

**PROSPEK KARIR DAN FAKTOR KENDALA PELAUT WANITA PADA
PERUSAHAAN PELAYARAN NASIONAL**

**CAREER PROSPECTS AND CONSTRAINING FACTORS FOR FEMALE
SEAFARERS IN NATIONAL SHIPPING COMPANIES**



**ANDI YUYUN PINRAPATI WAJUANA
NIM. P092212005**

**PROGRAM STUDI TEKNIK TRANSPORTASI
SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2024**



**PROSPEK KARIR DAN FAKTOR KENDALA PELAUT WANITA PADA
PERUSAHAAN PELAYARAN NASIONAL**

**ANDI YUYUN PINRAPATI WAJUANA
NIM. P092212005**



**PROGRAM STUDI TEKNIK TRANSPORTASI
SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2024**

TESIS

**PROSPEK KARIR DAN FAKTOR KENDALA PELAUT WANITA PADA
PERUSAHAAN PELAYARAN NASIONAL**

**ANDI YUYUN PINRAPATI WAJUANA
NIM: P092212005**

telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian Magister pada tanggal 25 September
2024 dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

pada

Program Studi Transportasi
Sekolah Pascasarjana
Universitas Hasanuddin
Makassar

Mengesahkan:

Pembimbing Utama,

Prof. Dr. Ir. Musbir, M.Sc
NIP 196508101989111001

Pembimbing Pendamping,

Prof. Baharuddin Hamzah, ST., M.Arch., Ph.D
NIP 196903081995121001

Ketua Program Studi
Transportasi,

Dr.-Ing.Ir. Venny Veronica Natalia, ST., MT
NIP 19831222201012 2003

Dekan Sekolah Pascasarjana
Universitas Hasanuddin,



Prof. Dr. Budi, Ph.D., Sp.M (K), M.MedEd.
NIP 196612311955031009

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS DAN PELIMPAHAN HAK CIPTA

Dengan ini saya menyatakan bahwa, tesis berjudul "Prospek Karir dan Faktor Kendala Pelaut Wanita pada Perusahaan Pelayaran Nasional" adalah benar karya saya dengan arahan dari tim pembimbing (Prof. Dr. Ir. Musbir, M.Sc sebagai pembimbing utama dan Prof. Baharuddin Hamzah, ST., M.Arch., Ph.D sebagai pembimbing pendamping). Karya ilmiah ini belum diajukan dan tidak sedang diajukan dalam bentuk apa pun kepada perguruan tinggi mana pun. Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka tesis ini. Sebagian dari isi tesis ini telah dipublikasi di *International Journal of Engineering Trends and Technology*, vol. 72, no. 9, pp. 297-303, 2024. Crossref, <https://doi.org/10.14445/22315381/IJETT-V72I9P124> sebagai artikel dengan judul *Career Prospects and Constraining Factors for Female Seafarers in National Shipping Companies*. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan tesis ini adalah karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut berdasarkan aturan yang berlaku.

Dengan ini saya melimpahkan hak cipta (hak ekonomis) dari karya tulis saya berupa tesis ini kepada Universitas Hasanuddin.

Makassar, 5 Oktober 2024



Andi Yuyun Pinrapati Wajuanna
NIM. P092212005

UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan penuh rasa syukur kepada Allah SWT, atas segala nikmat, rahmat, dan hidayah-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan tesis ini sebagai bagian dari perjalanan akademik yang panjang dan penuh tantangan. Saya menyadari bahwa tanpa pertolongan-Nya, tanpa dukungan, bimbingan, dan doa dari banyak pihak, tesis ini tidak akan dapat terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, saya ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orang tua tercinta, Opu A. Lubis Wajuanna, S.Pd dan Mama Nurhaedah Tahir yang selalu memberikan cinta, doa, dukungan, dan pengorbanan yang tiada henti sepanjang perjalanan hidup saya. Terima kasih atas segala pengorbanan dan kasih sayang yang tak ternilai.
2. Dosen pembimbing, Prof. Dr. Ir. Musbir, M.Sc dan Prof. Baharuddin Hamzah, ST., M.Arch., Ph.D yang dengan penuh kesabaran dan dedikasi memberikan bimbingan, arahan, dan dukungan akademis yang sangat berarti dalam penyusunan dan penyelesaian tesis ini.
3. Ketua Program Studi, Ibu Dr.-Ing. Ir. Venny Veronica Natalia, ST., MT dan para dosen penguji, Prof. Dr. Ir. Shirly Wunas, DEA., Prof. Dr.-Ing. M. Yamin Jinca, M.Str., dan Prof. Dr. Muh. Asdar, SE., M.Si. yang telah memberikan banyak masukan dan kritik membangun demi penyempurnaan penelitian ini. Terima kasih atas waktu, perhatian, dan ilmu yang telah diberikan selama proses ini.
4. Seluruh dosen dan staf akademik, yang telah berperan penting dalam memberikan ilmu dan pengalaman selama masa studi saya.
5. Keluarga dan sahabat terdekat, yang selalu ada untuk memberikan semangat, dukungan moral, dan motivasi. Kalian adalah sumber inspirasi saya untuk terus berjuang dan menyelesaikan pendidikan ini.
6. Teman-teman seperjuangan, yang telah bersama-sama melewati suka dan duka dalam perjalanan akademik ini. Terima kasih atas kebersamaan, dukungan, dan diskusi yang penuh manfaat.

Semoga tesis ini tidak hanya bermanfaat bagi saya, tetapi juga dapat memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan serta Masyarakat khususnya pelaut wanita. Namun, saya menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna dan memiliki banyak kekurangan. Oleh karena itu, saya dengan tulus membuka diri untuk menerima kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan karya ini di masa mendatang.

Terima kasih yang tulus saya ucapkan kepada semua pihak yang telah mendukung, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam proses penyusunan tesis ini.

Penulis,

Andi Yuyun Pinrapati Wajuanna

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN PENGAJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS.....	iv
UCAPAN TERIMA KASIH	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT.....	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah	9
1.3. Tujuan Penelitian	9
1.4. Batasan Masalah	9
1.5. Manfaat Penelitian	9
1.6. Sistematika Pembahasan.....	9
1.7. Kerangka Konsep Penelitian	10
1.8. Penelitian Terdahulu	11
BAB II FAKTOR PENYEBAB TERBATASNYA PELAUT WANITA	13
2.1. Abstrak.....	13
2.2. Pendahuluan	13
2.3. Metode Penelitian.....	15
2.3.1 Deskriptif Statistik	15
2.3.2 Uji Hipotesis (Uji-t).....	16
2.4. Hasil Dan Pembahasan	16
2.4.1 Faktor Gender	17
2.4.2 Faktor Perusahaan	17
2.4.3 Faktor Personal	18
2.4.4 Faktor Keluarga.....	19
2.5. Kesimpulan	20
2.6. Daftar Pustaka.....	20
BAB III PROSPEK KARIR PELAUT WANITA	22
3.1. Abstrak	22
3.2. Pendahuluan	22
3.3. Metode Penelitian	24
3.3.1 Uji Validitas.....	25
3.3.2 Uji Reabilitas	25
3.3.3 Analisis Regresi Binary Logistic	26

3.4. Hasil Dan Pembahasan	26
3.4.1 Hasil Uji Validitas.....	26
3.4.2 Hasil Uji Reabilitas.....	27
3.4.3 Hasil Uji Karakteristik Responden	27
3.4.3.1 Umur	27
3.4.3.2 Status Pernikahan	28
3.4.3.3 Pendidikan.....	29
3.4.3.4 Lama Berlayar	30
3.4.4 Hasil Uji Model Regresi Logistik.....	30
3.5. Kesimpulan	32
3.6. Daftar Pustaka.....	33
BAB IV PEMBAHASAN UMUM	34
4.1. Faktor Penyebab Terbatasnya Pelaut Wanita.....	34
4.1.1 Faktor Gender	34
4.1.2 Faktor Perusahaan	35
4.1.3 Faktor Personal	37
4.1.4 Faktor Keluarga	38
4.2. Peluang Kerja Pelaut Wanita	40
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	43
5.1. Kesimpulan	43
5.2. Saran	43

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Nomor Urut	Halaman
1. Penelitian Terdahulu	11
2. Uji Deskriptif dan Uji Hipotesis Faktor Gender	17
3. Uji Deskriptif dan Uji Hipotesis Faktor Perusahaan	18
4. Uji Deskriptif dan Uji Hipotesis Faktor Personal	19
5. Uji Deskriptif dan Uji Hipotesis Faktor Keluarga	20
6. Hasil Uji Validitas	27
7. Hasil Uji Reliabilitas	27
8. Uji Model Regresi Logistik.....	31

