

**KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
BADAN PENGEMBANGAN SDM PERHUBUNGAN
SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN**



MAKALAH

**OPTIMALISASI KINERJA ANAK BUAH KAPAL BAGIAN MESIN
MENGHADAPI PEMERIKSAAN GUNA MENUNJANG
OPERASIONAL KAPAL MT. ERAWAN 10**

**Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan
Untuk Penyelesaian Program Pendidikan Diklat Pelaut – I**

Oleh :

**SYAIFUL AMRI
NIS: 01544/T-I**

PROGRAM PENDIDIKAN DIKLAT PELAUT - I

JAKARTA

2019

**KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
BADAN PENGEMBANGAN SDM PERHUBUNGAN
SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN**



TANDA PERSETUJUAN MAKALAH

NAMA	: SYAIFUL AMRI
NIS	: 01544/T-I
PROGRAM PENDIDIKAN	: DIKLAT PELAUT -I
JURUSAN PENDIDIKAN	: TEHNIKA
JUDUL	: OPTIMALISASI KINERJA ANAK BUAH KAPAL BAGIAN MESIN MENGHADAPI PEMERIKSAAN GUNA MENUNJANG OPERASIONAL KAPAL MT.ERAWAN 10

Jakarta, 20 September 2019

Pembimbing Materi

Pembimbing Penulisan

BUDI PURNOMO M.MTr.
Pembina (IV/a)
NIP. 19720510 200502 1 002

Drs TIGOR SIAGIAN MM.
Pembina (IV/a)
NIP. 19570320 198303 1 001

Mengetahui:
Ketua Program Study Jurusan Teknika

ALI MUKTAR SITOMPUL MT.
Penata Tk 1(III/d)
NIP. 19730331 200604 1 001

**KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
BADAN PENGEMBANGAN SDM PERHUBUNGAN
SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN**



TANDA PENGESAHAN MAKALAH

NAMA : SYAIFUL AMRI
NIS : 01544/T
PROGRAM PENDIDIKAN : ATT-I
JURUSAN PENDIDIKAN : TEHNIKA
**JUDUL : OPTIMALISASIKINERJA ANAK BUAH
KAPAL BAGIAN MESIN MENGHADAPI
PEMERIKSAAN GUNA MENUNJANG
OPERASIONAL KAPAL MT. ERAWAN 10**

Penguji I

MohamadRidwan, MM
PenataMuda(III/a)
NIP.19780707 200912 1 005

Penguji II

Drs. Edward Arsanova, M.Eng., MM.

Penguji III

M. Nurdin SE. MM.
Pembina (IV/a)
NIP.195908141983021001

Mengetahui:
Ketua Program StudiTeknika

Ali MuktarSitompul MT.
PenataTk I (III/c)
NIP. 19730331 200604 1 001

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah S.W.T yang telah memberikan rahmat, taufik, serta hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan makalah ini sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, dengan judul :

***“OPTIMALISASI KINERJA ANAK BUAH KAPAL BAGIAN MESIN
MENGHADAPI PEMERIKSAAN GUNA MENUNJANG OPERASIONAL
KAPAL MT. ERAWAN 10”***

Makalah ini disusun untuk memenuhi persyaratan Kurikulum Program ATT – I yang diselenggarakan oleh STIP (Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran) di Jakarta.

Dalam penyusunan makalah ini penulis telah berusaha semaksimal mungkin memaparkan seluruh pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki serta yang pernah dialami selama bekerja di atas kapal. Segala kesulitan yang dialami penulis selama menyusun makalah ini dapat terselesaikan berkat bantuan dari semua pihak serta buku-buku panduan, baik yang berasal dari STIP maupun yang berasal dari perpustakaan luar.

Dalam penyusunan makalah ini juga penulis menyadari sepenuhnya bahwa masih banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan. Oleh sebab itu sangat diharapkan adanya saran dan kritik yang bersifat membangun. Dengan selesainya makalah ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Yth. Bapak Capt. Marihot Simanjuntak, MM., selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran (STIP) Jakarta
2. Yth. Ibu Vidya Selasdini, M.MTr., selaku Kepala Divisi Pengembangan Usaha Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran (STIP) Jakarta.
3. Yth. Bapak Ali Muktar Sitompul, MT. Ketua Jurusan Teknik Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran (STIP) Jakarta.
4. Yth. Bapak Budi Purnomo, M.MTr., sebagai Dosen Pembimbing Materi Makalah.

5. Yth. Bapak Tigor Siagian, M.M, sebagai Dosen Pembimbing Penulisan Makalah.
6. Seluruh Dosen dan Staf Pengajar Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran (STIP) Jakarta yang telah memberikan bantuan dan dorongan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan makalah ini.
7. Kepada orang tua saya yang selalu mendo'akan dan memberikan dukungan terhadap saya.
8. Istri dan Anakku tercinta yang telah memberi motivasi serta do'a.
9. Teman - temanku sekelas ATT – I .

Akhir kata penulis mengharapkan semoga makalah ini dapat bermanfaat bagi penulis sendiri maupun pihak-pihak yang membaca dan membutuhkan makalah ini terutama dari kalangan Akademis Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran (STIP) Jakarta.

Jakarta, 20 September 2019

Penulis,

SYAIFUL AMRI

NIS. 01544 / T - I

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
TANDA PERSETUJUAN MAKALAH.....	ii
TANDA PENGESAHAN MAKALAH	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi, Batasan dan Rumusan Masalah	3
C. Tujuan dan Manfaat Penulisan.....	4
D. Metode Penelitian.....	5
E. Waktu dan Tempat Penelitian	6
F. Sistematika Penulisan	7
BAB II : LANDASAN TEORI	
A. Tinjauan Pustaka.....	9
B. Kerangka Pemikiran.....	16
BAB III : ANALISIS DAN PEMECAHAN MASALAH	
A. Deskripsi Data	18
B. Analisis Data.....	22
C. Pemecahan Masalah	24
BAB IV : KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	45
B. Saran	45
 DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN - LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Kapal Merupakan alat transportasi laut yang memegang peran penting karena lebih efisien dibanding dengan sarana lainnya dalam pengangkutan barang. Didalam kapal mempunyai berbagai macam peralatan serta mesin-mesin penggerak dioperasikan oleh manusia dalam hal ini anak buah kapal atau Anak Buah Kapal bagian mesin.

Dalam era globalisasi dewasa ini kita semua dituntut untuk meningkatkan profesionalisme, lebih kritis dan produktif dalam bekerja karena masih di temukan kurangnya persipan dan motivas dari Anak Buah Kapal (ABK) bagian mesin dalam menghadapi pemeriksaan di atas kapal. Untuk mendukung kesemua ini maka sebagai ABK dituntut untuk memilik suatu disiplin kerja yang baik dan tanggung jawab kerja yang serius guna menunjang tugas serta ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan perawatan dan perbaikan permesinan.

Dalam setiap kapal tentu mempunyai peraturan-peraturan yang berlaku di atas kapal yaitu peraturan dinas dalam kapal itu sendiri, undang-undang perkapalan, Solas, IMO dan lain-lain atau konvensi internasional. Untuk itu kita semua wajib mematuhi segala peraturan-peraturan yang dibuat perusahaan yang tertuang didalam buku pedoman manajemen kapal yang digunakan untuk manajemen di atas kapal. Seperti halnya persiapan untuk menghadapi pemeriksaan yang dibuat perusahaan untuk acuan menghadapi pemeriksaan - pemeriksaan, karena bila persiapan tidak berjalan dengan optimal berakibat akan menghambat pengoperasian kapal itu sendiri. Adapun upaya yang harus dilakukan dalam membenahi organisasi interen perusahaan yaitu dengan membenahi system organisasi intern yang tepat

didalam perusahaan., dengan jalan meningkatkan efisiensi kerja dengan disiplin yang berdasarkan pada spesifikasi tugas dinilai dapat menciptakan sinergi. Dengan meningkatkan efisiensi dan disiplin dalam kerja ini diharapkan permasalahan yang terjadi dapat diatasi dan diselesaikan dengan baik. Dalam usaha mencapai kelancaran usaha kapal, diperlukan manajemen yang baik di kamar mesin. Dalam hal ini Masinis di kamar mesin dituntut untuk senantiasa bekerja secara maksimal.

