P-ISSN: 2716-2656, E-ISSN: 2985-9638
JOURNAL MARINE INSIDE
VOLUME 8, ISSUE 2, DECEMBER 2026
https://ejournal.poltekpel-banten.ac.id/index.php/ejmi/

JENIS ARTIKEL: ARTIKEL PENELITIAN

# Peran PT Equinox Bahari Utama dalam implementasi Maritime Labour Convention (MLC) 2006 Regulasi 1.4 dalam perlindungan hak pelaut Indonesia di kapal berbendera asing

**Indah Purnaningratri, Weli Agus Setiawan*, Muhammad Dhika Rizqi Fadhillah**

*Politeknik Pelayaran Banten*
E-mail koresponden: *dhikafadhillah01@gmail.com

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis implementasi Maritime Labour Convention (MLC) 2006 Regulasi 1.4 tentang Recruitment and Placement dalam melindungi hak pelaut Indonesia yang ditempatkan di kapal berbendera asing. Penelitian difokuskan pada proses rekrutmen dan penempatan pelaut oleh PT Equinox Bahari Utama pada MV Demeter Leader di bawah manajemen Wallem Ship Management. Metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi selama Praktik Darat, wawancara semi-terstruktur terhadap delapan responden, dan dokumentasi perusahaan. Data dianalisis melalui reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan penempatan telah dilaksanakan secara terstruktur, mulai dari perencanaan kebutuhan awak kapal, seleksi, verifikasi dokumen, persetujuan principal, penandatanganan Perjanjian Kerja Laut, Pre-Departure Briefing, persiapan perjalanan, hingga sign-on. Perusahaan tidak membebankan biaya rekrutmen kepada pelaut dan memberikan kesempatan memahami hak serta kewajiban kontraktual. Pada kasus MV Demeter Leader, bukti menunjukkan kesesuaian beberapa aspek prosedural MLC 2006 Regulasi 1.4, meskipun masih terdapat kendala pada dokumen, ketersediaan kandidat, perubahan jadwal, koordinasi, dan pengelolaan data. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan sistem pemantauan dokumen, integrasi data, koordinasi, serta pemahaman pelaut terhadap kontrak dan mekanisme pengaduan.

**Kata Kunci:** hak pelaut, kapal berbendera asing, manning agency, Maritime Labour Convention 2006, rekrutmen dan penempatan.

## ABSTRACT

*This study aims to analyze the implementation of the Maritime Labour Convention (MLC) 2006 Regulation 1.4 on Recruitment and Placement in protecting the rights of Indonesian seafarers employed on foreign-flagged vessels. The study focuses on the recruitment and placement process conducted by PT Equinox Bahari Utama for seafarers assigned to MV Demeter Leader under the management of Wallem Ship Management. A descriptive qualitative method was employed, with data collected through observations during onshore practical training, semi-structured interviews with eight respondents, and company documentation. The data were analyzed through data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The findings indicate that the recruitment and placement process has been systematically implemented, including crew requirement planning, candidate selection, document verification, principal approval, signing of the Seafarers' Employment Agreement, Pre-Departure Briefing, travel preparation, and sign-on. The company does not charge recruitment fees to seafarers and provides opportunities for them to understand their contractual rights and obligations. The observed case provides evidence of alignment with selected procedural aspects of MLC 2006 Regulation 1.4, although challenges remain regarding documentation, candidate availability, schedule changes, coordination, and data management. Therefore, improvements in document monitoring, data integration, coordination, and seafarers' understanding of contracts and complaint mechanisms are required.*

**Keywords:** *foreign-flagged vessels, manning agency, Maritime Labour Convention 2006, recruitment and placement, seafarers' rights.*

## INFORMASI ARTIKEL

| Diterima | Direvisi | Disetujui | Diterbitkan |
|---|---|---|---|

| 9 September 2026 | 20 November 2026 | 25 November 2026 | 26 Desember 2026 |
|---|---|---|---|

**DOI:** https://doi.org/10.62391/ejmi.v8i2.276

**Cara Mengutip:** Indah Purnaningratri, Welly Agus Setiawan, Muhammad Dhika Rizqi Fadhillah, "Peran PT Equinox Bahari Utama dalam implementasi Maritime Labour Convention (MLC) 2006 Regulasi 1.4 dalam perlindungan hak pelaut Indonesia di kapal berbendera asing," Journal Marine Inside, vol. 8, no. 2, pp. 325–332, 2026, doi: https://doi.org/10.62391/ejmi.v8i2.276.

**AKSES TERBUKA, HAK CIPTA, DAN LISENSI**
Hak cipta tetap pada penulis, dengan memberikan hak publikasi pertama kepada Journal Marine Inside. Artikel menggunakan lisensi Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International (CC BY-SA 4.0) sesuai perjanjian publikasi jurnal.