DAFTAR GAMBAR

Nomor Urut	Halaman
1. Nakhoda Perempuan Pertama Asal Aceh	5
2. Kapten Wanita Pertama di Indonesia	6
3. Grafik Jumlah Pendaftar SIPENCATAR Diklat Pembentukan Tahun 2018 - 2022 ..	7
4. Grafik Jumlah Lulusan Diklat Pembentukan Tahun 2018 – 2022	8
5. Kerangka Konsep Penelitian	10
6. Uji Deskriptif Umur	28
7. Uji Deskriptif Status Pernikahan	28
8. Uji Deskriptif Tingkat Pendidikan	29
9. Uji Deskriptif Lama Berlayar	34

DAFTAR LAMPIRAN

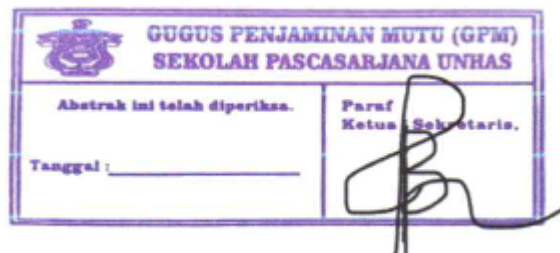
Nomor Urut	Halaman
1. Nakhoda Perempuan Pertama Asal Aceh	5
2. Kapten Wanita Pertama di Indonesia	6
3. Grafik Jumlah Pendaftar SIPENCATAR Diklat Pembentukan Tahun 2018 - 2022 ..	7
4. Grafik Jumlah Lulusan Diklat Pembentukan Tahun 2018 – 2022	8
5. Kerangka Konsep Penelitian	10
6. Uji Deskriptif Umur	28
7. Uji Deskriptif Status Pernikahan	28
8. Uji Deskriptif Tingkat Pendidikan	29
9. Uji Deskriptif Lama Berlayar	34

ABSTRAK

ANDI YUYUN PINRAPATI WAJUANNA. **Prospek Karir dan Faktor Kendala Pelaut Wanita pada Perusahaan Pelayaran Nasional** (dibimbing oleh Musbir dan Baharuddin Hamzah).

Ketimpangan gender dalam industri pelayaran nasional tidak dapat dihindari yang ditunjukkan dengan keterlibatan dominasi laki-laki (98%). Penelitian ini bertujuan menganalisa peluang kerja pelaut wanita dan aspek yang mempengaruhinya. Metode yang digunakan adalah studi literatur dan wawancara serta metode kuantitatif model regresi logistic. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi peluang kerja pelaut Wanita yaitu usia, status pernikahan dan tingkat pendidikan. Hasil analisis peluang kerja pelaut Wanita dalam bentuk regresi logistic model adalah $g(x) = 7,250 - 0,257x + 0,185D1 - 0,417D2$, dimana X adalah umur pelaut wanita, D1 adalah status perkawinan (0 = menikah, 1 = belum menikah), dan D2 adalah pendidikan (0 = non diploma, 1= D-IV pelayaran). Nilai koefisien β negative (-0.257) menunjukkan bahwa usia 17 tahun hingga 25 tahun adalah usia produktif wanita yang mampu bersaing dengan pelaut laki-laki, nilai β positif 0.185 menunjukkan bahwa status pernikahan berpengaruh dalam kendala pelaut Wanita pada industri pelayaran nasional. Status pernikahan juga penghambat utama wanita berkarir pada Perusahaan pelayaran hal ini ditunjukkan oleh nilai β negative sebesar -0.417. Dapat disimpulkan bahwa peluang kerja pelaut wanita masih menghadapi kendala yang perlu diatasi seperti kesetaraan gender, peningkatan kesadaran tentang pentingnya inklusi gender di sektor pelayaran, hambatan lainnya yang dihadapi oleh pelaut wanita, seperti stereotip gender, keterbatasan fasilitas bagi perempuan di kapal. Hendaknya perusahaan pelayaran meningkatkan kesadaran akan isu-isu gender dan kebijakan untuk mendorong partisipasi pelaut wanita.

Kata Kunci: Pelaut wanita, Gender, Hambatan Berkarir Pelayaran Nasional, IMO, Peluang Kerja

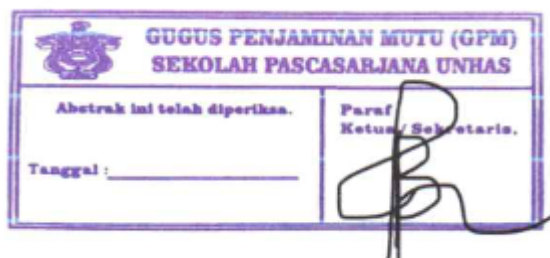


ABSTRACT

ANDI YUYUN PINRAPATI WAJUANNA. **Career Prospects and Constraining Factors for Female Seafarers in National Shipping Companies** (supervised by Musbir dan Baharuddin Hamzah).

Gender inequality in the national shipping industry is unavoidable as indicated by the involvement of male dominance (98%). This study aims to analyze the employment opportunities of female seafarers and the aspects that influence them. The method used is literature study and interviewer and quantitative method of logistic regression model. The results showed that there are three main factors that influence the employment opportunities of female seafarers, namely age, marital status and education level. The results of the analysis of female seafarers' employment opportunities in the form of a logistic regression model are $g(x) = 7.250 - 0.257x + 0.185D1 - 0.417D2$, where X is the age of female seafarers, $D1$ is marital status (0 = married, 1 = unmarried), and $D2$ is education (0 = non-diploma, 1 = D-IV sailing). The negative β coefficient value (-0.257) indicates that the age of 17 years to 25 years is the productive age of women who are able to compete with male seafarers, while the positive β value of 0.185 indicates that marital status is influential in constraining female seafarers in the national shipping industry. Marital status is also the main obstacle to women's career in shipping companies; this is indicated by a negative β value of -0.417. It can be concluded that the employment opportunities of female seafarers still face obstacles that need to be overcome such as gender equality, raising awareness about the importance of gender inclusion in the shipping sector, other obstacles faced by female seafarers, such as gender stereotypes, limited facilities for women on board. Shipping companies should raise awareness of gender issues and policies to encourage the participation of female seafarers.

Keywords: Women seafarers, Gender, Barriers to National Seafaring Career, IMO, Employment Opportunities



BAB I

PENDAHULUAN UMUM

1.1 Latar Belakang

Industri pelayaran telah lama menjadi wilayah dominasi laki-laki, namun peran wanita sebagai pelaut semakin meningkat dan menunjukkan prestasi yang mengesankan. Peran tradisional yang melekat pada laki-laki dalam pelayaran telah menghambat partisipasi wanita, tetapi perubahan sosial dan kesadaran tentang pentingnya kesetaraan gender telah membuka jalan bagi wanita untuk meraih kesuksesan dalam profesi ini. Penelitian tentang prestasi pelaut wanita menjadi relevan karena menggambarkan kontribusi luar biasa dan tantangan yang dihadapi oleh wanita dalam menghadapi lingkungan kerja yang bias gender. Melalui penelitian ini, kita dapat menerangi pencapaian dan peran inspiratif pelaut wanita dalam mengubah wajah industri pelayaran *Maritime and Port Authority of Singapore (MPA)*. "Women in Maritime Singapore." MPA, 2021.

International Labour Organization (ILO) menyadari bahwa pelautlah pekerja yang memiliki karakter dan sifat pekerjaan yang berbeda dengan industri sektor lain. ILO juga menyadari bahwa sesuai dengan survey yang dilakukan berbagai organisasi, transportasi barang dari suatu tempat ketempat yang lain, dari suatu Negara ke Negara yang lain 90% dilakukan dengan menggunakan transportasi laut. Bahwa saat ini lebih dari 1,2 triliun pelaut bekerja untuk mengantarkan barang-barang tersebut melalui kapal-kapal dimana mereka bekerja. Oleh karena itu tidak hentinya para anggota ILO membahas bagaimana meningkatkan kesejahteraan pelaut melalui ketentuan-ketentuan yang dapat diterima secara mendunia International Labour Organization (ILO) dan International Maritime Organization (IMO) memiliki peran yang penting dalam membahas isu-isu yang berkaitan dengan pelaut wanita ILO memiliki Konvensi Pekerjaan Maritim Internasional (International Maritime Labour Convention, ILO, 2006) yang mencakup berbagai aspek ketenagakerjaan pelaut, termasuk wanita. Konvensi ini memberikan kerangka kerja untuk perlindungan dan kesejahteraan pelaut, serta menetapkan standar minimum untuk kondisi kerja di kapal.

Selain itu, ILO juga berperan dalam mempromosikan kesetaraan gender dan mengatasi diskriminasi dalam lapangan kerja, termasuk di sektor maritim. ILO memfasilitasi diskusi dan pertukaran informasi tentang isu-isu kesetaraan gender di tempat kerja melalui berbagai program dan kegiatan

Menurut Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran, "kapal" adalah kendaraan air dengan bentuk dan jenis tertentu, yang digerakkan dengan tenaga angin, tenaga mekanik, energi lainnya, ditarik atau ditunda, termasuk kendaraan yang berdaya dukung dinamis, kendaraan di bawah permukaan air, serta alat apung dan bangunan terapung yang tidak berpindah-pindah.