Dalam perdagangan bergerak dibidang usaha angkutan laut pemilik kapal harus menyediakan sarana jasa transportasi laut untuk membawa muatan dari tempat asal ke tempat tujuan dengan cepat, aman dan tepat waktu. Sehingga dipercaya oleh pencarter atau pengguna jasa angkutan laut tersebut. Disamping itu juga harus diimbangi dengan keberadaan armada kapal-kapal yang baik dan tenaga pelaut yang berdedikasi, terampil dan penuh rasa tanggung jawab. Kendala-kendala akan timbul jika kapal mengalami keterlambatan akibat tenaga pelaut yang tidak berdedikasi, terampil dan juga tidak penuhnya rasa tanggung jawab serta ditambah tidak bagusnya kerja sama sesama Anak Buah Kapal bagian permesinan, karena untuk menghadapi pemeriksaan dan juga kegiatan-kegiatan lainnya di kapal memerlukan kerja sama team dan juga keterampilan para Anak Buah Kapal itu sendiri. Yang mana penulis pernah mengalami masalah karena kurangnya persiapan dan kedisiplinan Anak Buah Kapal bagian mesin oleh sebab itu penulis dalam menulis makalah mengambil judul :

“OPTIMALISASI KINERJA ANAK BUAH KAPAL BAGIAN MESIN MENGHADAPI PEMERIKSAAN GUNA MENUNJANG OPERASIONAL KAPAL MT. ERAWAN 10”

Adapun yang melatar belakangi pembuatan makalah ini agar setiap pelaut yang akan berkerja di atas kapal harus benar-benar siap, terampil dan disiplin sehingga dalam melaksanakan tugas-tugasnya dilakukan secara benar dan aman. Karena bagaimanapun juga mencegah lebih baik sebelum terjadi masalah yang dapat mengakibatkan kerugian perusahaan, kecelakaan dan kerusakan pada permesinan yang ada diatas kapal.

B. IDENTIFIKASI, BATASAN DAN RUMUSAN MASALAH

1. IDENTIFIKASI MASALAH

Dari uraian latar belakang tersebut maka penulis mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

- a. Kurangnya persiapan Anak Buah Kapal bagian mesin dalam menghadapi pemeriksaan.
- b. Kurangnya motivasi kedisiplinan Anak Buah Kapal bagian mesin terhadap tugas- tugas yang diberikan.
- c. Kurangnya rasa percaya diri Anak Buah Kapal bagian mesin dalam menghadapi pemeriksaan.

2. BATASAN MASALAH

Untuk tidak meluasnya permasalahan, penulis hanya membatasi bahasan dari pengalaman selama penulis melaksanakan tugas di atas kapal MT. ERAWAN 10.

Adapun lingkup bahasannya yaitu :

- a. Kurangnya persiapan Anak Buah Kapal bagian mesin dalam menghadapi pemeriksaan di atas kapal MT. ERAWAN 10.
- b. Kurangnya motivasi kedisiplinan Anak Buah Kapal bagian mesin terhadap tugas- tugas yang diberikan.

3. RUMUSAN MASALAH

Mengingat luasnya permasalahan yang akan dibahas dalam makalah ini, maka dalam rumusan masalah penulis memfokuskan pokok-pokok permasalahan sebagai berikut :

- a. Mengapa persiapan Anak Buah Kapal bagian mesin dalam menghadapi pemeriksaan sangat kurang?

- b. Mengapa Anak Buah Kapal bagian mesin motivasi kedisiplinannya kurang terhadap tugas-tugas yang diberikan?

C. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1. Tujuan.

Karya tulis ini dibuat penulis bertujuan antara lain:

- a. Untuk menggugah pentingnya persiapan serta gangguan dan akibat yang ditimbulkan oleh kurangnya persiapan Anak Buah Kapal bagian mesin dalam menghadapi pemeriksaan guna menunjang operasional kapal. Selain itu juga untuk mengetahui seberapa besar efisiensi maksimum yang dapat dicapai dalam peningkatan operasional kapal untuk menghindari hilangnya kepercayaan pencarter serta penahanan kapal yang mungkin terjadi dan pelatihan personil secara berkala dan baik.
- b. Untuk meningkatkan rasa motivasi kedisiplinan Anak Buah Kapal bagian mesin dalam bekerja sehingga tidak diperlukan pengawasan dari orang lain/kepala kerja dalam hal melaksanakan pekerjaan secara terus menerus.

2. Manfaat.

Apa yang ditarik dengan meningkatkan persiapan dan kualitas kedisiplinan kerja bagi Anak Buah Kapal (ABK) dalam mempertanggung jawabkan tugas di atas kapal dan bagi Anak Buah Kapal bagian mesin yang akan bekerja diatas kapal.

Manfaat-manfaat yang berguna dari beberapa segi yang ada keterkaitannya satu dengan yang lainnya diantaranya sebagai berikut :

a. Manfaat Teoritis

- 1) Untuk meningkatkan ilmu dan pengetahuan didalam ilmu kemaritiman khususnya dalam meningkatkan persiapan dan kedisiplinan kerja dalam menghadapi pemeriksaan yang dilakukan baik dari pencarter, *Oil terminal safety officer* dan *Port State Control (PSC)* guna menunjang kesiapan sumber daya manusia untuk mengurangi terjadinya penundaan

dan kerugian perusahaan. Selain itu juga untuk meningkatkan kesiapan sumber daya manusia agar dapat lebih efisien dan efektif dalam memberikan pemasukan pengetahuan dan ilmu bagi sesama rekan seprofesi melalui penuturan pengalaman yang dialami.

- 2) Agar disiplin pribadi setiap Anak Buah Kapal bagian mesin serta rasa tanggung jawab moral untuk menghindari atau mengurangi bahkan untuk menghilangkan sama sekali kemungkinan tidak diperpanjangnya penyewaan kapal dan kecelakaan-kecelakaan kerja yang dapat timbul dimasa yang akan datang dalam menunjang kelancaran operasional kapal secara optimal.

b. Manfaat Praktis

- 1) Terciptanya kesiapan Anak Buah Kapal dalam menghadapi pemeriksaan dan meningkatkan produktifitas kerja dalam aktifitasnya di atas kapal.
- 2) Untuk menunjang kelancaran pengoperasian kapal secara optimal agar dapat berjalan sesuai yang diharapkan semua pihak serta untuk menghindari kerugian dan mendapatkan laba atau keuntungan demi kelangsungan perusahaan.
- 3) Untuk memenuhi persyaratan kurikulum program ATT – 1

D. METODE PENELITIAN

Untuk memperoleh data atau informasi dibutuhkan adanya *instrument* atau alat pengumpulan data. Dalam pengumpulan data ada 2 hal yang penting yang harus diperhatikan yaitu, metode dan *instrument* penelitian. Didalam penelitian ini teknik yang digunakan didalam pengumpulan data untuk pencapaian tujuan penelitian ini adalah :

1. METODE PENDEKATAN

Penelitian kepustakaan dilaksanakan dengan mengumpulkan dan menelaah data informasi melalui berbagai buku, instruction manual dan tulisan-tulisan ilmiah lainnya yang berhubungan dengan masalah yang dibahas. Makalah ini, selain itu juga menambah pengetahuan penulis selama mengikuti pendidikan di STIP (Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran) baik lisan maupun tulisan.

2. TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Adapun untuk pengamatan lapangan ini penulis menggunakan dua cara, yaitu sebagai berikut :

a. Teknik Observasi

Penelitian mengacu pada data primer murni berupa observasi langsung pada objek penelitian yang merupakan sumbangsih terbesar dalam kesempurnaan penyusunan makalah yang disusun. Melalui pengamatan lapangan yang dilakukan secara langsung pada suatu objek masalah, dapat diperoleh data yang lebih baik atau akurat kebenarannya.

b. Teknik Komunikasi Langsung

Merupakan suatu proses yang dilakukan penulis dalam mengadakan wawancara dengan para perwira dengan ABK serta pihak yang dilibatkan di kapal-kapal dimana penulis bekerja terutama para perwira dan ABK MT. ERAWAN 10.