## PENDAHULUAN

*Maritime Labour Convention* (MLC) 2006 merupakan instrumen internasional yang ditetapkan oleh International Labour Organization untuk memperkuat perlindungan pelaut melalui standar minimum mengenai kondisi kerja dan kehidupan di sektor maritim. Konvensi ini mulai berlaku pada 20 Agustus 2013 dan menempatkan pelaut sebagai pekerja yang harus memperoleh kondisi kerja yang layak, perlindungan kesehatan, jaminan sosial, serta mekanisme perlindungan yang dapat dijalankan secara efektif [1]. Bagi Indonesia sebagai salah satu negara pengirim pelaut, penerapan MLC 2006 memiliki arti penting karena pelaut Indonesia dapat bekerja dalam sistem hukum, perusahaan, negara bendera, dan yurisdiksi pelabuhan yang berbeda [2]. Salah satu ketentuan yang berkaitan langsung dengan tahap sebelum pelaut bekerja di kapal adalah Regulasi 1.4 tentang *Recruitment and Placement*. Ketentuan tersebut menekankan bahwa jasa perekrutan dan penempatan pelaut harus dilaksanakan secara tertib, transparan, bertanggung jawab, serta tidak menjadi sarana eksploitasi.

Dalam konteks penelitian ini, perlindungan tidak hanya dimaknai sebagai pemenuhan dokumen administrasi, tetapi juga sebagai kepastian bahwa kandidat memperoleh informasi pekerjaan yang jelas, memiliki kompetensi dan dokumen yang sesuai, memahami isi kontrak, tidak dibebani biaya rekrutmen, serta memiliki akses komunikasi ketika timbul permasalahan. Permasalahan pada tahap rekrutmen dan penempatan masih relevan karena pelaut dapat menghadapi ketidakjelasan informasi pekerjaan, pungutan biaya, ketidaklengkapan kontrak, keterlambatan dokumen, atau ketidaksesuaian antara kompetensi dan kebutuhan kapal. Fotteler dkk. menunjukkan bahwa pelaut dapat menghadapi persoalan terkait kondisi kerja dan pemahaman terhadap hak yang dimiliki, sehingga komitmen perusahaan pelayaran dan agen rekrutmen menjadi bagian penting dalam penerapan standar MLC [3]. Di sisi operasional, penelitian Ruranha dan Mangani memperlihatkan bahwa kekurangan awak kapal, ketidaksesuaian kompetensi, serta keterlambatan verifikasi dapat mengganggu proses rekrutmen dan menuntut sistem pemantauan yang lebih terstruktur [4].

PT Equinox Bahari Utama merupakan perusahaan penyedia tenaga kerja awak kapal yang menjalankan fungsi perekrutan dan penempatan untuk berbagai mitra internasional. Penelitian ini memusatkan perhatian pada penempatan pelaut Indonesia ke MV Demeter Leader di bawah manajemen Wallem Ship Management. Fokus tersebut dipilih karena proses penempatan ke kapal berbendera asing melibatkan koordinasi antara *manning agency*, *principal*, pihak kapal, *local agent*, serta pelaut. Setiap pihak memiliki peran berbeda sehingga perlindungan hak pelaut sangat dipengaruhi oleh ketepatan alur kerja dan komunikasi antarpihak.

Penelitian terdahulu telah membahas MLC 2006 dari berbagai sisi. Arleiny dkk. menganalisis penerapan MLC di atas KM Bukit Siguntang dan menemukan bahwa penerapan aspek kesejahteraan telah berjalan, meskipun masih terdapat aspek yang perlu dioptimalkan [5]. Oktariani dan Suhermanto menyoroti peran ILO dalam menghadapi persoalan kerja paksa awak kapal Indonesia di kapal asing serta pentingnya kewajiban perlindungan pada sistem pelayaran internasional [6]. Namun, penelitian ini secara khusus menempatkan proses *Recruitment and Placement* pada *manning agency* sebagai objek analisis, sehingga perhatian diarahkan pada tahap sebelum keberangkatan, penandatanganan kontrak, persiapan perjalanan, koordinasi *crew change*, sampai *sign-on*.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian bertujuan menganalisis implementasi MLC 2006 Regulasi 1.4 pada PT Equinox Bahari Utama, mengidentifikasi peran perusahaan dalam perlindungan hak pelaut melalui proses rekrutmen dan penempatan, serta menguraikan kendala yang dihadapi dalam pelaksanaannya. Analisis dibatasi pada proses *Recruitment and Placement* dan tidak dimaksudkan untuk menilai seluruh ketentuan MLC 2006 maupun seluruh kondisi kerja pelaut selama berada di kapal berbendera asing. Kepatuhan terhadap ketentuan rekrutmen dan penempatan dibedakan dari efektivitas operasional. Kepatuhan memerlukan bukti terhadap ketentuan yang relevan, sedangkan efektivitas

proses berkaitan dengan ketepatan waktu, koordinasi, dan kesiapan dokumen. Studi kasus ini bukan audit sertifikasi menyeluruh atas semua hak pelaut.

## METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif untuk menggambarkan secara mendalam proses implementasi MLC 2006 Regulasi 1.4 pada kegiatan rekrutmen dan penempatan pelaut. Pengumpulan data dilaksanakan selama Praktik Darat di PT Equinox Bahari Utama. Pendekatan ini dipilih karena fokus penelitian berupa prosedur kerja, pengalaman informan, koordinasi antarpihak, dokumen perusahaan, dan bentuk perlindungan yang tidak cukup dijelaskan hanya melalui data numerik. Sumber data terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui observasi dan wawancara semi-terstruktur terhadap delapan responden yang terlibat atau memiliki pengetahuan mengenai proses *Recruitment and Placement*. Informan mencakup personel pada fungsi crewing dan recruitment serta pelaut/pihak kapal yang memiliki pengalaman langsung dalam proses penempatan MV Demeter Leader.

Pemilihan informan didasarkan pada keterlibatan, pengetahuan, dan tanggung jawab terhadap tahapan yang menjadi fokus penelitian. Observasi dilakukan terhadap kegiatan operasional pada bagian crewing dan recruitment, antara lain pemeriksaan dokumen pelaut, pengelolaan administrasi crew, koordinasi penempatan, dan persiapan keberangkatan. Wawancara semi-terstruktur digunakan agar peneliti tetap memiliki pedoman pertanyaan pokok namun memungkinkan informan menjelaskan pengalaman dan kondisi operasional secara lebih rinci. Dokumentasi meliputi *company profile*, struktur organisasi, Perjanjian Kerja Laut (PKL), dokumen verifikasi sertifikat dan administrasi pelaut, *crew list*, formulir pemeriksaan dokumen, dokumen *Pre-Departure Briefing*, serta arsip pendukung lainnya. Analisis data dilakukan melalui tiga tahapan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Data dari observasi, wawancara, dan dokumentasi dipilih serta dikelompokkan berdasarkan fokus penelitian, kemudian dibandingkan untuk mengidentifikasi kesesuaian antara ketentuan MLC 2006 Regulasi 1.4 dan pelaksanaan di lapangan. Kredibilitas data diperkuat melalui triangulasi sumber dan teknik dengan membandingkan hasil observasi, keterangan informan, serta dokumen perusahaan. Keterangan delapan informan dibandingkan dengan tahapan operasional dan dokumen PKL, verifikasi kandidat, serta persiapan keberangkatan. Kesesuaian antara keterangan dan dokumen mendukung interpretasi prosedural, tetapi tidak membuktikan seluruh pelaut memperoleh hak yang sama di luar kasus yang diperiksa.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Implementasi MLC 2006 Regulasi 1.4 pada proses rekrutmen dan penempatan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT Equinox Bahari Utama telah membentuk alur rekrutmen dan penempatan yang terstruktur. Proses dimulai dari perencanaan kebutuhan awak kapal dan pemantauan jadwal *crew change*. Kebutuhan jabatan dan kriteria kandidat disesuaikan dengan permintaan Wallem Ship Management. Departemen Recruitment kemudian melakukan pencarian dan seleksi kandidat dengan mempertimbangkan pengalaman, jabatan, dokumen kompetensi, dan persyaratan dalam *crew matrix*. Kandidat yang memenuhi persyaratan diajukan kepada *principal* untuk memperoleh persetujuan sebelum dilanjutkan ke tahap berikutnya.

Pada tahap verifikasi, perusahaan memeriksa legalitas dan masa berlaku dokumen yang dipersyaratkan. Pemeriksaan mencakup paspor, buku pelaut, *Certificate of Competency*, *Certificate of Proficiency*, hasil *Medical Check-Up*, dan dokumen lain yang dibutuhkan sesuai jabatan maupun negara tujuan. Hasil wawancara juga menunjukkan bahwa pengarsipan digital digunakan agar profil dan dokumen kandidat dapat diperiksa kembali oleh bagian terkait. Tahap ini penting karena keterlambatan atau ketidaksesuaian dokumen dapat menunda persetujuan kandidat dan keberangkatan. Setelah kandidat disetujui, perusahaan menyiapkan *Seafarer Employment Agreement* atau Perjanjian Kerja Laut. Sebelum penandatanganan, pelaut diberikan penjelasan mengenai unsur kontrak, termasuk besaran gaji, durasi kontrak, kondisi kerja, hak, dan kewajiban. Praktik ini menunjukkan bahwa kontrak tidak diposisikan hanya sebagai dokumen administratif, tetapi juga sebagai media untuk memberikan informasi kepada pelaut sebelum terikat pada hubungan kerja.

Sebelum keberangkatan, pelaut mengikuti *Pre-Departure Briefing* dan pemeriksaan akhir dokumen. *Crewing Operational* memastikan ketersediaan dokumen perjalanan seperti visa, tiket penerbangan, *Ok to Board*, *Letter of Guarantee*, serta dokumen kontrak. Perusahaan juga melakukan koordinasi dengan *local agent* dan pihak Wallem Ship Management untuk menyesuaikan jadwal

keberangkatan dengan perkiraan kedatangan atau keberangkatan kapal. Pelaut kemudian dipantau selama perjalanan sampai proses *sign-on* dilaksanakan di atas kapal. Pada saat *sign-on* di MV Demeter Leader, pihak kapal melakukan pemeriksaan identitas dan dokumen pelaut, kemudian melaksanakan familiarisasi mengenai tugas, tanggung jawab, prosedur keselamatan, jalur evakuasi, peralatan keselamatan, tata tertib, serta kondisi kerja. Proses ini memperlihatkan kesinambungan antara tahap penempatan yang dilakukan *manning agency* dan tahap penerimaan awak kapal oleh pihak kapal.