Indonesia dikenal sebagai negara maritim karena terdiri dari perairan dan pulau-pulau (Ebi, 2018). Indonesia merupakan negara kepulauan dengan lebih dari 17.001

pulau di laut sepanjang 5,8 juta km² dan salah satu garis pantai terpanjang yang ada di dunia, hingga mencapai 95.181 km. Karena letaknya di antara dua benua, Australia dan Asia, serta dua samudera, Hindia dan Pasifik, Indonesia merupakan negara penting di kawasan Asia Timur, Asia Tenggara, atau Asia Pasifik. (Harris, 2021). Sehingga transportasi laut dianggap sangat penting sebagai alat penghubung banyak pulau di Indonesia. Kapal sebagai alat transportasi di laut memiliki peran penting dalam mendukung dan mendorong kemajuan ekonomi nasional. Oleh karena itu, angkutan laut harus didukung dengan bantuan awak kapal yang berkualitas agar dapat memberikan pelayanan transportasi laut secara cepat, aman, selamat, teratur, lancar, tertib, nyaman, serta efisien (Ebi, 2018).

Sumber daya manusia dari sektor pelayaran meliputi individu yang terlibat dalam transportasi laut, pelabuhan, perlindungan lingkungan maritim, keselamatan dan keamanan pelayaran. Pemerintah telah dan akan terus melakukan upaya pengembangan sumber daya manusia perkapalan. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan (BPSDM) Kementerian Perhubungan terus berupaya meningkatkan pendidikan dan pelatihan guna menghasilkan SDM pelayaran yang kreatif, profesional, berdaya saing, dan produktif. Menurut Bisnis.com, kebutuhan pelaut secara global adalah 65.748 orang per tahun. Tentu dari segi kuantitas, Indonesia dapat memasok pelaut dengan lulusan sekolah pelatihan di bawah Kementerian Perhubungan (Rahman et al, 2022).

Dalam beberapa dekade terakhir, industri pelayaran telah mengalami perubahan signifikan, terutama dalam hal peran wanita sebagai pelaut. Meski demikian, pelaut wanita, khususnya yang menjabat sebagai officer, masih menghadapi berbagai tantangan dalam mengembangkan karir mereka. Faktor-faktor seperti lingkungan kerja yang didominasi pria, stereotip gender, dan keterbatasan akses terhadap peluang pengembangan karir masih menjadi kendala yang signifikan.

Di Indonesia, pemerintah telah mengeluarkan berbagai regulasi untuk meningkatkan profesionalisme dan kompetensi pelaut, salah satunya melalui Peraturan Menteri Perhubungan No. 26 Tahun 2022 tentang Pengawakan Kapal Niaga. Peraturan ini menetapkan persyaratan minimal pengawakan kapal, termasuk kualifikasi dan sertifikasi yang harus dimiliki oleh pelaut, khususnya officer. Regulasi ini bertujuan untuk memastikan bahwa pengawakan kapal niaga di Indonesia memenuhi standar keselamatan dan kinerja internasional. Namun, penerapan peraturan ini juga berdampak pada prospek karir dan peluang kerja bagi pelaut wanita, mengingat persyaratan yang ketat dan tantangan tambahan yang mereka hadapi.

Penelitian ini berfokus pada prospek karir dan faktor-faktor kendala yang dihadapi oleh pelaut wanita yang berprofesi sebagai officer di perusahaan pelayaran, dengan mempertimbangkan dampak dari regulasi tersebut. Dengan mengkaji pengalaman dan persepsi dari alumni sekolah pelayaran yang saat ini bekerja sebagai officer, penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan mendalam mengenai kondisi aktual dan potensi perbaikan dalam mendukung karir pelaut wanita di Indonesia

Hal ini membuktikan jumlah pelaut wanita di Indonesia semakin banyak dan minat masyarakat terhadap pendidikan pelayaran dan menjadi pelaut, termasuk perempuan, semakin meningkat. Menurut penelitian Kitada (2010) dalam Wu et al (2017) berdasarkan Survei SIRC, sebagian besar pelaut wanita dunia bekerja di kapal penumpang, dengan mayoritas bekerja di feri dan kapal pesiar dan hanya sebagian kecil bekerja di kapal kargo niaga. Bahkan di atas kapal kargo niaga, ada beberapa tugas 'khusus' perempuan, seperti memasak dan bersih-bersih, yang sering dilakukan oleh perempuan di sektor perhotelan dan jasa katering di kapal pesiar dan feri lintas-saluran, dan lain-lain. Keterlibatan perempuan dalam industri maritim Indonesia atau perusahaan pelayaran nasional telah merambah ke berbagai sektor. Hal ini dibuktikan dari berbagai peran penting yang diemban oleh perempuan di ranah maritim Indonesia dalam beberapa periode terakhir. Peran dari perempuan, antara lain dalam industri perkapalan, pimpinan manajemen di perusahaan pelayaran, atau pejabat kementerian kelautan, pakar hukum maritime, dan penasihat hukum maritime (Kristiyanti dan Rahmasari, 2021).

Pelaut wanita telah berhasil meraih berbagai prestasi dalam industri maritim, meskipun masih menghadapi tantangan yang signifikan (Rizwan & Katuk, 2021). Dalam beberapa tahun terakhir, peningkatan kesadaran akan pentingnya kesetaraan gender telah mendorong banyak wanita untuk memasuki dunia pelayaran (IMO, 2020). Mereka kini terlibat dalam berbagai peran, mulai dari kru biasa hingga posisi kepemimpinan di kapal, yang sebelumnya didominasi oleh laki-laki (Santos & Kitada, 2016). Beberapa pelaut wanita telah mencapai prestasi luar biasa, seperti menjadi kapten kapal pertama di negara tertentu dan mendapatkan penghargaan internasional atas kontribusi mereka (Lloyd's Register, 2017).

Dukungan dari berbagai organisasi dan program pelatihan yang ditujukan untuk pelaut wanita di industri maritim telah memberikan kesempatan bagi mereka untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk berhasil (Marine Insight, 2022). Selain itu, adanya jaringan dan komunitas pelaut wanita telah membantu menciptakan ruang bagi mereka untuk berbagi pengalaman, mendapatkan dukungan, dan mengatasi tantangan yang dihadapi (Wu et al., 2017). Seiring dengan semakin banyaknya wanita yang berkarir di sektor ini, prestasi mereka berkontribusi pada perubahan positif dalam pandangan masyarakat tentang peran wanita di laut, serta menciptakan jalur yang lebih inklusif bagi generasi mendatang (Kitada, 2010).

Pelaut wanita telah berhasil meraih berbagai prestasi dalam industri maritim, meskipun masih menghadapi tantangan yang signifikan (Rizwan & Katuk, 2021). Dalam beberapa tahun terakhir, peningkatan kesadaran akan pentingnya kesetaraan gender telah mendorong banyak wanita untuk memasuki dunia pelayaran (IMO, 2020). Mereka kini terlibat dalam berbagai peran, mulai dari kru biasa hingga posisi kepemimpinan di kapal, yang sebelumnya didominasi oleh laki-laki (Santos & Kitada, 2016). Beberapa pelaut wanita telah mencapai prestasi luar biasa, seperti menjadi kapten kapal pertama di negara tertentu dan mendapatkan penghargaan internasional atas kontribusi mereka (Lloyd's Register, 2017).

Dukungan dari berbagai organisasi dan program pelatihan yang ditujukan untuk wanita di industri maritim telah memberikan kesempatan bagi mereka untuk

mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk berhasil (Marine Insight, 2022). Selain itu, adanya jaringan dan komunitas pelaut wanita telah membantu menciptakan ruang bagi mereka untuk berbagi pengalaman, mendapatkan dukungan, dan mengatasi tantangan yang dihadapi (Wu et al., 2017). Seiring dengan semakin banyaknya wanita yang berkarir di sektor ini, prestasi mereka berkontribusi pada perubahan positif dalam pandangan masyarakat tentang peran wanita di laut, serta menciptakan jalur yang lebih inklusif bagi generasi mendatang (Kitada, 2010).