E. WAKTU DAN TEMPAT PENELITIAN

1. WAKTU PENELITIAN

Penelitian dilakukan selama penulis bekerja sebagai *Second Engineer* pada *December 12th 2017* sampai *May 03rd 2018* di atas kapal MT. ERAWAN 10

2. TEMPAT PENELITIAN

Penelitian di laksanakan di atas kapal MT. ERAWAN 10 berbendera Indonesia yang dioperasikan, adapun spesifikasi kapal sebagai berikut :

Nama	: MT. ERAWAN 10
Port of Registry	: JAKARTA
IMO No.	: 9275983
Call Sign	: YBWD2
Year Build	: 2003
Class	: LR (Lloyd's Register)
Type of Ship	: PRODUCTS TANKER
Operator	: ARCADIA SHIPING LIMITED
Length	: 180.0 m
Beam	: 32.2 m
Summer Draft	: 12.5 m
DWT / GRT	: 44998/28822 t

F. SISTEMATIKA PENULISAN

Dalam suatu penyusunan makalah, sistematika penulisan sangat dibutuhkan guna menghasilkan suatu bahasan yang sistematis dan memudahkan dalam pembahasan maupun pemahaman terhadap makalah yang disusun. Adapun sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Berisi latar belakang masalah pemilihan judul, Identifikasi, Batasan dan Rumusan masalah yang diambil. Tujuan dan manfaat penelitian yang didapat, metode penelitian yang digunakan. Waktu dan tempat penelitian yang dialokasikan serta sistematika penulisan yang sistemik dalam penyusunannya.

BAB II LANDASAN TEORI

Berisi uraian teori-teori pendukung jika ada yang didasarkan dari tinjauan pustaka buku-buku yang digunakan. Serta kerangka pemikiran guna menghasilkan model bahasan yang konseptual.

BAB III ANALISA DAN PEMBAHASAN

Berisikan deskripsi data yang didasarkan kejadian nyata di lapangan, yang kemudian dianalisis datanya dan menemukan pemecahan masalahnya.

BAB IV KESIMPULAN

Segala pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya kemudian diambil dan disusun serta disimpulkan dalam suatu kesimpulan tersebut akan diberikan saran-saran yang berupa himbauan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Pemeriksaan .

Pemeriksaan adalah suatu kegiatan penilaian terhadap sebuah objek survey, yang luasan serta jangkauan pemeriksaannya tergantung dari jenis survey yang dilakukan untuk menentukan apakah objek survey masih memenuhi standart dan ketentuan yang ditetapkan. Tujuan pemeriksaan untuk memastikan bahwa nilai objek survey masih sesuai dan memenuhi ketentuan yang menjadi dasar penilaian dengan demikian capaian tingkat aspek keselamatan masih memenuhi standart seperti pada sertifikat yang tertulis. *Vetting Inspection* adalah pemeriksaan yang dilakukan perusahaan minyak untuk melihat keadaan kapal yang dimaksudkan untuk memverifikasi kapal tersebut sesuai dengan persyaratan perusahaan minyak tentang kesehatan , keselamatan , lingkungan , efisiensi operasional dan teknis kapal . Sebuah kapal yang dikelola dengan baik akan melakukannya dengan baik pada saat inspeksi dan akan siap pada waktu tertentu untuk menghadapi pemeriksaan apapun. Kapal tanker semakin sering ditargetkan oleh PSC dan Terminal. Karena itu sangat penting bahwa kita dalam menjalankan tugas di atas kapal harus sesuai dengan instruksi yang diberikan perusahaan.

2. Pengertian disiplin kerja

Secara etomologi disiplin berasal dari bahasa inggris “*discipline*” yang berarti pengikut atau penganut pengajaran, latihan dan sebagainya. Muchdarsyah Sinungan 2005:145. Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang -

orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan – peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkan. Soegeng Pridjominto, (1993:15). Disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan suatu nilai – nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, ketentraman, keteraturan dan ketertiban. Karena yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana tidak terbuat sebagaimana lazimnya. Nilai – nilai kepatuhan telah terjadi telah menjadi bagian dari perilaku dalam kehidupannya. Sikap perilaku yang demikian itu tercipta melalui proses binaan melalui keluarga, pendidikan dan pengalaman atau pengenalan dari keteladanan dari lingkungannya.

Disiplin akan membuat dirinya tahu membedakan hal-hal yang boleh dilakukan. Robert Noe, (1990). Disiplin adalah status pengendalian diri seorang karyawan, sebagai tanda ketertiban dan kerapian dalam melakukan kerjasama dari kelompok unit kerja dalam suatu organisasi dan sifatnya keras serta tegas. Dikatakan keras karena ada sanksi dan dikatakan tegas karena adanya tindakan sanksi yang harus dieksekusi bila terjadi pelanggaran. Disiplin adalah salah satu sikap yang harus dimiliki tiap-tiap individu dalam sebuah organisasi ataupun lingkungan kerja, kedisiplinan yang tertanam menciptakan lingkungan tanpa ada saling ketergantungan sama lain didalam melakukan suatu kegiatan. Diketahui bahwa disiplin sebagai salah satu pendukung dalam meningkatkan etos kerja, selain dari sikap bertanggung jawab, kejujuran, tekun, sabar, kreatif, bersemangat dan rasa menciptakan kerjasama satu sama lain. Erat kaitannya antara disiplin dan etos kerja dalam sebuah lingkungan kerja, kaitan hubungan positif dimana dua sifat yang disatukan akan meningkatkan produktivitas sebagaimana yang diinginkan dalam lingkungan pekerjaan, begitupun sebaliknya apabila dua sifat ini tidak sejalan akan mengakibatkan terhambat dan bahkan terhentinya suatu lingkungan kerja yang baik. Berdasarkan uraian pada bagian terdahulu maka dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk

mentaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat ditarik indikator-indikator disiplin kerja sebagai berikut :

- a. Disiplin kerja tidak semata-mata dan taat terhadap penggunaan jam kerja saja, misalnya datang dan pulang sesuai dengan jadwal, tidak mangkir jika bekerja dan tidak mencuri-curi waktu.
- b. Upaya dalam mentaati peraturan tidak didasarkan adanya perasaan takut atau terpaksa.
- c. Komitmen dan loyal pada suatu organisasi yaitu tercermin dari bagaimana sikap dalam bekerja. Apakah karyawan serius atau tidak? Loyal atau tidak? Apakah karyawan dalam bekerja tidak pernah mengeluh, tidak berpura-pura sakit, tidak manja, dan bekerja dengan semangat tinggi? Sebaliknya, perilaku yang sering menunjukkan ketidakdisiplinan atau melanggar peraturan terlihat dari tingkat penyalahgunaan waktu istirahat dan makan siang, meninggalkan pekerjaan tanpa izin, mengganggu, tidak jujur, berkelahi, berpura-pura sakit, sikap manja yang berlebihan, merokok pada waktu terlarang dan perilaku yang menunjukkan semangat kerja yang rendah.

Ada dua macam disiplin kerja yaitu disiplin diri (self discipline) dan disiplin Kelompok.

- a. Disiplin diri.

Disiplin diri menurut Jasin (1989) merupakan disiplin yang dikembangkan atau dikontrol dari diri sendiri. Hal ini merupakan manifestasi atau aktualisasi dari tanggung jawab pribadi, yang berarti mengakui dan menerima nilai – nilai yang ada diluar dirinya. Melalui disiplin diri, karyawan-karyawan merasa bertanggung jawab dan dapat mengatur diri sendiri untuk kepentingan organisasi. Disiplin diri merupakan hasil proses belajar (sosialisasi) dari keluarga dan masyarakat. Penanaman yang menjunjung

disiplin, baik yang ditanamkan oleh orang tua, guru ataupun masyarakat, merupakan bekal positif bagi tumbuh dan berkembangnya disiplin diri.