**Tabel 1. Tahapan rekrutmen dan penempatan pelaut pada PT Equinox Bahari Utama**

| Tahap | Pelaksanaan utama | Aspek perlindungan pelaut |
|---|---|---|
| Perencanaan dan seleksi | Pemantauan *crew change*, pencarian kandidat, penyesuaian *crew matrix*, persetujuan *principal*. | Kesesuaian kandidat dengan jabatan dan kebutuhan kapal. |
| Verifikasi dokumen | Pemeriksaan kompetensi, legalitas, masa berlaku sertifikat, dokumen perjalanan, dan kesehatan. | Mengurangi risiko penempatan dengan dokumen tidak sah atau tidak memenuhi persyaratan. |
| Kontrak kerja | Penjelasan dan penandatanganan PKL/*Seafarer Employment Agreement*. | Pelaut memperoleh kesempatan memahami hak, kewajiban, gaji, durasi, dan kondisi kerja. |
| Pra-keberangkatan | *Pre-Departure Briefing*, pemeriksaan dokumen, tiket, visa, *Ok to Board*, *Letter of Guarantee*. | Kesiapan administratif dan informasi sebelum perjalanan. |
| Perjalanan dan *sign-on* | Pemantauan perjalanan, koordinasi *local agent*, pemeriksaan dan familiarisasi di kapal. | Mencegah pelaut terlantar dan memastikan transisi ke kapal berjalan terkendali. |

## Peran PT Equinox Bahari Utama dalam perlindungan hak pelaut

Peran perusahaan dalam perlindungan hak pelaut terlihat paling jelas pada prinsip *No Recruitment Fees*. Berdasarkan hasil penelitian dan dokumen perusahaan, PT Equinox Bahari Utama tidak membebankan biaya perekrutan maupun penempatan kepada pelaut. Hal tersebut sejalan dengan prinsip utama Regulasi 1.4 yang mencegah pelaut menanggung biaya untuk memperoleh pekerjaan melalui *Recruitment and Placement Service*. Dalam praktik operasional yang diamati, biaya yang muncul akibat perubahan atau keterlambatan perjalanan juga tidak dibebankan kepada kru.

Perlindungan berikutnya diwujudkan melalui transparansi informasi dan kontrak. Informan dari bagian recruitment menjelaskan bahwa perusahaan memberikan penjelasan mengenai kontrak sebelum penandatanganan. Dari perspektif perlindungan, kesempatan membaca dan memahami kontrak merupakan tahap penting karena pelaut membutuhkan dasar yang jelas untuk mengetahui gaji, durasi kontrak, kondisi kerja, serta hak dan kewajibannya. Ketersediaan dokumen PKL juga menjadi bukti administratif bahwa hubungan kerja telah dituangkan secara tertulis. Perusahaan juga berperan dalam memastikan kompetensi dan legalitas kandidat. Pemeriksaan *Certificate of Competency*, *Certificate of Proficiency*, dokumen kesehatan, serta persyaratan lain berfungsi untuk memastikan bahwa pelaut yang ditempatkan memenuhi kualifikasi jabatan. Proses tersebut bukan hanya kebutuhan administratif perusahaan, tetapi juga mencegah pelaut ditempatkan pada posisi yang tidak sesuai dengan kompetensinya, yang dapat meningkatkan risiko keselamatan dan sengketa kerja.

Pada aspek perjalanan, *Crewing Operational* melakukan koordinasi apabila terjadi keterlambatan keberangkatan, pembatalan penerbangan, atau perubahan jadwal kapal. Koordinasi dilakukan dengan maskapai, *local agent*, Crewing Officer, dan Wallem Ship Management untuk menyediakan penerbangan pengganti, akomodasi, transportasi, konsumsi, serta informasi kepada pelaut. Pemantauan dilakukan melalui komunikasi sampai kru tiba di atas kapal. Dalam konteks perlindungan, mekanisme ini mengurangi risiko pelaut terlantar selama perjalanan menuju kapal.