Kesetaraan Gender dalam pekerjaan masih menjadi suatu polemik. Tantangan terbesar dalam karirnya menjadi seorang pelaut wanita adalah kesetaraan gender. Saya mengatasinya dengan menunjukkan kemampuan kerja saya dan kepemimpinan saya secara konsisten. Fazza mengatakan pelatihan dan pendidikan sangat penting untuk membantu seorang pelaut dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Stereotip yang sering dihadapi oleh pelaut wanita, salah satunya anggapan bahwa mereka kurang mampu menghadapi kerja fisik yang berat. Fazza memberi contoh bahwa dalam mencari pekerjaan di laut bagi seorang pelaut wanita masih sedikit sulit untuk saat ini. Mayoritas pelaut wanita dianggap lemah dan kurang cocok dengan profesi ini, perusahaan pelayaran rata-rata lebih menyukai pelaut pria dibanding pelaut wanita. Persiapan diri yang baik untuk menghadapi tantangan kerja di atas kapal yang mayoritas pelaut pria juga merupakan hal yang harus diperhitungkan. Dengan semakin banyak pelaut wanita akan memberi warna baru, apalagi di Industri yang minoritas pelaut wanita seperti Pelayaran, Fazza menjelaskan bahwa sejak menjadi pelaut wanita, banyak perubahan positif yang terjadi pada dirinya. Ia semakin mandiri dan lebih menghargai waktu dengan keluarga. (Imelda Karolina Maria Teti, 2024)

Kapten Sunarti Nahkoda perempuan pertama asal Aceh, membuktikan bahwa perempuan memiliki kemampuan yang sama dengan laki-laki. Dalam dunia pelayaran yang masih banyak didominasi oleh laki-laki, Kapten Suarniati berhasil menunjukkan bahwa perempuan juga mampu menjadi seorang pelaut yang handal. Kapten Suarniati memperlihatkan bahwa gender bukanlah penghalang, bahwa seorang perempuan memiliki kemampuan yang sama hebatnya dengan laki-laki. (Sumber: Parapua.co,2021)

Gambar 1.1 Nahkoda perempuan pertama asal Aceh



(Sumber: Kompas.com/Istimewa)

Pelaut pertama wanita Entin Kartini merupakan seorang tokoh perempuan pertama di Indonesia yang dikenal sebagai pejuang emansipasi wanita pada zamannya. Selain itu, ia juga dikenal sebagai seorang pelaut yang aktif mengeksplorasi perairan Jepara, Jawa Tengah. Kartini memiliki minat yang besar terhadap kelautan dan sering melakukan perjalanan dengan kapal bersama ayahnya yang merupakan seorang pengusaha perkapalan. Ia juga mempelajari ilmu navigasi dan bahasa asing yang membantunya dalam berkomunikasi dengan pelaut asing. Kartini tercatat pernah mengarungi perairan Laut Jawa dan menjadi salah satu pelaut wanita pertama di Indonesia pada masanya. Ia juga pernah menjadi kapten kapal dan mengelola bisnis perkapalan bersama suaminya (Harsono, S. 2018 dan Haryanto, H. 2020)



Gambar 1.2 Kapten wanita pertama di Indonesia

(Sumber: Kompas.com/Istimewa)

Pelayaran adalah industri yang didominasi laki-laki yang sudah berlangsung cukup lama. Salah satu alasan utama untuk kesadaran ini adalah aktivitas fisik yang berat dibutuhkan di kapal. Keluarga dan budaya seringkali menjadi sumber minimnya dukungan bagi pelaut perempuan (Kristiyanti dan Rahmasari, 2021).

Menurut Arulnayagam (2020), banyak perempuan yang diabaikan untuk berpartisipasi dalam industri yang didominasi laki-laki karena kurangnya panutan, stereotip tentang sifat kerja perempuan, mengecilkan budaya dan tradisi tempat kerja dalam perusahaan. Pertukangan, teknik, konstruksi, mengemudi, dan banyak bidang lainnya masih berpusat pada laki-laki. Tak terkecuali sektor kelautan dan maritim. Mengatasi kesetaraan gender dan mencapai otonomi perempuan tampaknya merupakan tugas yang menakutkan, terlepas dari semua upaya yang dilakukan.

Selain itu adanya takhayul seperti perempuan akan menjadi 'sumber potensial kejahatan atau nasib buruk' dan cerita rakyat yang terkait dengan nasib buruk perempuan berada di atas kapal sering kali menjauhkan tangan mereka dari kapal dan kapal. Fakta-fakta seperti itu masih tetap ada di kalangan masyarakat nelayan dan pelaut (Zhao et al., 2017). Gissi et al (2018) dalam Arulnayagam (2020), berpendapat bahwa untuk keberlanjutan yang efektif, tata kelola laut yang terfokus diperlukan wanita untuk alasan yang lebih bermoral dan etis, untuk menghilangkan hambatan bagi partisipasi

wanita dalam keputusan publik tentang lautan. Populasi perempuan dalam ilmu pelaut dan kelautan, bagaimanapun, masih kecil, namun mereka berkembang untuk mengatasi manajemen identitas di laut dan pantai (Caerdydd, 2010) dalam (Arulnayagam, 2020).

Women in Maritime (WIMA) Indonesia didirikan pada tahun 2015 untuk melayani wanita di industri kelautan ataupun perusahaan pelayaran nasional seperti praktisi perkapalan, pejabat pemerintah, pengacara maritim, wirausahawan kelautan, surveyor kelautan, serta akademisi. "WIMA Indonesia bertujuan untuk memperkuat peran perempuan dalam industri maritim dalam rangka membangun kembali dan memajukan budaya maritim Indonesia" (Een, 2019) dalam (Kristiyanti dan Rahmasari, 2021). Saat ini, disparitas perlakuan gender antara perempuan dan laki-laki di sektor maritim Indonesia mulai memudar, seiring dengan semakin meningkatnya kehadiran perempuan di kancah maritim. Peluang perempuan untuk maju di lingkungan laut mulai terbuka lebar, sesuai kompetensi dari masing-masing individu. Peran wanita di dunia maritime telah terjalin sejak lama, Laksamana Malahayati, pahlawan yang mempelopori perlawanan perempuan Aceh pada abad ke-16, menunjukkan hal tersebut. Namun, jumlah dari pelaut wanita masih rendah dibanding pelaut laki-laki (Kristiyanti dan Rahmasari, 2021).

Dari data kementerian Perhubungan Indonesia jumlah armada kapal laut di Indonesia sebanyak 72.313 unit pada tahun 2021. Angka tersebut meningkat 13,9% dari tahun sebelumnya sebanyak 63.490 unit kapal dengan total perusahaan pelayaran mencapai 4.059 perusahaan. Sedangkan, jumlah perusahaan pengawakan kapal yang mempunyai SIUPPAK (Surat Ijin Usaha Perekutan dan Penempatan Awak Kapal) ada sebanyak 239 perusahaan, (dephub.go.id, 2023).

Dari data kementerian Perhubungan Indonesia per 30 Juli 2023, tercatat sebanyak 1.402.142 pelaut di Indonesia yang terdiri dari 1.364.665 pelaut laki-laki dan juga 37.477 pelaut wanita dalam berbagai tingkatan pendidikan, jabatan, status aktif dan non aktif berlayar. Selain itu dalam tabel 1.1 dibawah membuktikan bahwa jumlah calon taruni yang mengikuti seleksi penerimaan calon taruna (SIPENCATAR) setiap tahunnya meningkat.



Gambar 1.3 Grafik jumlah pendaftar SIPENCATAR diklat pembentukan Tahun 2018 – 2022

Sumber : Data Statistik Pusat Pengembangan SDM Perhubungan (2022)



Gambar 1.4 Grafik jumlah lulusan diklat pembentukan Tahun 2018 – 2022

Sumber : Data Statistik Pusat Pengembangan SDM Perhubungan (2022)

Grafik pendaftaran dan lulusan pada gambar 1.3 dan 1.4 mencerminkan semakin besar minat perempuan, terhadap pendidikan dan karir di sektor pelayaran. Para taruni melihat bahwa tidak sulit untuk meningkatkan keterampilan ekonomi dan bisnis mereka. Setiap tahun, lebih banyak perempuan mendaftar dan bersaing untuk pendaftaran taruni di Indonesia (Batu et al, 2017). Perempuan semakin aktif dalam merintis karir dalam industri maritim Indonesia. Hal ini membuktikan jumlah pelaut wanita di Indonesia

semakin banyak dan minat masyarakat terhadap pendidikan pelayaran dan menjadi pelaut, termasuk perempuan, semakin meningkat.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi prospek karir dan mengidentifikasi faktor-faktor kendala yang dihadapi oleh pelaut wanita dalam perusahaan pelayaran di Indonesia. Dengan memahami dinamika ini, diharapkan dapat memberikan wawasan yang berguna bagi pengambil kebijakan, perusahaan pelayaran, dan institusi pendidikan dalam menciptakan lingkungan yang lebih inklusif dan mendukung bagi pelaut wanita (International Maritime Organization, "Women in Maritime"). Penelitian ini juga berusaha untuk memberikan rekomendasi praktis untuk mengatasi kendala-kendala yang dihadapi dan meningkatkan prospek karir bagi pelaut wanita (Women's International Shipping & Trading Association, "Gender Diversity Survey 2020").

Oleh karena itu, penulis akan melakukan penelitian dengan judul **“Prospek karir dan faktor kendala pelaut wanita pada Perusahaan pelayaran.”**

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Faktor kendala apa saja yang menyebabkan terbatasnya pelaut wanita pada perusahaan pelayaran nasional?
2. Bagaimana prospek karir pelaut wanita pada perusahaan pelayaran nasional?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini berdasarkan latar belakang diatas adalah:

1. Menganalisis faktor kendala yang menyebabkan terbatasnya pelaut wanita pada perusahaan pelayaran nasional.
2. Menganalisis prospek karir pelaut wanita pada perusahaan pelayaran nasional.