Penanaman nilai-nilai disiplin dapat berkembang apabila didukung oleh situasi lingkungan yang kondusif yaitu situasi yang diwarnai perlakuan yang konsisten dari orang tua, guru atau pimpinan. Selain itu, orang tua, guru dan pimpinan yang berdisiplin tinggi merupakan model peran yang efektif bagi berkembangnya disiplin diri. Disiplin diri sangat besar perannya dalam mencapai tujuan organisasi. Melalui disiplin diri seorang karyawan selain menghargai dirinya sendiri juga menghargai orang lain. Misalnya jika karyawan mengerjakan tugas dan wewenang tanpa pengawasan atasan, pada dasarnya karyawan telah sadar melaksanakan tanggung jawab yang telah dipikulnya. Hal ini berarti karyawan sanggup melaksanakan tugasnya. Disisi lain, bagi rekan sejawat dengan diterapkannya disiplin diri akan memperlancar kegiatan yang bersifat kelompok. Apalagi jika tugas kelompok tersebut terkait dalam dimensi waktu, suatu proses kerja yang dipengaruhi urutan waktu pengerjaannya. Keridak disiplin dalam satu bidang kerja akan menghambat bidang kerja lain.

Dapat disimpulkan bahwa ada beberapa manfaat yang dapat dipetik jika karyawan mempunyai disiplin diri yaitu :

- 1) Disiplin diri adalah disiplin yang diharapkan oleh organisasi jika diharapkan organisasi terpenuhi karyawan akan mendapat reward (penghargaan) dari organisasi, apakah dalam bentuk prestasi atau kompetensi lainnya.
- 2) Melalui disiplin diri merupakan bentuk penghargaan terhadap orang lain, Jika orang lain merasa dihargai, akan tumbuh penghargaan serupa dari orang lain pada dirinya. Hal ini akan semakin memperkuat kepercayaan diri.
- 3) Penghargaan terhadap kemampuan diri, hal ini didasarkan atas pandangan bahwa jika karyawan mampu melaksanakan tugas, pada dasarnya ia mampu mengaktualisasikan kemampuan dirinya. Hal itu

berarti ia memberikan penghargaan pada potensi dan kemampuan yang melekat pada dirinya.

b. Disiplin kelompok.

Kegiatan organisasi bukanlah kegiatan yang bersifat individual semata. Selain disiplin diri masih diperlukan disiplin kelompok. Hal ini didasarkan atas pandangan bahwa didalam kelompok kerja terdapat standar ukuran prestasi yang telah ditentukan. Hal ini berarti setiap karyawan disemipati akan berusaha semaksimal mungkin memenuhi standar prestasi tersebut. Contohnya semua pihak, apakah itu pramugari, pilot dan bagian penjualan tiket berusaha agar pesawat dapat terbang tepat pada waktunya. Dapat dikatakan bahwa standar ukuran prestasi, salah satunya melalui disiplin yang diterapkan oleh pihak organisasi.

Bagaimana disiplin kelompok terbentuk? Disiplin kelompok akan tercapai jika disiplin diri telah tumbuh dalam diri karyawan. Artinya, kelompok akan menghasilkan pekerjaan yang optimal jika masing-masing anggota kelompok dapat memberikan andil yang sesuai dengan hak dan tanggung jawabnya. Andaikan satu diantara sekian ribu karyawan bekerja tidak sungguh-sungguh akan mengganggu mekanisme kerja yang lain. Hal ini disebabkan karyawan lain akan merasa terganggu karena biasanya ia akan mengajak bicara atau kemungkinan lain adalah teman sekerja timbul rasa iri. Adakalanya, disiplin kelompok juga memberikan andil bagi pengembangan disiplin diri. Misalnya, jika hasil kerja kelompok mencapai target yang diinginkan dan karyawan mendapatkan penghargaan maka disiplin kelompok yang selama ini dapat memberikan insight. Karyawan akan menjadi sadar akan pentingnya disiplin. Sedikit demi sedikit nilai-nilai kedisiplinan kelompok akan diinternalisasi. Contoh yang lain, jika budaya atau iklim dalam organisasi tersebut menerapkan disiplin kerja yang tinggi, maka mau tidak mau karyawan akan membiasakan dirinya membiasakan dirinya mengikuti irama kerja. Siswanto, (1989). Disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-

peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak. Menerima sangsi-sangsi apabila melanggar, yang didalamnya mencakup antara lain :

1. Adanya tata tertib dan ketentuan-ketentuan.
2. Adanya kepatuhan para pengikut.
3. Adanya sangsi para pelanggar.

Disiplin kerja selain dipengaruhi factor lingkungan kerja juga dipengaruhi oleh factor kepribadian, maka ketidakhadiran salah satu factor akan menyebabkan pelanggaran aturan. Jika salah satu karyawan melanggar maka perlu dilakukan upaya-upaya tindakan pendisiplinan agar prinsip-prinsip sosialisasi disiplin seperti adil dapat dipertahankan. Berdasarkan berbagai pengalaman dan pengamatan diorganisasi, pelanggaran terhadap aturan-aturan terjadi sepanjang masa adalah fenomena yang tidak dapat dipungkiri. Peraturan yang dibuat agar dapat berfungsi secara efisien dan efektif perlu ditegakkan dengan cara melakukan tindakan-tindakan dalam upaya pendisiplinan karyawan. Tindakan pendisiplinan dilakukan dalam rangka pembinaan dan bukan penghukuman.

3. Pengertian motivasi kerja

Motive atau dalam bahasa inggris “motife” berasal dari bahasa movere atau motion, yang berarti gerakan atau yang bergerak. Dalam psikologi istilah motif pun erat hubungannya dengan “gerak”, yaitu gerakan yang dilakukan oleh manusia atau disebut juga dengan perbuatan atau perilaku. Motif dalam psikologi berarti juga rangsangan, dorongan atau pembangkit tenaga bagi terjadinya suatu perbuatan (action) atau perilaku (behavior), Sarwo W Sarlito (1998:137).

Disamping istilah motif dikenal pula dalam psikologi istilah motivasi, motivasi merupakan istilah yang umum, yang merujuk kepada seluruh proses gerakan itu, termasuk situasi yang mendorong, dorongan yang timbul dalam diri individu, perilaku yang ditimbulkan oleh situasi tersebut dan tujuan atau akhir dari pada

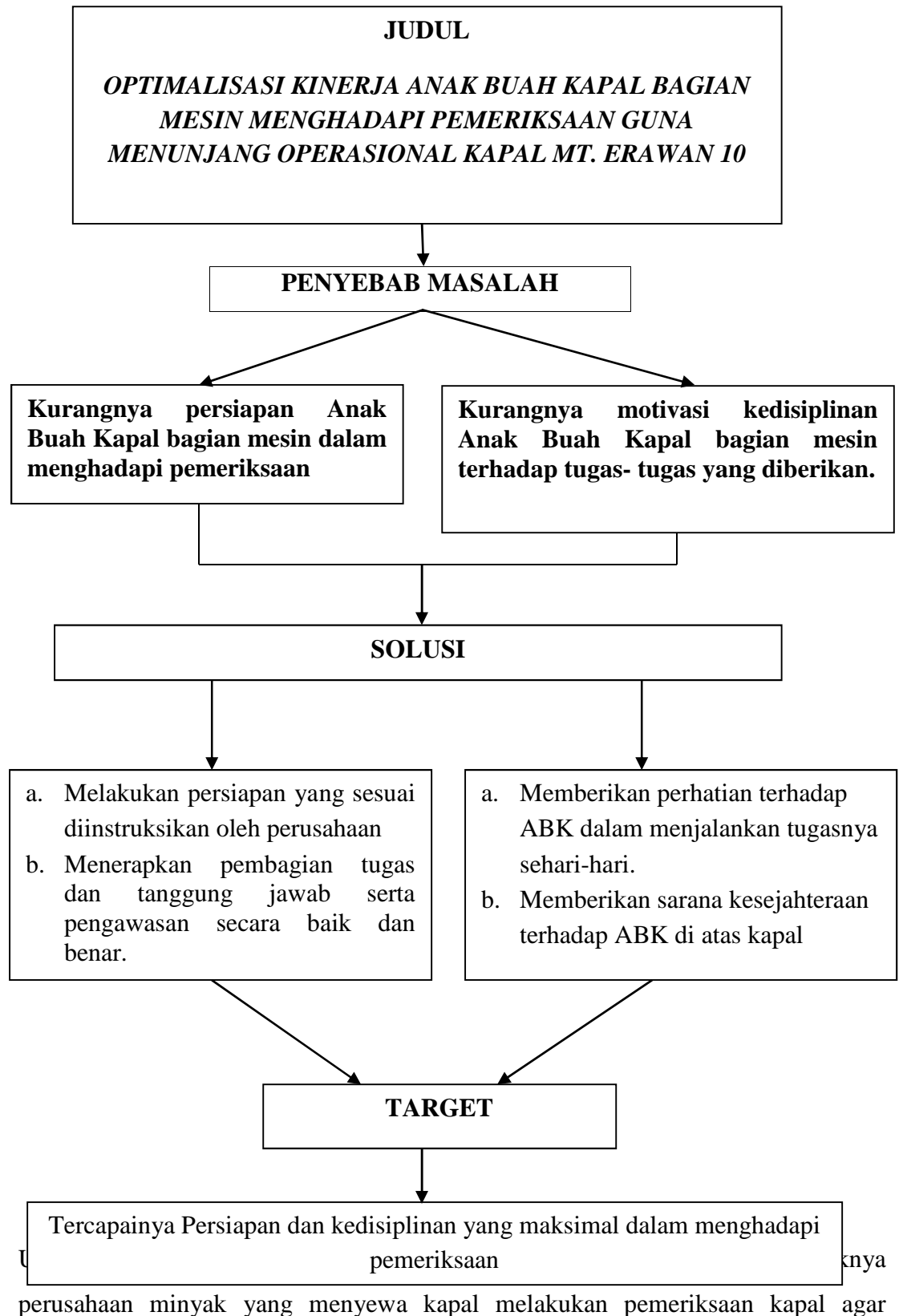
tindakan atau perbuatan. Menurut Hamalik Oemar (1996:72) ada dua prinsip yang dapat digunakan untuk meninjau motivasi, yaitu :