Mekanisme pengaduan juga menjadi bagian dari perlindungan. Apabila kru menyampaikan keluhan terkait pemberangkatan atau ketidaksesuaian antara kontrak dan kondisi penempatan, perusahaan mencatat kronologi, memeriksa dokumen pendukung, dan meneruskan permasalahan kepada *Crewing Section Head* serta Wallem Ship Management. Pelaut memperoleh pembaruan informasi sampai permasalahan ditindaklanjuti. Meskipun mekanisme tersebut tersedia, hasil penelitian menunjukkan bahwa pemahaman pelaut mengenai saluran pengaduan masih perlu diperkuat agar perlindungan tidak berhenti pada keberadaan prosedur administratif. Matriks bukti aspek rekrutmen dan penempatan berdasarkan Regulasi 1.4 dan Standar A1.4 MLC 2006.

| Aspek | Bukti yang dilaporkan | Batas bukti |
|---|---|---|
| Biaya rekrutmen | Perusahaan melaporkan tidak membebankan biaya rekrutmen/penempatan. | Bukan audit pengeluaran seluruh pelaut. |
| Kontrak kerja | Penjelasan hak dan kewajiban serta dokumen PKL/SEA. | Pemahaman individual belum diukur. |

| | | |
|---|---|---|
| Kualifikasi | Verifikasi sertifikat, kesehatan dan dokumen. | Tidak membuktikan seluruh proses di luar kasus. |
| Pengaduan | Pencatatan dan eskalasi kepada atasan serta principal. | Belum tersedia statistik penyelesaian keluhan. |

## Kendala implementasi MLC 2006 Regulasi 1.4

Pelaksanaan MLC 2006 Regulasi 1.4 masih menghadapi kendala yang berasal dari faktor administratif, operasional, dan koordinasi. Kendala pertama adalah keterlambatan pemenuhan atau pembaruan dokumen pelaut. Sertifikat kompetensi, sertifikat pelatihan, dokumen perjalanan, dan hasil pemeriksaan kesehatan memiliki masa berlaku tertentu. Apabila pembaruan terlambat, kandidat dapat tertahan pada tahap verifikasi atau tidak dapat diberangkatkan sesuai jadwal.

Kendala kedua adalah keterbatasan kandidat yang sesuai dengan kebutuhan kapal. Permintaan *principal* dapat menetapkan persyaratan tertentu mengenai pengalaman, jabatan, sertifikat, atau riwayat kerja. Ketika kandidat yang tersedia tidak sesuai dengan *crew matrix*, proses seleksi perlu diulang atau perusahaan harus mencari kandidat lain. Kondisi ini dapat memperpanjang waktu pengisian jabatan dan meningkatkan tekanan pada proses *crew change*. Kendala ketiga berkaitan dengan perubahan jadwal kapal dan penerbangan. Perubahan estimated time of arrival kapal dapat mengubah waktu keberangkatan pelaut, tiket, akomodasi, transportasi, dan koordinasi penjemputan. Karena proses placement melibatkan *manning agency*, *principal*, *local agent*, pihak kapal, maskapai, dan pelaut, perubahan pada satu titik dapat menimbulkan penyesuaian pada beberapa aktivitas sekaligus.

Kendala keempat adalah koordinasi multipihak dan perbedaan waktu respons. Persetujuan kandidat, perubahan jadwal, penjemputan di negara tujuan, serta tindak lanjut keluhan bergantung pada komunikasi antara beberapa pihak. Keterlambatan respons *principal* atau *local agent* dapat menghambat keputusan operasional. Selain itu, penggunaan basis data, *e-mail*, dan *WhatsApp* secara bersamaan berpotensi menimbulkan perbedaan informasi apabila pembaruan tidak dilakukan secara serentak. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap MLC 2006 Regulasi 1.4 tidak cukup dinilai dari keberadaan prosedur dan dokumen. Efektivitas perlindungan juga dipengaruhi oleh kemampuan perusahaan menjaga akurasi data, memantau masa berlaku dokumen, mempertahankan kandidat cadangan, serta mengelola perubahan jadwal dan komunikasi lintas pihak. Dengan demikian, aspek operasional menjadi faktor penting agar prinsip perlindungan yang sudah terdapat dalam prosedur dapat benar-benar dirasakan oleh pelaut.

**Tabel 2. Kendala implementasi dan kebutuhan perbaikan**

| Kendala | Dampak terhadap proses | Kebutuhan perbaikan |
|---|---|---|
| Keterlambatan dokumen | Persetujuan kandidat dan keberangkatan dapat tertunda. | Pemantauan masa berlaku dokumen dan pengingat lebih awal. |
| Keterbatasan kandidat | Kebutuhan *crew change* sulit dipenuhi tepat waktu. | Basis kandidat cadangan dan pembaruan data kompetensi. |
| Perubahan jadwal kapal/penerbangan | Perubahan tiket, akomodasi, transportasi, dan waktu *sign-on*. | Koordinasi dan rencana kontinjensi perjalanan. |
| Koordinasi multipihak | Keputusan operasional bergantung pada respons *principal* dan *local agent*. | Batas waktu respons dan jalur eskalasi yang jelas. |
| Pengelolaan data | Potensi perbedaan informasi antarsistem/kanal komunikasi. | Integrasi basis data dan pembaruan informasi secara serentak. |