1.4 Batasan Masalah

Pada penelitian perlu batasan masalah agar menjadi lebih terarah serta mendapatkan hasil yang maksimal, yaitu:

1. Penelitian ini dibatasi pada alumni sekolah pelayaran yang telah menyelesaikan pendidikan formal mereka dan saat ini bekerja sebagai officer (perwira) di perusahaan pelayaran. Hanya alumni yang memiliki sertifikasi dan jabatan sebagai officer yang akan menjadi responden dalam penelitian ini.
2. Penelitian ini fokus pada prospek karir dan faktor kendala yang dihadapi oleh pelaut wanita yang berposisi sebagai officer, tidak mencakup pelaut di posisi non-officer atau staf lainnya dalam perusahaan pelayaran.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Memberikan pemahaman yang lebih baik tentang kondisi dan prospek pelaut wanita pada perusahaan pelayaran nasional di Indonesia.

2. Memberikan pemahaman tentang faktor-faktor yang menyebabkan terbatasnya partisipasi wanita dalam industri kelautan dan maritim, khususnya pada perusahaan pelayaran nasional.
3. Memberikan saran dan rekomendasi untuk perusahaan pelayaran nasional, pemerintah, dan stakeholder terkait untuk meningkatkan partisipasi wanita dalam industri kelautan dan maritim, sehingga dapat memperluas kesempatan kerja dan mengurangi kesenjangan gender.

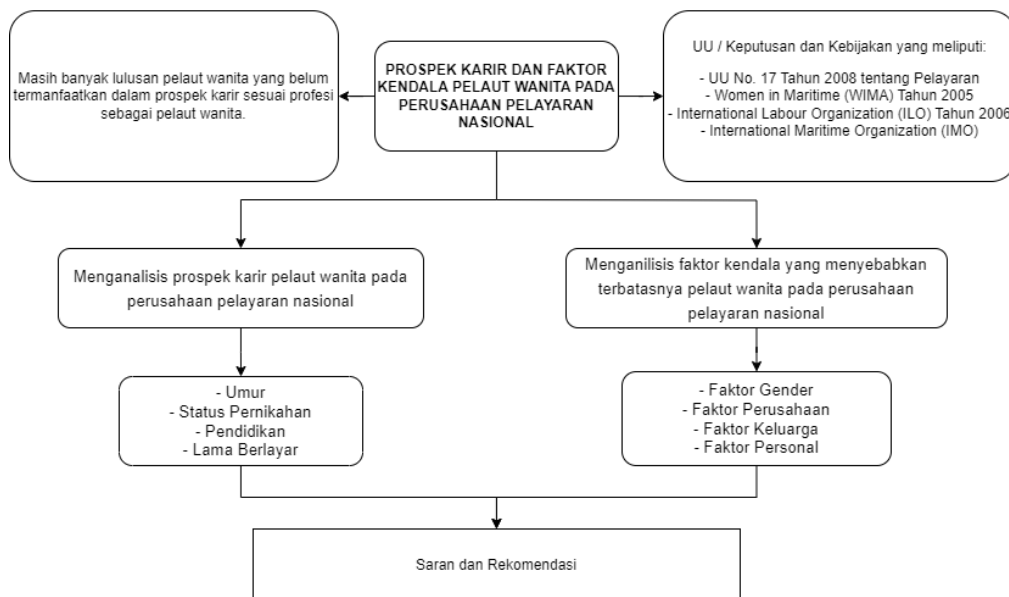
1.6 Sistematika Pembahasan

Untuk memperoleh pembahasan yang sistematis, maka penulis perlu menyusun sistematika sedemikian rupa sehingga dapat menunjukkan hasil penelitian yang baik dan mudah dipahami. Maka penulis mendeskripsikan sistematika penulisan sebagai berikut:

1. Bagian pertama, merupakan bagian pendahuluan yang didalamnya berisi latar belakang yang menjadi landasan untuk mendukung studi penelitian ini dan kerangka konsep penelitian.
2. Bagian kedua, merupakan pembahasan dari rumusan masalah pertama yang berisikan abstrak, metode penelitian, hasil pembahasan serta kesimpulan.
3. Bagian ketiga, merupakan pembahasan dari rumusan masalah kedua yang berisikan abstrak, metode penelitian, hasil pembahasan serta kesimpulan.
4. Bagian keempat, merupakan pembahasan umum dari data yang telah diperoleh.
5. Bagian kelima adalah kesimpulan dan saran.

1.7 Kerangka Konsep Penelitian

Penelitian ini dilandasi oleh permasalahan dimana prospek karir dan faktor kendala pelaut wanita di perusahaan pelayaran. Adanya perbedaan antara *das sein* (keadaan dilapangan) dan *das sollen* (peraturan perundang-undangan yang berlaku) menyebabkan terbatasnya pelaut wanita pada perusahaan pelayaran. Berdasarkan kondisi tersebut dikembangkan kerangka konsep pikir penelitian sebagai berikut :



Gambar 1.5 Kerangka Konsep Penelitian

1.8 Penelitian Terdahulu

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama, Tahun, Judul	Tujuan	Hasil
1.	Prawerthi, 2022. "Landasan Yuridis Kedudukan Perempuan Pelaut Dalam Perspektif Kesetaraan Gender Di Indonesia"	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui perlindungan hukum bagi pelaut wanita di kapal berbendera Indonesia dalam hal kesetaraan gender, serta peran pemerintah dalam menjamin kesetaraan gender bagi pelaut wanita di kapal berbendera Indonesia setara dengan pelaut laki-laki.	Dalam hal terjadi kekerasan dan pelecehan seksual terhadap perempuan pekerja kelautan di atas kapal berbendera Indonesia, perlindungan hukum menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 86 belum sepenuhnya dapat menjadi acuan. Tanggung jawab pemerintah dalam mewujudkan kesetaraan gender bagi pelaut perempuan di kapal berbendera Indonesia setara dengan pelaut laki-laki, terutama

No.	Nama, Tahun, Judul	Tujuan	Hasil
			melalui pengembangan kerangka regulasi yang lebih khusus untuk mengontrol perlindungan pelaut.
2.	Dewi dan Listyani, 2020. "Analisis Gender Peran Ganda Istri pada Keluarga Pelaut di Surabaya".	Berikut ini adalah tujuan penelitian: 1) Melakukan analisis pembagian kerja gender dalam rumah tangga; 2) Melakukan analisis pemegang kendali keluarga; 3) Melakukan analisis proses pengambilan keputusan rumah tangga.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa masyarakat konstruksi umumnya memandang tanggung jawab istri untuk mengurus rumah tangga. Wanita terkadang memikul beban ganda, meskipun dia memainkan beberapa peran dalam rumah tangga.
3.	Rahmasari dan Kristiyanti, 2020. "Deskriminasi Gender di Dunia Pelayaran".	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui keterlibatan perempuan dalam industri perkapalan.	Hasil penelitian, khususnya bahwa saat ini telah terjadi diskriminasi gender dalam perekrutan pelaut perempuan. Upaya yang dapat dilakukan untuk mencapai kesetaraan gender bagi pelaut perempuan antara lain mendorong keterlibatan aktif dan mengoptimalkan kompetensi pelaut perempuan.
4.	Ndori dkk, 2022. "Eksplorasi Terhadap Kemampuan Adaptasi Pelaut Pria Dan Wanita Dalam Kehidupan Di Kapal"	Untuk melakukan eksplorasi terhadap perbedaan daya adaptasi pelaut terhadap kehidupan kapal dari segi perbedaan gender.	Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa, sementara pelaut pria dan wanita menghadapi berbagai jenis kesulitan dan hambatan di atas kapal, masing-masing jenis kelamin memiliki jawaban untuk masalah tersebut tergantung pada kepribadian mereka.
5.	Ebi, 2018. "Analisis Kesempatan Kerja Pelaut Wanita Di Atas Kapal Pada Pt. Jasindo Duta Segara "	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana minat pelaut perempuan untuk bekerja di kapal di PT. Jasindo Duta Segara dan untuk mengetahui mengapa PT. Jasindo Duta Segara tidak menyetujui pelaut perempuan untuk berpartisipasi di kapal di perusahaan mereka.	Pelaut perempuan yang ingin bekerja di kapal milik PT. Jasindo Duta Segara pada Januari, Februari, dan Maret 2017 merupakan 1,9% dari total 1.212 aplikasi, menurut hasil tersebut. PT. Jasindo Duta Segara belum mempekerjakan pelaut perempuan untuk bekerja di kapal. Perusahaan tidak memiliki Prosedur Operasi Standar (SOP) untuk perekrutan perempuan, kinerja pelaut perempuan di bawah standar, dan ada risiko pelecehan seksual.