1. Motivasi dipandang pada suatu proses. Pengetahuan tentang proses ini akan membantu kita menjelaskan kelakuan yang kita amati dan untuk memperkirakan kelakuan-kelakuan orang tersebut.
2. Kita menentukan karakter dari proses ini dengan melihat petunjuk-petunjuk yang tampak tingkah lakunya.
“ Motivasi adalah suatu perubahan energy dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan”

Dalam rumusan ini ada tiga unsur yang saling berkaitan , yaitu :

1. Motivasi mulai dari adanya perubahan energy dalam diri pribadi. Perubahan-perubahan dalam motivasi tumbul dari perubahan-perubahan tertentudalam system neurophysiologis dalam organism manusia.
2. Motivasi ditandai dengan munculnya peranan effective arousal. Mula-mula merupakan ketegangan psikologis, lalu merupakan suasana emosi. Suasana emosi ini menimbulkan kelakuan yang bermotif. Perubahan ini hanya dapat diamati pada perbuatan.
3. Motivasi ditandai oleh reaksi-reaksi untuk mencapai tujuan. Pribadi yang bermotivasi mengadakan respon-pespon yang ertuju kearah satu tujuan. Respon-respon itu berfungsi mengurangi ketegangan yang disebabkan oleh perubahan energy dalam dirinya. Setiap respon merupakan suatu langkah kearah pencapaian tujuan.

B. KERANGKA PEMIKIRAN



armada yang disewa dan sedang dioperasikan tersebut layak digunakan. Tugas tersebut diserahkan kepada *SMR (Safety Management Representative)*. Sehingga dapat memenuhi kebutuhan transportasi laut dengan cara yang paling bertanggung jawab dengan menempatkan penekanan khusus pada perlindungan lingkungan, manusia, asset dan reputasi dengan menggunakan kapal berkualitas yang baik dan terhindar dari kecelakaan/polusi. Namun didalam penerapannya secara langsung di lapangan masih banyak kendala-kendala dan hambatan-hambatan dalam penerapan fungsi dan kegunaannya yang diakibatkan kurangnya pengetahuan, disiplin dan tanggung jawab dari crew kapalnya sehingga masih sering dijumpai hal-hal yang dapat menimbulkan kerugian jiwa maupun materi yang cukup besar bagi kapal dan perusahaan. Untuk itu perlu kiranya disusun suatu kerangka pemikiran yang menerapkan model konseptual antara teori dan petunjuk-petunjuk yang diberikan perusahaan dalam mempersiapkan persiapan – persiapan seperti *Sire Inspection*, *PSC* dan *terminal inspection*. Tidak adanya suatu perencanaan yang seksama dalam menghadapi pemeriksaan yang dilakukan oleh perusahaan minyak, serta tidak memperhatikan prosedur-prosedur penerapannya, dapat menghambat pengoperasian kapal. Untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan seperti di atas maka dalam pembahasan makalah sekarang perlu disusun kerangka pemikiran yang baik untuk penyusunan dan pencarian solusi dari masalah yang ada. Sehingga kenyataan di lapangan yang terjadi seperti kurangnya persiapan dan kedisiplinan Anak Buah Kapal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya agar dapat diatasi melalui solusi dan pemecahan masalah yang mengakomodir semua pihak terkait.

BAB III

ANALISA DAN PEMBAHASAN

A. DESKRIPSI DATA

1. Kurangnya persiapan pada saat menghadapi inspeksi .

Pada saat kapal tiba di pelabuhan bongkar, ada jadwal untuk melaksanakan external inspection yang akan dilakukan oleh pihak pencarter. Dalam hal ini diharapkan oleh KKM agar dalam menghadapi eksternal inspection crew bagian mesin siap dalam menghadapi inspeksi. Setelah External Inspection dilaksanakan ditemukan beberapa observasi. Beberapa hari kemudian kapal berlabuh dan Port State Control pun melakukan inspeksi dan beberapa observasi pun ditemukan yang mengakibatkan kapal tidak mendapat izin berlayar sampai observasi yang ditemukan diperbaiki dan dilaporkan pada port state control bahwa observasi telah diperbaiki, sehingga keberangkatan kapal mengalami penundaan. Beberapa observasi yang ditemukan sebagai berikut :



Two of 4 inspected bilge well found with water to the level where alarm should be activated. (Alarm is not activated on the bridge or in ER)

Gambar – 1

Dari gambar – 1 Pada tanggal 02 Maret 2015 jam 14.30 LT saat kapal bongkar muatan di salah satu terminal di singapore, inspector menemukan bahwa dua dari empat bilge well dengan level air yang seharusnya bilge well alarm sudah aktif tetapi kenyataannya alarm tidak aktif di anjungan atau di kamar mesin. Dalam keadaan seperti ini sangat berbahaya apabila terjadi kebocoran pada system pendingin dan alarm tidak aktif akan mengakibatkan banjir di kamar mesin. Maka inspector mencatat observasi tersebut.



Gambar – 2

Dari Gambar – 2, Pada tanggal 02 Maret 2015 jam 14.30 LT saat kapal bongkar muatan disalah satu terminal di singapore, inspector menemukan pompa pendingin utama air tawar dengan sambungan cabel pada motor yang tidak memenuhi syarat. Dalam keadaan gambar di atas bahwa kabel tidak tebungkus dengan kabel yang memenuhi syarat hal ini akan mengakibatkan kebakaran apabila terjadi arus pendek atau overloaded pada motor tersebut.



In flammable liquid (GO) washing area no authorized lamp is installed as additional lighting source. Gas tight (EX) type should be used if found necessary or practical.

Gambar – 3

Dari Gambar – 3, Pada tanggal 02 Maret 2015 jam 14.30 LT saat kapal bongkar muatan disalah satu terminal di singapore, inspector menemukan tempat cuci dengan bahan yang mudah terbakar terpasang lampu tambahan yang seharusnya dipasang dengan tipe lampu explosion proof. Dalam keadaan ini area tempat cuci-cuci yang menggunakan bahan cair yang mudah terbakar tidak aman karena kapanpun arus listrik akan mengalami arus pendek apabila lampu tersebut tidak kedap dari percikan api yang diakibatkan oleh arus pendek akan mengakibatkan kebakaran di ruangan tersebut.