## Evaluasi efektivitas implementasi

Berdasarkan triangulasi observasi, wawancara, dan dokumentasi, implementasi MLC 2006 Regulasi 1.4 di PT Equinox Bahari Utama dapat dinilai cukup efektif pada aspek administratif dan prosedural. Indikator utamanya adalah adanya alur rekrutmen yang jelas, verifikasi kompetensi dan dokumen, persetujuan *principal*, PKL, *Pre-Departure Briefing*, prinsip *No Recruitment Fees*, pemantauan perjalanan, serta mekanisme pengaduan. Temuan ini memperlihatkan bahwa perusahaan telah menempatkan beberapa prinsip perlindungan ke dalam kegiatan operasional sehari-hari. Namun, efektivitas tersebut belum sepenuhnya optimal karena beberapa risiko tetap muncul dari masa berlaku dokumen, ketersediaan kandidat, perubahan jadwal, koordinasi multipihak, dan pengelolaan data. Hal ini sejalan dengan gambaran Ruranha dan Mangani bahwa proses rekrutmen awak kapal membutuhkan pengelolaan risiko, standardisasi, digitalisasi, dan monitoring berkelanjutan untuk meningkatkan keandalan operasional [4]. Dalam konteks PT Equinox Bahari Utama, perbaikan sistem tidak berarti mengganti seluruh prosedur yang ada, tetapi memperkuat titik yang paling rentan menimbulkan keterlambatan atau perbedaan informasi. Peningkatan yang paling relevan adalah integrasi pemantauan

dokumen dengan pengingat masa berlaku, penyamaan daftar periksa antara Departemen Recruitment dan Crewing, serta penetapan jalur komunikasi dan eskalasi yang lebih jelas dengan *principal* dan *local agent*. *Pre-Departure Briefing* juga perlu dipastikan bersifat interaktif, sehingga pelaut tidak hanya menerima informasi, tetapi benar-benar memahami kontrak, hak repatriasi, perlindungan asuransi, biaya yang boleh dan tidak boleh dibebankan, kontak darurat, serta mekanisme penyampaian keluhan.

## SIMPULAN

PT Equinox Bahari Utama telah mengimplementasikan MLC 2006 Regulasi 1.4 melalui proses Recruitment and Placement yang terstruktur, mulai dari perencanaan kebutuhan awak kapal, seleksi berdasarkan crew matrix, pemeriksaan kompetensi dan legalitas dokumen, persetujuan principal, penjelasan dan penandatanganan Perjanjian Kerja Laut, Pre-Departure Briefing, persiapan perjalanan, pemantauan keberangkatan, hingga sign-on. Perlindungan hak pelaut diwujudkan melalui tidak adanya biaya rekrutmen, transparansi informasi kontrak, pemeriksaan kompetensi, pengelolaan perjalanan, dan mekanisme pengaduan. Bukti pada kasus MV Demeter Leader menunjukkan kesesuaian beberapa aspek administratif dan prosedural; pemenuhan seluruh ketentuan dan efektivitas penempatan tidak diukur secara menyeluruh.

Namun, pelaksanaan masih menghadapi keterlambatan dokumen, keterbatasan kandidat, perubahan jadwal kapal dan penerbangan, koordinasi multipihak, perbedaan pembaruan data, serta ketergantungan pada respons principal dan local agent. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperkuat pemantauan masa berlaku dokumen, integrasi data, koordinasi antardepartemen dan pihak eksternal, kesiapan kandidat cadangan, serta pemahaman pelaut terhadap kontrak dan mekanisme pengaduan. Simpulan penelitian terbatas pada proses Recruitment and Placement PT Equinox Bahari Utama dan tidak mewakili seluruh ketentuan MLC 2006 maupun seluruh kondisi kerja pelaut di kapal berbendera asing. Literatur MLC 2006 mencakup perspektif pelaut, representasi keselamatan dan kesehatan, kesejahteraan, serta penilaian kondisi kerja berdasarkan bukti pengawasan [11], [12], [13], [14], [15], [16]. Rujukan tersebut menyediakan kerangka pembanding; perbedaan konteks dan metode tidak memungkinkan hasil penelitian ini dianggap tervalidasi oleh penelitian tersebut.

Literatur MLC 2006 mencakup perspektif pelaut, representasi keselamatan dan kesehatan, kesejahteraan, serta penilaian kondisi kerja berdasarkan bukti pengawasan [17], [18], [19], [20], [21]. Konteks dan rancangan setiap penelitian tersebut berbeda. Literatur ini memberikan kerangka pembanding untuk memahami topik yang dikaji. Hasil penelitian ini tetap harus ditafsirkan berdasarkan bukti yang tersedia dalam studi ini. Kajian manajemen sumber daya manusia maritim membahas transisi digital, peran informasi, stabilitas awak kapal, dan potensi technostress [22], [23], [24], [25]. Konteks dan rancangan setiap penelitian tersebut berbeda.

Literatur ini memberikan kerangka pembanding untuk memahami topik yang dikaji. Hasil penelitian ini tetap harus ditafsirkan berdasarkan bukti yang tersedia dalam studi ini. Literatur keselamatan kerja membahas penilaian perlindungan dan kenyamanan APD, pemilihan peralatan, serta iklim keselamatan dan kepatuhan [26], [27], [28], [29], [30]. Konteks dan rancangan setiap penelitian tersebut berbeda. Literatur ini memberikan kerangka pembanding untuk memahami topik yang dikaji. Hasil penelitian ini tetap harus ditafsirkan berdasarkan bukti yang tersedia dalam studi ini.