BAB II

FAKTOR PENYEBAB TERBATASNYA PELAUT WANITA

2.1. Abstrak

Kehadiran kelompok minoritas dan mayoritas di tempat kerja menjadikan wanita rentan terhadap sikap diskriminasi, stigmatisasi, dan kekerasan yang salah satunya dilatarbelakangi oleh sikap mayoritas. Karena pelaut wanita merupakan minoritas di kapal, mereka rentan terhadap berbagai bentuk perundungan di tempat kerja. Beberapa perusahaan pelayaran telah menutup pintu bagi pelaut perempuan karena sejumlah alasan, seperti masa kerja yang terbatas (maksimal 5 tahun), keputusan yang diambil oleh pelaut perempuan untuk tidak pernah berlayar lagi setelah menikah, dan keengganan perusahaan untuk menanggung risiko di tempat kerja (pelecehan seksual seperti itu). Penelitian ini akan menganalisis faktor yang menyebabkan terbatasnya pelaut wanita pada perusahaan pelayaran nasional. Faktor-faktor tersebut yang menjadi penyebab karir wanita di dunia pelayaran tidak diperhitungkan dan sering diabaikan. Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif statistik deskriptif dan uji hipotesis untuk menguji faktor apa saja yang memiliki pengaruh yang dapat menyebabkan terbatasnya peluang kerja pelaut wanita pada perusahaan pelayaran nasional.

Hasil penelitian ini didapatkan untuk faktor gender $56,886 > 1,98525$ dimana t hitung lebih besar dari t tabel ($1,98525$), bahwa faktor perusahaan $70,810 > 1,98525$ dimana t hitung lebih besar dari t tabel ($1,98525$), faktor personal $79,181 > 1,98525$ dimana t hitung lebih besar dari t tabel ($1,98525$), dan bahwa faktor keluarga $74,340 > 1,98525$ dimana t hitung lebih besar dari t tabel ($1,98525$), sehingga disimpulkan faktor-faktor yang menjadi penyebab karir wanita di dunia pelayaran menjadi terbatas, tidak diperhitungkan dan sering diabaikan adalah faktor gender, faktor perusahaan, faktor personal, dan faktor keluarga.

Kata Kunci : Gender, Pelaut, Statistik Deskriptif, Uji Hipotesis

2.2. Pendahuluan

Perempuan, seperti halnya laki-laki, sepanjang sejarah telah bekerja untuk menghidupi keluarga dan perekonomian nasional. Terlepas dari rintangan dan diskriminasi gender yang mereka hadapi di tempat kerja, mereka berjuang untuk mendapatkan posisi dan jabatan mereka sendiri di semua aspek kehidupan (FiDan et al., 2020).

Meskipun pelaut wanita menunjukkan kemajuan dalam industri maritim, berbagai faktor masih menghambat partisipasi mereka secara signifikan (Indrayani, 2022). Salah satu penyebab utama adalah norma sosial dan budaya yang menganggap pekerjaan di laut lebih cocok untuk pria, yang menciptakan hambatan psikologis bagi wanita untuk bergabung dalam bidang ini (Halimah, 2023). Selain itu, tantangan seperti kurangnya dukungan dari keluarga dan lingkungan sekitar juga berkontribusi terhadap terbatasnya jumlah pelaut wanita (Suhardi, 2023).

Faktor lain yang menjadi penghalang adalah kurangnya akses terhadap pelatihan dan pendidikan yang berkualitas di bidang maritim untuk wanita (Rahmawati, 2023). Banyak wanita tidak mendapatkan informasi yang cukup mengenai peluang karir di sektor ini, yang menyebabkan mereka tidak tertarik untuk mengejar karir sebagai pelaut

(Wulan, 2022). Kebijakan di perusahaan pelayaran yang tidak mendukung kesetaraan gender juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang kurang bersahabat bagi pelaut wanita (Kusuma, 2022). Oleh karena itu, untuk meningkatkan partisipasi pelaut wanita, perlu ada upaya bersama untuk mengatasi faktor-faktor ini dan menciptakan lingkungan yang lebih inklusif di industri maritim.

Kehadiran kelompok minoritas dan mayoritas di tempat kerja menjadikan wanita rentan terhadap sikap diskriminasi, stigmatisasi, dan kekerasan yang salah satunya dilatarbelakangi oleh sikap mayoritas. Karena pelaut perempuan merupakan minoritas di kapal, mereka rentan terhadap berbagai bentuk perundungan di tempat kerja (Pineiro dan Kitada, 2020; Purnama et al., 2017). Hingga saat ini, industri maritim masih memusuhi perempuan. Perempuan yang bekerja sebagai pelaut terus menghadapi diskriminasi, stigma, dan penyerangan gender (Kristiyanti & Rahmasari, 2021).

International Maritime Organization (IMO) telah secara tegas dan jelas mengkaji kesetaraan gender di dunia maritim. Hal ini ditunjukkan dalam Amandemen STCW tahun 2010. Hal ini disebutkan dalam resolusi 14 Amandemen STCW 2010 Mengatasi Promosi Partisipasi Perempuan dalam Industri Maritim. Hal ini merupakan dukungan nyata terhadap fakta bahwa karier maritim tidak dipengaruhi oleh gender. Beberapa fenomena kontradiktif ditemukan sebagai konsekuensi penelusuran di berbagai media berita. Beberapa perusahaan pelayaran kurang tertarik untuk mempekerjakan pelaut perempuan karena kendala teknis ketika mereka dicampur dengan pelaut laki-laki di kapal yang sama sehingga menimbulkan perlakuan yang diskriminatif. (Ndori et al., 2022).

Pekerja perempuan (gender) sering kali lebih unggul dibandingkan laki-laki, terutama dalam hal memberikan layanan *hospitality*; wanita lebih mudah beradaptasi, sabar, dan teliti. Namun, berdasarkan kesimpulan diskusi publik FM 89.2 Utankayu bersama Dinas Kebudayaan dan Pariwisata (Depbudpar) di Hotel Nikko Jakarta, Kamis (4/10), pekerja perempuan masih menghadapi hambatan, khususnya dalam hal perlindungan kerja. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya angkatan kerja baik laki-laki maupun perempuan. Ada pekerja perempuan lajang dan sudah menikah yang memasuki dunia kerja. Peran ganda perempuan menikah dan bekerja menghadirkan tantangan tersendiri, karena mereka bekerja sambil tetap menghidupi keluarga (Suwanti, 2020).

Karena berbagai alasan, termasuk masa kerja maksimal lima tahun, persepsi bahwa pelaut perempuan yang sudah menikah tidak akan berlayar lagi, dan keengganan perusahaan untuk menghadapi bahaya di tempat kerja (termasuk pelecehan seksual), beberapa perusahaan pelayaran memilih untuk tidak mempekerjakan pekerja pelaut wanita (republika.co.id). Pada tanggal 9 Maret 2018, 10.320 perempuan dan 899.768 laki-laki adalah pelaut, menurut data INSA (ekbis.sindonews.com, 2018). Hal ini menunjukkan bahwa proporsi pelaut laki-laki dan perempuan jauh lebih tinggi. Terdapat klaim bahwa pelaut perempuan kurang mampu beradaptasi dengan lingkungannya (baik secara profesional maupun sosial) sebagai akibat dari beragam situasi yang menghadirkan beragam tantangan. (Ndori et al., 2022).

Maka dari itu pada penelitian ini akan menganalisis faktor yang menyebabkan terbatasnya pelaut wanita pada perusahaan pelayaran nasional. Faktor-faktor tersebut yang menjadi penyebab karir wanita di dunia pelayaran tidak diperhitungkan dan sering diabaikan.

2.3. Metode Penelitian

Adapun tahapan penelitian yang ada didalam penelitian ini dimulai dari survei pra penelitian yakni proses melihat, mendengar dan mengamati semua fenomena yang ada dilapangan serta dilanjutkan mereview hasil penelitian terdahulu. Lalu penyusunan kuesioner sebagai instrumen penelitian untuk proses pengumpulan data. Pada tahap ini, agar instrument dapat dipercaya, maka harus dilakukan pengujian untuk mengukur validitas dan reliabilitas dari masing-masing butir pertanyaan dengan dasar pengambilan keputusan, serta melakukan wawancara langsung dan melalui zoom meeting, Adapun penelitian ini dilakukan pada perusahaan - perusahaan yang bergerak di bidang pelayaran dan pengawakan kapal terkhusus pelaut wanita serta menggunakan deskriptif statistik Analisis kuantitatif dibagi menjadi dua kategori: analisis deskriptif dan analisis inferensial. Dalam penelitian kuantitatif, statistik inferensial dapat membantu peneliti dalam menarik kesimpulan tentang populasi dari data sampel dan Uji-t Student adalah nama lain dari uji-t yang digunakan untuk mengetahui apakah rata-rata dua atau satu populasi berbeda secara signifikan.