Penemuan observasi di atas mengakibatkan kerugian pada perusahaan dan penundaan tersebut kapal mendapatkan denda dari pencarter karena pencarter harus melakukan perencanaan ulang terkait jadwal sandar pada terminal selanjutnya. Crew mesin dalam menyusun organisai kapal adalah sebagai tenaga pelaksana. Tenaga pelaksana merupakan penunjang keberhasilan atau tidak berhasilnya suatu kinerja anak buah kapal dan tujuan yang akan dicapai dalam organisasi. Dalam hal ini tujuan organisasi yang di maksud adalah terlaksananya pekerjaan yang dibebankan kepada crew mesin baik dalam hal persiapan, perawatan atau pemeliharaan kapal maupun waktu kapal beroperasi. Bila kita amati mulai dari pekerjaan yang dihadapi dihubungkan dengan sikap crew mesin kapal dalam melakukan kerja bahwa penundaan kapal bisa terjadi diakibatkan oleh crew mesin kapal yang tidak

siap dalam menghadapi inspeksi-inspeksi di atas kapal. Dari peristiwa tersebut dapat di ketahui bahwa penundaan terjadi karena kelalaian manusia atau human eror. Kurangnya persiapan, pengetahuan dan pengalaman crew bagian mesin dalam melaksanakan inspeksi yang dilakukan pencarter, *safety officer* dari *oil terminal* dan *port state control* untuk mencegah penundaan kapal. Hal ini disebabkan oleh crew mesin tersebut jarang membaca buku petunjuk tentang tata cara persiapan menghadapi inspeksi.

2. Kurangnya kedisiplinan Anak Buah Kapal (ABK) kamar mesin terhadap tugas- tugas yang diberikan.

Dari deskripsi data kedua saat di lapangan, yang berhasil dihimpun penulis selama berada di atas kapal MT. ERAWAN 10 dimana terjadinya ledakan pada battery emergency generator saat melakukan pengetesan rutin pada tanggal 05 Maret 2015 jam 09.00 LT saat kapal berlabuh di Singapore. Dalam melakukan suatu pekerjaan selalu ada resiko dan akibat dari yang ditimbulkannya terhadap kesehatan, baik dari pekerjaan itu sendiri, maupun dari benda/zat yang di hadapi, dikaitkan dengan kondisi seseorang pada saat melakukan penanggulangan ledakan yang di akibatkan usia dari battery. Ini semua dikarenakan perencanaan pekerjaan yang ditunda-tunda yang seharusnya dikerjakan sesuai dengan manual book dan tertulis pada job description yang juga dilaporkan setiap bulan ke kantor.



Gambar - 4 Emergency Generator Battery

Dari kejadian ini kapal mempunyai resiko yang tinggi karena apabila terjadi power failure emergency generator tidak dapat beroperasi yang diakibatkan battery dalam keadaan rusak. Oleh karena itu agar tidak mendapatkan claim

dari pencarter kapal atau pesawat-pesawat permesinan yang berada di kamar mesin harus dilaksanakan perawatan dan perbaikan permesinan kapal yang baik sesuai dengan *Plan Maintenance System* sehingga tidak terulang kejadian-kejadian yang dapat mengakibatkan resiko tinggi, agar tidak merugikan kedua belah pihak yaitu antara perusahaan dan pencarter kapal.

B. ANALISA DATA

Dari deskripsi data di atas penulis dapat menganalisa permasalahan antara lain sebagai berikut:

1. Kurangnya persiapan pada saat menghadapi inspeksi.

Dengan semakin majunya dunia pelayaran, tingginya tingkat kompetisi kerja di kapal-kapal yang menuntut mutu yang lebih baik terutama bagi Anak Buah Kapal dalam menunjang keselamatan kerja. Perusahaan pelayaran telah memberikan petunjuk dan langkah-langkah untuk menghadapi inspeksi-inspeksi baik yang dilakukan oleh pencarter, *Oil Terminal Safety Officer* dan *Port State Control*. Persyaratan kecakapan dalam memenuhi standart bagi orang-orang yang ingin bekerja dilaut. Apabila setelah diberlakukannya ISM Code (International Safety Management) yang merupakan bagian dari STCW 1978 Amandemen 1995, yang mewajibkan semua personalia kapal yang akan bekerja di atas kapal harus melalui proses pendidikan dan pelatihan.

Pelatihan (training) ini dilaksanakan dengan standart internasional, sebagai pelaksanaanya yaitu Pusat Diklat (pendidikan dan pelatihan) Perhubungan Laut yang telah diakui untuk memberikan pendidikan dan latihan bagi awak kapal, baik itu dalam pelatihan jangka pendek (Short Course) maupun berkala serta lanjutan (Advance Course).

Penigkatan mutu sumber daya manusia khususnya terhadap Anak Buah Kapal, antara lain peningkatan disiplin, meningkatkan pengetahuan dan keterampilan. Untuk dapat menunjang kelancaran operasional kapal, sangat diperlukan personalia/anak buah kapal yang berkualitas, bersertifikat, memiliki disiplin yang tinggi, sehat secara medis sesuai dengan persyaratan nasional dan international, dan terampil dalam melaksanakan tugas sesuai

dengan jabatan masing-masing. Pelatihan berdasarkan ISM Code yang hakikatnya adalah procedural atau mengikuti tata kerja, maka diharapkan para Anak Buah Kapal memiliki pemahaman yang dapat menunjang pelaksanaan kerja dengan cara yang sehat dan selamat.

2. Kurangnya kedisiplinan Anak Buah Kapal (ABK) kamar mesin terhadap tugas- tugas yang diberikan.

Anak Buah Kapal harus menjalankan tugas jaga sesuai dengan peraturan dan prosedur yang berlaku. Pelaksanaan kerja sangat memerlukan fungsi pengawasan untuk melaksanakan semua itu salah satunya dibutuhkan seorang pemimpin yang melaksanakan disiplin diri dalam tugas. Hal ini merupakan contoh yang sangat baik kepada anak buah kapal dan cara inilah yang berhasil dalam mencapai sasaran yang diinginkan. Dalam operasional sebuah kapal diperlukan banyak mengeluarkan biaya yang cukup besar dalam menunjang kelancaran pekerjaan perawatan di kamar mesin. Terutama selama adanya perkembangan dalam menerapkan pekerjaan untuk mencapai efisiensi yang tinggi. Untuk itu perlu adanya upaya perencanaan kerja yang baik agar dapat mencapai hasil yang lebih baik. Dibutuhkan kedisiplinan yang tinggi dalam melaksanakan tugas melalui kerjasama antara pimpinan dan bawahan, disertai perilaku dan sikap mental seorang pemimpin yang mampu membimbing dan mengarahkan Anak Buah Kapal kearah disiplin yang tinggi dalam merawat mesin dengan menggunakan alat-alat keselamatan yang ada di atas kapal. Ketika dalam kondisi normal kedisiplinan dapat dicapai berdasarkan pertimbangan yang dibutuhkan ketika menyelesaikan suatu pekerjaan. Pimpinan bagian mesin diatas kapal harus selalu berusaha untuk bekerja sama dengan baik sebagai wujud tanggung jawab dan wewenang yang telah dipercayakan perusahaan kepadanya. Untuk pelaksanaan wewenang yang diberikan, maka pemimpin kamar mesin melalui para masinis sebagai pembantunya harus bekerja dengan baik agar mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan tersebut. Untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan, pemimpin harus selalu mengawasi atau mengendalikan para Masinis dan bawahan yang lain. Merupakan suatu tantangan bagi pemimpin untuk mengawasi dan mengatur para Anak Buah Kapal lainnya, baik itu dari segi karakter, pendidikan ataupun latar belakang

Anak Buah Kapal tersebut. Pemimpin di kamar mesin harus senantiasa berusaha untuk menciptakan suasana kerja yang harmonis dan selalu menyatukan pendapat antara Masinis dan Anak Buah Kapal lainnya dalam hal mengerjakan suatu pekerjaan dalam operasional kapal.

C. PEMECAHAN MASALAH

Setelah menganalisa data penyebab-penyebab yang dapat menimbulkan terjadinya suatu peristiwa kecelakaan, penulis mengambil alternatif pemecahan masalah tersebut yaitu antara lain :

1. ALTERNATIF PEMECAHAN MASALAH

a. Kurangnya persiapan pada saat menghadapi inspeksi .

Kurangnya persiapan crew mesin juga dapat dilakukan dengan memberikan tugas-tugas yang telah diinstruksikan oleh perusahaan apabila ada rencana untuk melaksanakan inspeksi yang dilakukan oleh pencarter, oil terminal safety officer atau port state control (PSC).