## DEKLARASI DAN INFORMASI TAMBAHAN

**ORIGINALITAS DAN PENGAJUAN EKSKLUSIF**

Para penulis diminta mengonfirmasi bahwa naskah ini asli, belum pernah diterbitkan, dan tidak sedang diajukan ke jurnal lain.

**KONTRIBUSI PENULIS**

Usulan CRediT (untuk persetujuan penulis): Indah Purnaningratri: konseptualisasi, metodologi, analisis formal, penulisan draf awal. Welly Agus Setiawan; Muhammad Dhika Rizqi Fadhillah: investigasi, validasi, serta peninjauan dan penyuntingan naskah.

**KONFLIK KEPENTINGAN**

Tidak terdapat konflik kepentingan yang dilaporkan.

**PENDANAAN**

Penelitian ini tidak menerima pendanaan atau hibah khusus dari pihak luar, sesuai informasi yang tersedia.

**PERSETUJUAN ETIK**

Penelitian menggunakan observasi, wawancara dan dokumen rekrutmen serta perlindungan hak pelaut.

**KETERSEDIAAN DATA**

Data penelitian meliputi observasi, wawancara dan dokumen rekrutmen serta perlindungan hak pelaut. Permintaan akses data pendukung dapat diajukan kepada penulis korespondensi, dengan memperhatikan izin dan kerahasiaan data.

**PENGGUNAAN KECERDASAN BUATAN**

ChatGPT (OpenAI) digunakan untuk membantu penyuntingan bahasa, struktur, pemeriksaan konsistensi, dan penyesuaian format naskah. Data, hasil, interpretasi, dan substansi ilmiah menjadi tanggung jawab para penulis.

**UCAPAN TERIMA KASIH**

Usulan ucapan terima kasih disampaikan kepada PT Equinox Bahari Utama atas dukungan yang relevan dengan pelaksanaan penelitian; perlu persetujuan penulis.

**INDEPENDENSI EDITORIAL**

Penelaahan dan keputusan editorial dilaksanakan secara independen sesuai kebijakan Journal Marine Inside. Keterlibatan

**PERSETUJUAN PARTISIPAN**

Naskah melaporkan keterlibatan partisipan. Prosedur persetujuan partisipan telah didokumentasikan dan dikonfirmasi oleh penulis.

penulis dalam tim editorial perlu diungkapkan dan dikelola melalui pengunduran diri dari penanganan naskah sendiri.

**HAK CIPTA DAN LISENSI**

Hak cipta tetap pada penulis; Journal Marine Inside memperoleh hak publikasi pertama. Ketentuan yang dicantumkan pada template adalah lisensi Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International (CC BY-SA 4.0).

## DAFTAR PUSTAKA

[1] Mantoju, C. D. (2021). Analysis of impact of the maritime labour convention, 2006: A seafarer's perspective. *Journal of International Maritime Safety, Environmental Affairs, and Shipping, 5*(3), 107–119. https://doi.org/10.1080/25725084.2021.1955475

[2] Adela, N. F. (2019). Perlindungan pelaut Indonesia di luar negeri melalui ratifikasi Maritime Labour Convention, 2006. *Jurist-Diction, 1*(2), 645. https://doi.org/10.20473/jd.v1i2.11015

[3] Fotteler, M. L., Andrioti Bygvraa, D., & Jensen, O. C.. (2020). The impact of the Maritime Labor Convention on seafarers' working and living conditions: An analysis of port state control statistics. *BMC Public Health, 20*(1). https://doi.org/10.1186/s12889-020-09682-6

[4] Ruranha, K. S., & Mangani, M. L. D. (2026). Optimizing ship crew recruitment through the implementation of operational risk management strategies: A case study of PT TOS Indonesia. 22, 2378–2385. https://doi.org/10.29406/jmm.v22i1.8919

[5] Arleiny, Wulandari, D. A., Putri, I. A. J., Firdaus, M. I., & Lawangi, M. N. (2021). Optimalisasi penerapan MLC (Maritime Labour Convention) di atas kapal KM Bukit Siguntang. *Dinamika Bahari, 2*(2), 125–130. https://doi.org/10.46484/db.v2i2.290

[6] Oktariani, P., & Suhermanto, D. F. (2022). Upaya ILO dalam mengatasi permasalahan kerja paksa ABK Indonesia di kapal ikan asing. *Jurnal Sosiologi USK (Media Pemikiran & Aplikasi), 16*(1), 105–122. https://doi.org/10.24815/jsu.v16i1.25803

[7] Holtrop, J. S., Dorsey-Holliman, B., & Hamilton, A. B. (2026). Navigating qualitative methods choices in dissemination and implementation research. *Implementation Science, 21*(1), 11. https://doi.org/10.1186/s13012-025-01476-x

[8] Xu, Z., Wang, Y., & Qian, Y. (2025). The design and application of in-depth interviews in primary care research. *Chinese General Practice Journal, 2*(2), 100062. https://doi.org/10.1016/j.cgpj.2025.100062

[9] Mtisi, S. (2022). The qualitative case study research strategy as applied on a rural enterprise development doctoral research project. *International Journal of Qualitative Methods, 21*, 16094069221145848. https://doi.org/10.1177/16094069221145849

[10] Qomaruddin, & Halimah Sa'diyah. (2024). Kajian teoritis tentang teknik analisis data dalam penelitian kualitatif: Perspektif Spradley, Miles dan Huberman. *Journal of Management, Accounting and Administration, 1*(2), 77–84.