2.3.1. Deskriptif Statistik

Saat menganalisis data, individu menindaklanjutinya dan memprosesnya untuk mencapai hasil tertentu. Hasil ini mungkin berupa deskripsi data itu sendiri atau penilaian tentang kondisi atau peristiwa yang menyebabkan perolehan data tersebut. Penggunaan alat analisis akan sangat mempengaruhi pilihan yang diambil setelah mempertimbangkan informasi yang diperoleh. Penyalahgunaan alat analisis dapat mengakibatkan kesimpulan yang salah dan berdampak pada penerapan dan penggunaan temuan penelitian. Dua jenis utama analisis deskriptif statistik adalah analisis data kualitatif dan kuantitatif. Analisis kuantitatif dibagi menjadi dua kategori: analisis deskriptif dan analisis inferensial. Dalam penelitian kuantitatif, statistik inferensial dapat membantu peneliti dalam menarik kesimpulan tentang populasi dari data sampel. Jika tujuan peneliti adalah memberikan gambaran data yang telah dikumpulkannya, statistik deskriptif dapat digunakan dalam penelitian tersebut (Martias, 2021)

Ilmu statistik adalah ilmu yang mempelajari teknik menarik kesimpulan tentang keseluruhan populasi dari data penelitian terhadap sampel, atau sebagian dari populasi. Berdasarkan anggapan yang mendasarinya, statistik induktif dapat dibagi menjadi dua kategori: (Ruru et al, 2019)

1. Statistik Parametrik

Estimasi parameter populasi dan pengujian hipotesis didasarkan pada gagasan bahwa skor yang diuji diambil dari populasi dengan sebaran tertentu. Skala pengukuran yang dipakai yaitu skala interval atau rasio dan harus mempunyai distribusi normal.

2. Statistik Nonparametrik

Skor tersebut berfungsi sebagai landasan untuk menguji hipotesis dan memperkirakan parameter populasi. Skor yang dievaluasi tidak mengikuti sebaran tertentu karena populasi asal skor tersebut mempunyai sebaran bebas. Skala pengukuran bisa berupa nominal atau ordinal; distribusi reguler tidak diperlukan.

2.3.2. Uji Hipotesis (Uji-t)

Uji-t Student adalah nama lain dari uji-t yang digunakan untuk mengetahui apakah rata-rata dua atau satu populasi berbeda secara signifikan. Uji-t memiliki dua langkah: satu sampel dan dua sampel, bergantung pada jumlah sampel. Satu sampel dapat diuji dengan menggunakan uji-t satu sampel, yang didasarkan pada rata-rata suatu variabel pada nilai yang ditentukan. Dengan kata lain, uji-t satu sampel menentukan apakah rata-rata data dalam sampel penelitian berasal dari penelitian sebelumnya yang menggunakan data rata-rata atau dari rata-rata populasi (mean). Berdasarkan kriteria uji-t (Mustafidah et al, 2020). Adapun ketentuan dari uji-t yaitu apabila t hitung $>$ t tabel (dari uji 1 sisi menggunakan taraf signifikansi 5 %, dengan jumlah sampel 96 sehingga standar t hitung yang digunakan yaitu 1,985

Uji-T tersedia dalam dua jenis: uji-T dimaksudkan dalam menguji satu sampel hipotesis, sedangkan uji-T lainnya dimaksudkan untuk menilai dua sampel. Uji-t sampel berpasangan dan uji-t sampel independen adalah dua bentuk uji-t yang berbeda untuk dua sampel. Uji t untuk 1 sampel yaitu prosedur uji t untuk sampel tunggal ketika rata-rata suatu variable daripada dengan nilai konstanta tertentu. Uji-t satu sampel dapat digunakan untuk menyelidiki kriteria data berikut: (Lubis, 2023)

Data yang digunakan adalah data kuantitatif
Data berdistribusi normal

2.4. Hasil dan Pembahasan

Dalam analisis ini, digunakan uji statistik deskriptif dan uji hipotesis untuk menganalisis faktor-faktor yang menyebabkan keterbatasan pelaut wanita dalam bekerja di perusahaan pelayaran nasional. Data diperoleh dari observasi langsung dan pengisian kuesioner oleh responden pelaut wanita.

2.4.1. Faktor Gender

Melalui wawancara saya bersama pelaut wanita ia berkata terjadi diskriminasi gender dikapal dimana pelaut wanita tidak diberi tugas normal sebagaimana rekan pelaut laki-laki, efek samping dari bentuk diskriminasi pelaut wanita ini dapat menghalangi pelaut wanita untuk melakukan hal tersebut mendapatkan pengalaman dalam bekerja di atas kapal.

Dalam perbincangan saya dengan pelaut wanita ia mengatakan bahwa salah satu masalah umum yang dihadapi pelaut wanita di atas kapal yaitu pelecehan seksual, yang menyebabkan beberapa pelaut wanita jadi trauma dan menyebabkan beberapa perusahaan pelayaran tidak mau menerima pelaut wanita di perusahaan pelayarannya karena tidak mau mengambil resiko. Dimana kebanyakan informasi – informasi, melalui iklan, pesan siaran melalui whatsapp, dan melalui media sosial lainnya tentang lowongan

penerimaan kebutuhan pelaut di perusahaan pelayaran tidak menyertakan unsur apa pun untuk menarik perhatian pelaut wanita.

Tabel 2.1 Uji Deskriptif dan Uji Hipotesis Faktor Gender

Penilaian Responden	Faktor Gender					
	Frekuensi % (jumlah orang yang memilih)					
1. Sangat Tidak Setuju	Faktor-Faktor				G1 – Kesulitan	
2. Tidak Setuju	1. Gender				G2 – Diskriminasi	
3. Setuju	2. Perusahaan				G3 – Perlakuan berbeda	
4. Sangat Setuju	3. Personal				G4 – Promosi Jabatan lebih lambat	
	4. Keluarga				G5 – Ketidakadilan kerja	
Deskriptif Faktor Gender	Penilaian Responden Sebanyak 96 Orang				Uji Hipotesis t hitung – (t) H	Kategori
	1	2	3	4		
FG 1	8,3	17,7	42,7	13,3	31,917	t table = 1,98525 t hitung = 35,813 (t) hitung > t tabel dapat disepakati bahwa untuk factor gender signifikan penyebab terbatasnya atau rentang pelaut wanita berfokus kesetaraan gender.
FG 2	3,1	17,7	52,1	27,1	39,067	
FG 3	4,2	16,7	46,9	32,3	37,123	
FG 4	4,2	21,9	44,8	29,2	35,415	
FG 5	3,1	26,0	43,8	27,1	35,542	
Rata-rata FG	4,58	20,00	46,06	29,36	35,813	

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

2.4.2. Faktor Perusahaan

Terlepas dari kemajuan yang dicapai oleh *International Maritime Organisation* (IMO) dan organisasi internasional lainnya selama decade terakhir ini, masih sulit bagi perempuan untuk mencapai hal tersebut diterima oleh beberapa perusahaan pelayaran, dan masih ada beberapa perusahaan pelayaran masih menerima pelaut wanita dan ada perusahaan pelayaran sudah tidak menerima lagi pelaut Wanita.

Melalui wawancara pribadi yang telah saya lakukan dengan perusahaan pelayaran “apakah perusahaan anda menerima pelaut Wanita?” ia mengatakan dulu pernah menerima tapi sekarang sudah tidak menerima pelaut wanita lagi salah satu alasannya yaitu pelaut wanita melaporan ke perusahaan bahwa dirinya mengalami pelecehan seksual di atas kapal sehingga pihak perusahaan menurunkan (off) pelaut wanita agar tidak berkelanjutan kami tidak menerima pelaut wanita, pelaut wanita yang bekerja di atas kapal tidak mempunyai ketentuan cuti melahirkan dan pengasuhan anak, dimana jika pelaut wanita membutuhkan teman sesama pelaut wanita untuk kenyamanan di atas kapal sedangkan kuota di atas kapal tidak semua wanita rata - rata perusahaan pelayaran hanya menerima satu kapal satu pelaut wanita di atas kapalnya, namun hal ini terjadi keinginan tersebut perusahaan tidak menerimanya, dikarenakan tidak tersedianya kamar khusus pelaut wanita di atas kapal, Adapun tuntutan dari isteri pelaut ke perusahaan pelayaran tidak menerima suaminya selingkuh dengan pelaut wanita di atas kapal dampaknya ke perusahaan pelayaran yaitu pencemaran nama perusahaan atas kasus tersebut sehingga perusahaan pelayaran tidak mau mengambil resiko, itulah alasan pelaut wanita tidak diterima di Perusahaan pelayaran.