Instruksi tersebut sudah diberikan perusahaan untuk mempermudah crew bagian mesin antara lain :

1. Satu bulan sebelum inspeksi.

Satu bulan sebelum inspeksi marine superintendent akan memberitahukan untuk *Sire Inspection* dan pihak kapal perlu memulai mempersiapkan untuk pemeriksaan. Pihak kapal akan menerima lampiran yang menunjukkan hasil pengamatan selama enam sampai dua belas bulan pemeriksaan sebelumnya. Pemberitahuan juga dapat lebih pendek dari satu bulan, dalam kasus tersebut semua upaya harus tetap dilakukan untuk mempersiapkan kapal sedapat mungkin sesuai rekomendasi yang dituliskan oleh perusahaan dan Kapal harus siap menghadapi pemeriksaan sewaktu-waktu *Oil Terminal Safety Officer* atau *Port State Control (PSC)* inspeksi dapat terjadi di pelabuhan tanpa pemberitahuan! Perusahaan akan memberikan tanggung jawab untuk Chief Engineer dan Second Engineer sebagai berikut :

CHIEF & SECOND ENGINEER

- Chapter 5 Safety Management comprising of Permit to work in engine room, hot work in engine room
- Chapter 6 Pollution Prevention comprising of Oil Record book part I, engine and steering compartment, ODME
- Chapter 8 Cargo and Ballast systems – Petroleum/ Chemical/ Gas as applicable comprising of inert gas system, cargo lifting equipment, Compressor and motor room in LPGs,
- Chapter 11 Engine and Steering compartments
- Chapter 12 General appearance and condition comprising of engine room spaces, and stores.
- Chapter 13 Ice operations

3

- 1) Manajemen Keselamatan terdiri dari Izin untuk bekerja di kamar mesin dan Hot Work di kamar mesin.
 - 2) Pencegahan Pencemaran terdiri dari bagian Oil Record Book Part I, mesin dan kemudi kompartemen, ODME.
 - 3) Ruang permesinan dan ruang kemudi.
 - 4) penampilan umum dan kondisi yang terdiri dari ruang kamar mesin, dan ruang suku cadang.
 - 5) Ruang mesin pendingin dan lain lain.
2. Dua minggu sebelum Inspeksi.

Pada tahap ini, kapal akan mengidentifikasi sebagian besar masalah yang dapat menjadi perhatian selama *Sire Inspection*. Dengan interaksi konstan dengan departement operasi, setidaknya beberapa masalah akan ditutup sekarang. Permintaan untuk suku cadang harus diselesaikan pada tahap ini, sehingga memberikan waktu yang cukup untuk pembelian suku cadang dan menempatkan suku cadang sebelum pemeriksaan dari pencarter.

3. Dua hari sebelum inspection.

Dua hari sebelum pemeriksaan, biasanya inspektur akan mengharapkan untuk melihat anggota staf kapal menunjukkan pengetahuan tentang penggunaan sistem / peralatan dan pada saat yang sama akan melakukan tes operasional yang sama. Item tersebut harus diperiksa dan jika mungkin diuji satu atau dua hari sebelum

pemeriksaan dan laporan hasil pengetesannya. Masinis dua harus melakukan pengetesan pada alat-alat emergency antara lain :

2.4 Two days to go

During inspection, the inspector will expect to see a member of the ship's staff demonstrate knowledge of the use of the following system/equipment and at the same time shall perform an operational test of the same. Following items shall be checked and, where possible, tested one or two days before the inspection and report outcome to the Master.

-----X-----

CHIEF ENGINEER/ SECOND ENGINEER	CHECK
Test lifeboat and rescue boat engines	
Test emergency generator using two starting methods	
Test emergency fire pump	
Check fixed foam/CO2 system	
Check emergency batteries	
Check remote operation of the fuel oil tanks' quick closing valves	
Test bilge alarms	
Test oil mist detector alarms	
Test OWS 15 ppm alarm, 3-way valve, data downloading procedure	
Check steering gear in normal and emergency modes	
Check emergency air compressor	
Check high and low voltage earth leakage alarms	
Test cold room alarms	

-----X-----

-----X-----

CHIEF OFFICER	CHECK
Test all portable and fixed gas detectors; ensure all ratings are familiar with use and all the officers are familiar with test and calibration of the equipment.	
Test spill recovery pumps (Wilden Pumps) on deck.	
Double check all recently issued enclosed space/pump room entry permits, remove permits which are beyond retention period. Ensure all crew members are aware of entry procedure	
Test cargo tank high level and overfill alarms (it can be done together with pre-discharge or pre-load cargo checks)	
Test cargo tank pressure alarm and set points(it can be done together with pre-discharge or pre-load cargo checks)Cargo tank	
Test Inert Gas System alarms and set points	
Check ODMCS - print outs	
Check Pump room extraction fan high level suction flaps (free and kept shut and notice posted to keep shut except in the case of flooding)	
Test PV valve; DO NOT test if cargo contains H2S or any other toxic gas	

-----X-----

RECORDS TO BE READY IN ECR/ ENGINE OFFICE	CHECK
81. Engine log	
82. PMS	
83. Fuel, lubrication and hydraulic oils analysis reports	
84. Equipment and safety equipment test records	
85. Arrival/departure checklists for E/R	
86. C/E's standing instruction	

-----X-----

-----X-----

SECOND ENGINEER (ASSISTED BY E/R STAFF)	CHECK
1. Engine room bilges free for any traces of oil	
2. No oil in any of the save-alls or under any machinery or equipment in the engine room	
3. C/E's standing orders available in the engine room	
4. E/R workshop arranged neatly	
5. All E/R staff to don ear protection while in the engine room	
6. Change locker to be neat and clean	
7. All self-closing covers for sounding pipes in good order and not left open	
8. High level of house keeping with no oily rags lying anywhere in the engine room	
9. Check oil level in the emergency generator fuel tank	
10. No oil soaked lagging in the engine room	

-----X-----

4.1 Demonstrations

The inspector may ask for demonstration of the following equipment:

- Lifeboat engines,
- Emergency generator using two starting methods,
- Emergency fire pump,
- Fan and fire dampers,
- Fire smothering systems,
- Anti-pollution oil spill pumps,
- Pressure/Vacuum (PV) valve, always take into consideration H2S and any other toxic vapours that may be present in the cargo. Only operate if it is absolutely safe to do so.
- Foam monitors,
- Fire/foam deck main isolation valves,
- Donning breathing apparatus,
- Pump room entry procedures,
- Pump room extraction fan high level suction flaps,
- Cargo tank high level and overfill alarms (recommend advising the terminal first)
- Use of a portable oxygen meter to check O2 content of inert gas being delivered to the cargo tanks,

4.3 Inside the machinery spaces demonstrate the use of:

- Bilge alarms,
- Main/auxiliary engine oil mist detector,
- Bilge separator 15 ppm alarm and 3-way valve,
- Steering gear in normal and emergency modes,
- Emergency air compressor,
- High and low voltage earth leakage detectors,
- Emergency fire pump (if located in the machinery spaces)
- Engineer's call alarm
- Planned Maintenance System records and class approval certificate

dalam hal ini kedisiplinan yang tinggi didalam bekerja kita dapat bekerja dengan baik untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal antara lain:

a. Diterapkan Job Description dengan optimal

Dengan demikian segala sesuatu yang berkenaan dengan tugas dan tanggung jawab benar-benar diselesaikan dengan baik dan benar, sehingga dapat menunjang kelancaran pengeoperasian kapal. Selain itu juga Chief Engineer serta Engineer diharapkan dapat selalu memberikan bimbingan serta pengarahan kepada crew mesin dalam melakukan persiapan, perbaikan dan perawatan mesin harus memiliki keterampilan dan ilmu pengetahuan yang memadai melalui latihan-latihan secara rutin dan berkala yang akan dapat meningkatkan keterampilan dan ilmu pengetahuan yang berkenaan dengan perbaikan dan pemeliharaan mesin diesel bantu di kamar mesin sehingga dengan adanya peningkatan keterampilan tersebut dapat meminimalkan atau menghindari untuk terjadi nya kecelakaan atau kerusakan mesin tersebut. Adapun langkah-langkah pemecahanya antara lain yaitu:

1) Membuat pembagian Tugas dan Tanggung Jawab

Kebanyakan Anak Buah Kapal tidak senang bila diawasi, dikarenakan bahwa mereka merasa keterampilan dan efisiensi mereka dipertanyakan. Namun, apabila suatu pekerjaan layak dilaksanakan, maka pengawasan harus dilakukan dan tidak perlu oleh pemimpin tertinggi akan tetapi oleh seseorang yang berwenang. Pangkat atau keahlian dari si pengawas harus bersangkutan dengan pekerjaan tersebut.