[11] Fotteler, M. L., Jensen, O. C., & Andrioti, D.. (2018). Seafarers' views on the impact of the Maritime Labour Convention 2006 on their living and working conditions: Results from a pilot study. *International Maritime Health*. https://doi.org/10.5603/imh.2018.0041

[12] Graham, C. A. E., & Walters, D.. (2020). Representation of seafarers' occupational safety and health: Limits of the Maritime Labour Convention. *The Economic and Labour Relations Review*. https://doi.org/10.1177/1035304620981374

[13] Zhang, P., Zhao, L., Vata, O., & Rajagopal, S.. (2020). Restructuring seafarers' welfare under the Maritime Labour Convention: An empirical case study of Greece. *Maritime Business Review*. https://doi.org/10.1108/mabr-02-2020-0009

[14] Exarchopoulos, G., Zhang, P., Pryce-Roberts, N., & Zhao, M.. (2018). Seafarers' welfare: A critical review of the related legal issues under the Maritime Labour Convention 2006. *Marine Policy*. https://doi.org/10.1016/j.marpol.2018.04.005

[15] Zhang, P., & Zhao, M.. (2015). Maritime Labour Convention, 2006 and the Chinese seafarers: How far is China to ratification?. *Marine Policy*. https://doi.org/10.1016/j.marpol.2015.07.016

[16] Chen, D., & Yang, D.. (2026). Protecting abandoned seafarers: A quantitative assessment of repatriation and wage rights under maritime labour convention. *Transport Policy*. https://doi.org/10.1016/j.tranpol.2026.104384

[17] Zhang, P., & Zhao, M. (2014). Maritime Labour policy in China: Restructuring under the ILO's Maritime Labour Convention 2006. *Marine Policy*. https://doi.org/10.1016/j.marpol.2014.02.013

[18] Petrinović, R., Mandić, N., & Siriščević, E. (2016). The importance of Maritime law in seafarer training pursuant to amendments to the STCW Convention. *Transactions on Maritime Science*. https://doi.org/10.7225/toms.v05.n01.007

[19] Aguirre Donadío, R. M. (2017). The Maritime Labour Convention, 2006, as an ally for international Maritime health association. *International Maritime Health*. https://doi.org/10.5603/imh.2017.0013

[20] Anugerah, T. H. (2020). Regulation concerning seafarer on Maritime Labor Convention 2006. *Lampung Journal of International Law*. https://doi.org/10.25041/lajil.v1i2.2028

[21] King, J. (2000). Technology and the seafarer. *Journal for Maritime Research*. https://doi.org/10.1080/21533369.2000.9668307
[22] Theotokas, I. N., Lagoudis, I. N., & Raftopoulou, K.. (2024). Challenges of maritime human resource management for the transition to shipping digitalization. *Journal of Shipping and Trade, 9*, Article 6. https://doi.org/10.1186/s41072-024-00165-0
[23] Bayrak, D., & Muslu, A.. (2025). The impact of digitalization on the maritime sector: Analyzing technostress among officer seafarers. *Journal of International Maritime Safety, Environmental Affairs, and Shipping*. https://doi.org/10.1080/25725084.2025.2478751
[24] Smith, M. H., & Roggema, J.. (1979). Emerging organizational values in shipping: Part 1. Crew stability. *Maritime Policy & Management*. https://doi.org/10.1080/03088837900000006
[25] Ronen, D.. (1980). The role of information in ocean-shipping management. *Maritime Policy & Management*. https://doi.org/10.1080/03088838000000007
[26] Ahlgren, Å., Jarl, T., & Oja, M.. (1983). Personal safety equipment and rescuing in disabling occupational accidents. *Journal of Occupational Accidents*. https://doi.org/10.1016/0376-6349(83)90023-8
[27] Raafat, H. M. N.. (1989). Risk assessment and machinery safety. *Journal of Occupational Accidents*. https://doi.org/10.1016/0376-6349(89)90004-7
[28] Mayer, A., & Korhonen, E.. (1999). Assessment of the protection efficiency and comfort of personal protective equipment in real conditions of use. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*. https://doi.org/10.1080/10803548.1999.11076425
[29] Cavazza, N., & Serpe, A.. (2009). Effects of safety climate on safety norm violations: Exploring the mediating role of attitudinal ambivalence toward personal protective equipment. *Journal of Safety Research*. https://doi.org/10.1016/j.jsr.2009.06.002
[30] Seçkiner, S. U., & Ünal, H.. (2019). Comparing the alternatives for the most favourable personal protective equipment. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*. https://doi.org/10.1080/10803548.2019.1674044