate of Competency* (COC) sertifikat yang menunjukkan kualifikasi jabatan seperti Mualim, Masinis, dan Nakhoda.
b. *Certificate of Proficiency* (COP) sertifikat keahlian di bidang tertentu seperti BST, AFF, MEFA, SSO, tanker familiarization, dan lainnya.

## E. Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen dalam industri pelayaran merupakan proses strategis yang bertujuan untuk memperoleh tenaga pelaut yang memiliki kualifikasi sesuai standar internasional. Dalam konteks perusahaan *crewing* di Indonesia, rekrutmen tidak hanya sebatas menarik pelamar, tetapi juga memastikan bahwa calon *crew* memiliki kompetensi teknis, sertifikasi, dan pengalaman yang memenuhi persyaratan berbagai jenis kapal seperti bulk carrier, tanker, ataupun tugboat. Proses ini menjadi semakin kompleks karena tuntutan industri pelayaran global yang semakin ketat, terutama sejak diberlakukannya STCW 2010 dan *Marine Labour Convention* (MLC) 2006, yang menekankan regulasi kompetensi, kelayakan kesehatan, serta standar kesejahteraan pelaut. Dengan demikian, perusahaan *crewing* harus secara cermat mengintegrasikan standar-standar ini ke dalam kebijakan rekrutmen dan seleksi untuk menarik dan mempertahankan pelaut berkualitas (Junus et al., 2024; Putra et al., 2025).

Dalam praktiknya, kegiatan rekrutmen meliputi identifikasi kebutuhan *crew*, penyusunan persyaratan jabatan, pengumuman lowongan, serta penyaringan awal dokumen pelaut. Namun, di Indonesia masih terdapat berbagai hambatan yang mengganggu efektivitas rekrutmen, seperti kurangnya supply pelaut dengan sertifikasi yang valid, tidak meratanya kualitas lulusan sekolah pelayaran, kemampuan bahasa Inggris yang masih terbatas, serta kurangnya pengalaman berlayar pada kapal berbendera asing. Hambatan-hambatan ini menyebabkan proses rekrutmen berjalan lebih lama, bahkan sering kali perusahaan *crewing* kesulitan memenuhi permintaan

*principal* karena kandidat yang tersedia tidak sesuai dengan standar global. Kondisi tersebut secara langsung mempengaruhi daya saing pelaut Indonesia di tengah persaingan global industri pelayaran (Tangkudung et al., 2024)

## F. Pengertian Crew

Pengertian *Crew*/Awak Kapal menurut pasal 1 Undang-undang No. 17 tentang Pelayaran tahun 2008, Awak Kapal adalah orang yang bekerja atau dipekerjakan di atas kapal oleh pemilik kapal atau operator kapal melakukan tugas di atas kapal sesuai dengan jabatannya yang tercantum dalam buku sijil. Jabatan jabatan Awak di atas kapal

a) *Deck Department*

*Deck Department* bertanggung jawab atas navigasi, operasi pelayaran, keselamatan, keamanan kapal, pemeliharaan bagian luar kapal, serta pengelolaan kargo. Berikut ini adalah bagian-bagian jabatan dari *Deck Department* :

1) *Captain* / *Master* / Nakhoda
2) *Chief Officer* / Mualim I
3) *Chief Officer Second Officer* / Mualim II
4) *Third Officer* / Mualim III
5) Bosun
6.) Able Seaman (AB)

b) *Engine Department*

*Engine department* bertanggung jawab untuk menjalankan dan pemeliharaan peralatan mekanik dan listrik di seluruh kapal termasuk mesin utama, boiler, pompa, generator listrik, generator plant refrigerasi, dan penyimpanan air tawar. Berikut ini adalah bagian-bagian jabatan dari *Engine Department* :

1) *Chief Engineer* / Kepala Kamar Mesin
2) *Second Engineer/* Masinis II
3) *Third Engineer* /Masinis III

4) *Fourth Engineer* / Masinis IV

5) Oiler

*c) Catering Department*

*Catering Departmen*t bertanggung jawab atas seluruh aspek penyediaan makanan, kebersihan area akomodasi, serta kesejahtera an (*hospitality)* awak kapal.Berikut bagian – bagian dari *Catering Department*:

1) *Chief Cook*

## G. Pengertian Crewing

*Crewing* atau *manning agency* adalah perusahaan yang bergerak dalam penyediaan dan pengelolaan awak kapal bagi pemilik kapal (*shipowner*) maupun operator kapal. Dalam konteks industri pelayaran modern, keberadaan *manning agency* memegang peran strategis karena kualitas awak kapal menentukan keselamatan, efisiensi, dan kelancaran operasi kapal. *Manning agency* tidak hanya bertanggung jawab menemukan pelaut yang memenuhi standar kompetensi, tetapi juga memastikan seluruh dokumen, sertifikat STCW, pemeriksaan kesehatan (MCU), serta kelengkapan administratif lainnya dalam kondisi valid dan sesuai regulasi maritim internasional. Dengan demikian, fungsi *crewing* jauh melampaui sekedar penyalur tenaga kerja, mereka merupakan institusi profesional yang memastikan setiap pelaut layak berlayar Perusahaan agen crewing harus meningkatkan kualitas dan kuantitas pelaut agar dapat bersaing secara global (Junus et al., 2024)

Selain proses perekrutan, *manning agency* juga mengatur penempatan (*deployment*), penjadwalan, dan pergantian kru (*crew change*). Manajemen *crew change* menjadi salah satu aspek paling krusial karena berkaitan langsung dengan keberlangsungan operasional kapal. Jika pergantian kru tidak dilakukan tepat waktu atau dokumen pelaut tidak lengkap, maka kapal dapat tertahan di pelabuhan, yang berpotensi menyebabkan kerugian finansial dan risiko keselamatan.

**H. Kerangka Pikir**