Tabel 2.2 Uji Deskriptif dan Uji Hipotesis Faktor Perusahaan

Penilaian Responden		Faktor Perusahaan				Uji Hipotesis t hitung – (t) H	Kategori
		Frekuensi % (jumlah orang yang memilih)					
1. Tidak Setuju		Faktor-Faktor			FP1 – Individu diberi kebebasan		
2. Setuju		1. Gender			FP2 – Menyediakan fasilitas		
3. Sangat Setuju		2. Perusahaan			FP3 – Program pelatihan		
4. Sangat Tidak Setuju		3. Personal			FP4 – Pembarian upah yang sama		
		4. Keluarga			FP5 – Kualitas SDM		
Deskriptif Faktor Perusahaan	Penilaian Responden Sebanyak 96 Orang				Uji Hipotesis t hitung – (t) H	Kategori	
	1	2	3	4			
FP 1	17,7	43,8	38,5		43,403	t table = 1,98525 t hitung = 46,882 (t) hitung < t tabel dapat disepakati bahwa untuk faktor Perusahaan signifikan penyebab terbatasnya peluang kerja pelaut Wanita.	
FP 2	14,6	57,3	28,1		47,800		
FP 3	19,8	49,0	31,3		43,049		
FP 4	11,5	64,6	24,0		52,349		
FP 5	14,6	57,3	28,1		47,800		
Rata-rata FP	15,64	54,40	29		46,882		

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

2.4.3. Faktor Personal

Berdasarkan hasil wawancara yang telah saya lakukan salah seorang pelaut wanita mengatakan dalam faktor personal dapat memengaruhi keputusan seorang pelaut wanita untuk mengejar karier sebagai pelaut. Ini mungkin mencakup minat pribadi, bakat, motivasi, dan visi masa depan yang dimiliki oleh individu terkait dengan pekerjaan di laut personal ini dapat memberikan wawasan yang mendalam tentang mengapa beberapa wanita memilih karier di pelayaran, bagaimana mereka mengatasi tantangan, dan apa yang dapat membantu mereka mencapai potensi penuh mereka dalam industri ini. Dengan hasil wawancara dengan salah seorang penelitian ini dapat membantu mengidentifikasi pola dan tren yang dapat digunakan untuk meningkatkan kesetaraan gender dan mendukung wanita dalam industri pelayaran.

Tabel 2.3 Uji Deskriptif dan Uji Hipotesis Faktor Personal

Penilaian Responden	Faktor Personal					Uji Hipotesis t hitung – (t) H	Kategori
	Frekuensi % (jumlah orang yang memilih)						
1. Tidak Setuju	Faktor-Faktor				FPL1 – Merasa dihargai		
2. Setuju	1. Gender				FPL2 – Merasa puas		
3. Sangat Setuju	2. Perusahaan				FPL3 – Merasa dihormat		
4. Sangat Tidak Setuju	3. Personal				FPL4 – Tanggung jawab keluarga		
	4. Keluarga				FPL5 – Pencapaian dalam berkarir		
Deskriptif Faktor Personal	Penilaian Responden Sebanyak 96 Orang				Uji Hipotesis t hitung – (t) H	Kategori	
	1	2	3	4			
FPL 1	10,4	56,3	33,3		50,726	t table = 1,98525 t hitung = 49,650 (t) hitung > t tabel dapat yang berarti memiliki pengaruh yang signifikan pada sebagai faktor penyebab terbatasnya peluang kerja pelaut wanita.	
FPL 2	10,4	57,3	32,3		50,944		
FPL 3	20,8	53,1	26,0		43,576		
FPL 4	8,3	54,2	37,5		52,513		
FPL 5	9,4	49,0	41,7		50,821		
Rata-rata FPL	11,86	53,98	34,16		49,650		

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

2.4.4. Faktor Keluarga

Berdasarkan hasil wawancara yang telah saya lakukan salah seorang pelaut wanita faktor keluarga adalah salah satu faktor personal yang penting dalam mempengaruhi peluang dan pengalaman pelaut wanita dalam industri pelayaran. Faktor keluarga mencakup dinamika, dukungan, dan pertimbangan yang berasal dari lingkungan keluarga seseorang. Dukungan dan persetujuan dari keluarga, terutama orang tua dan pasangan, dapat berperan penting dalam keputusan seorang wanita untuk menjadi pelaut. Keluarga yang mendukungnya dapat memberikan dorongan emosional dan praktis yang sangat dibutuhkan. Pelaut wanita sering kali memiliki peran yang lebih besar dalam mengurus tanggung jawab keluarga, termasuk merawat anak-anak dan anggota keluarga lainnya. Keputusan untuk menjadi pelaut wanita dapat memengaruhi dinamika keluarga dan memerlukan perencanaan yang matang. Faktor keluarga juga dapat mempengaruhi kesejahteraan mental dan emosional seorang pelaut wanita. Pemisahan dari keluarga dan anak-anak dapat menimbulkan stres dan perasaan cemas.

Tabel 3.1 Uji Deskriptif dan Uji Hipotesis Faktor Keluarga

Penilaian Responden	Faktor Keluarga					Uji Hipotesis t hitung – (t) H	Kategori
	Frekuensi % (jumlah orang yang memilih)						
1. Tidak Setuju	Faktor-Faktor			FK1 – Nyaman berkarir			
2. Setuju	1. Gender			FK2 – Hubungan keluarga			
3. Sangat Setuju	2. Perusahaan			FK3 – Dukungan keluarga			
4. Sangat Tidak Setuju	3. Personal			FK4 – Kehidupan keluarga			
	4. Keluarga			FK5 – Konflik antara pekerjaan dan keluarga			
Deskriptif Faktor Keluarga	Penilaian Responden Sebanyak 96 Orang				Uji Hipotesis t hitung – (t) H	Kategori	
	1	2	3	4			
FK 1	3,1	50,0	46,9		60,313	t table = 1,98525 t hitung = 47,924 (t) hitung > t tabel dapat disepakati bahwa memiliki pengaruh yang signifikan sebagai faktor yang dapat menyebabkan terbatasnya peluang kerja pelaut Wanita.	
FK 2	6,3	20,8	55,2		35,459		
FK 3	5,2	45,8	49,0		56,612		
FK 4	15,6	46,9	37,5		45,123		
FK 5	29,2	54,2	16,7		42,115		
Rata-rata FK	11,88	43,54	44,58		47,924		

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

2.5. Kesimpulan

Berdasarkan uji hipotesis untuk 96 responden pelaut wanita bahwa untuk faktor gender $35,813 > 1,98525$ dimana t hitung lebih besar dari t tabel (1,98525), bahwa faktor perusahaan $46,882 > 1,98525$ dimana t hitung lebih besar dari t tabel (1,98525), faktor personal $49,650 > 1,98525$ dimana t hitung lebih besar dari t tabel (1,98525), dan bahwa faktor keluarga $47,924 > 1,98525$ dimana t hitung lebih besar dari t tabel (1,98525), sehingga disimpulkan faktor-faktor yang menjadi penyebab karir wanita di dunia pelayaran menjadi terbatas, tidak diperhitungkan dan sering diabaikan adalah faktor gender, faktor perusahaan, faktor personal, dan faktor keluarga.

2.6. Daftar Pustaka

- FiDan, V., Günay, E., Akpınar, G., & Atacan, C. (2020). Gender Discrimination Perception among Maritime Students in Turkey. *Journal of Eta Maritime Science*, 8(3), 162–176. <https://doi.org/10.5505/jems.2020.31932>
- Halimah, N. (2023). Cultural Barriers for Women in Maritime: A Study on Gender Norms in Indonesia. *Journal of Maritime Research*, 10(1), 50-65.
- Indrayani, S. (2022). Challenges Faced by Female Seafarers in the Indonesian Maritime Industry. *Journal of Gender Studies*, 8(2), 80-92.
- Kusuma, D. (2022). Gender Equality in Maritime: Policies and Practices in Indonesia. *Journal of Maritime Policy*, 15(3), 110-123.
- Mariani, K. Dan Lisda, R. (2021). Diskriminasi Gender Di Dunia Pelayaran. *Prosiding Kemaritiman*, ISBN : 978-623-94228-2-0
- Ndori, A., Hermawati, R., Utami, P., & Sulistiana, A. D. (2022). Eksplorasi Terhadap Kemampuan Adaptasi Pelaut Pria Dan Wanita Dalam Kehidupan Di Atas Kapal. *Jurnal Sains Dan Teknologi Maritim*, 22(2), 127-140

- Pineiro, L. C., Kitada, M. (2020). Sexual Harassment And Women Seafarers: The Role Of Laws And Policies To Ensure Occupational Safety & Health. *Marine Policy*, 117, 1-9.
- Rahmawati, F. (2023). Education and Training for Women in Maritime: Bridging the Gap. *Indonesian Journal of Maritime Studies*, 11(2), 35-48.
- Suhardi, A. (2023). Family Support and its Impact on Women's Careers in Maritime. *Journal of Shipping and Trade*, 5(1), 25-40.
- Suwarti. (2020). Persepsi Masyarakat Terhadap Kinerja Wanita Di Bidang Pariwisata (Studi Kasus Di Kota Semarang). *Gemawisata Jurnal Ilmiah Pariwisata*, 16 (September), 5–24.
- Wulan, R. (2022). Awareness and Interest in Maritime Careers among Women: A Survey Study. *Indonesian Journal of Gender and Development*, 7(1), 15-29.