Untuk para oiler tidak berkenan apabila kepala kamar mesin langsung mengawasi mereka ketika mereka sedang melaksanakan tugas-tugas rutin. Mereka akan bekerja lebih efisien apabila mandor mesin yang melakukan pengawasan dalam hal ini. Namun bila mana tugas-tugas lain yang sulit mereka lakukan seperti contohnya penggunaan alat-alat ukur pada bagian-bagian mesin dan lain sebagainya, para oiler sangat mengharapkan untuk langsung diawasi oleh mandor mesin sehingga mereka lebih semangat mengerjakannya.

2) Memberikan Motivasi Untuk Lebih Cepat dan Semangat Bekerja.

Seorang Perwira harus berusaha untuk mengenal dirinya sendiri dengan menjawab pertanyaan-pertanyaan berikut : *apa yang sedang saya lakukan? Kenapa saya melakukannya? Kemana tujuan saya? Dan bagaimana saya dapat mencapainya?* Setelah menjawab pertanyaan-pertanyaan tersebut maka ia akan mampu untuk meningkatkan kebanggaannya atas tugasnya dan akan lebih semangat lagi. Semangat ini akan diteruskan oleh para juniornya sehingga seluruh kelompok akan bekerja lebih baik dan efisien.

Seorang perwira harus berusaha untuk menempatkan dirinya pada bawahannya dan ikut merasakan apa yang bawahannya rasakan. Dengan diciptakan kerja sama yang baik antara perwira dan bawahannya semua permasalahan dan bekerjapun akan menjadi lancar, aman dan harmonis. Kerja sama yang baik mendapatkan hasil yang maksimal satu sama lain demi terciptanya kelancaran dalam bekerja.

2. Kurangnya kedisiplinan Anak Buah Kapal (ABK) kamar mesin terhadap tugas- tugas yang diberikan.

Tanggung jawab merupakan tugas dan sikap yang baik terhadap suatu pekerjaan. Dengan adanya sifat tersebut dalam menghasilkan hasil kerja

yang baik dan lancar. Adapun hal lain yang dapat tidak dapat menciptakan tanggung jawabnya terhadap pekerjaan tersebut akan berdampak tidak baik dalam lingkungan bekerja. Baik itu atasan atau bawahan, sehingga begitu penting sifat seseorang yang bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya masing-masing. Tanggung jawab yang baik dapat memberikan hasil yang baik dalam pekerjaan dan berkaitan dengan kepekaan perasaan seseorang terhadap hal tersebut. Untuk itu disinilah *crew engine* diuntut untuk bertanggung jawab yang baik dalam melaksanakan tugasnya masing-masing baik itu dari hal kecil sampai yang paling besar. Oleh karena itu ada beberapa unsur-unsur yang menyebabkan kurang tanggung jawab crew kapal dalam melaksanakan tugasnya dan juga cara pemecahannya antara lain:

a. Memberikan Tambahan Bonus ataupun Tambahan Upah Lembur.

Kenaikan upah ini sangat diharapkan setiap crew kapal untuk menunjang kesejahteraan. Adapun langkah-langkah dalam menciptakan hal tersebut adalah :

1) Memberikan Bonus atau Tambahan Upah (Lembur).

Pimpinan tertinggi dibagian mesin adalah Chief Engineer, adapun tugas dan tanggung jawab Chief Engineer mengerjakan sebaik-baiknya yang dipercayakan oleh perusahaan.

Untuk mendapatkan kelancaran dalam operasional kapal, pimpinan diuntut untuk merencanakan, mengkoordinir dan mengkoordinasikan para bawahannya. Untuk mewujudkan tanggung jawabnya tentunya dibutuhkan langkah-langkah pimpinan untuk memberikan kesejahteraan bagi bawahannya antara lain memberikan kerja lebih yang menunjang extra upah dalam kerja tersebut. Dan itupun harus dilakukan dengan kerja sama yang baik, niat baik dan tujuan yang baik untuk menciptakan kesejahteraan bersama.

2) Memberikan Santunan Kesejahteraan Bagi Keluarga.

Kesejahteraan menjadi bagian dari sisi crew kapal dan keluarga crew kapal. Adapun contoh lain dari bagian kesejahteraan keluarga crew kapal yaitu seorang crew kapal yang harus pulang apabila terjadi sesuatu oleh keluarganya walaupun dalam keadaan dinas kerja. Untuk itu diperlukan kerja sama yang baik antara crew kapal dan pimpinannya untuk bisa memproses turun kapal crew tersebut dengan lancar tanpa hambatan.

Dan dibutuhkannya sifat loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan ke crew kapal apabila terjadi hal tersebut diatas yang berhubungan dengan keluarga crew kapal yang sedang dirumah. Dengan sikap loyalitas perusahaan terhadap crew kapal akan berdampak sikap loyalitas yang baik juga terhadap keluarga crew kapal ke perusahaan tersebut. Dengan mengambil cuti setelah tugas, crew kapal akan focus cuti ke keluarga crew kapal yaitu terhadap istri dan anak-anaknya.

b. Memberikan Sarana Kesejahteraan Dinas Kapal.

Sarana kesejahteraan dinas sangat diperlukan untuk mendukung rasa tanggung guna menunjang pengerjaan perawatan dan perbaikan di atas kapal. Adapun langkah-langkah yang perlu diperhatikan antara lain :

1) Memberikan Sangsi dan Penghargaan

Jatuhnya harga diri manusia dikarenakan sifat manusia itu sendiri, seperti contohnya penindasan, penghinaan, penganiyaan, dan kesewenang-wenangan terhadap manusia lainnya. Sedangkan penghargaan muncul karena adanya sikap saling mengerti, toleransi dan juga memberikan penghargaan satu sama lain dalam hal pekerjaan.

Didalam realita yang ada bahwa dari pihak perusahaan sering ditemui memberikan penghargaan terhadap seluruh personalnya, baik itu dikantor maupun di kapal yang telah menjalankan tugas dengan baik. Disamping itu perusahaan yang telah berjalan secara

teratur dan para personalnya terdiri dari Anak Buah Kapal yang memiliki sikap yg baik dan tanggung jawab yang baik serta taat terhadap aturan yang ada pihak perusahaan akan memberikan penghargaan tersebut. Adapun yang masih belum mendapatkan penghargaan memacu untuk lebih baik guna mendapatkan penghargaan dari perusahaan tersebut yang berdampak kesejahteraan crew tersebut dan keluarganya.

2) Memberikan Kesempatan Secara Bergantian Untuk Mengikuti Pendidikan.

Pelatihan dan Pendidikan para Anak Buah Kapal yang baru secara terus menerus untuk mengembangkan keahlian kemampuan dan pengetahuan sangat diperlukan melalui pendidikan yang di dapatkan selain dari pendidikan formal dan pendidikan non formal seperti mengikuti kursus-kursus keterampilan yang diselenggarakan oleh lembaga pendidikan yang dipilih atau diselenggarakan oleh perusahaan pelayaran tersebut.

Saat ini terdapat banyak jenis sarana baru yang dapat membantu para pelaut belajar diluar jangkauan para guru, contohnya yaitu simulator, Tape recorder, film-film, video dan program-program yang telah dirancang khusus oleh para ahli-ahli pendidikan. Salah satu contoh dengan menggunakan Tape Recorder, anda dapat memasukan soal-soal pada pita kemudian diberikan ruang untuk menjawab yang telah disusun dengan jawaban yang sebenarnya. Terdapat pita-pita video tentang latihan-latihan kebakaran, Crude Oil Washing (COW), meninggalkan kapal, olah gerak lainnya dan bahasa-bahasa asing yang sering digunakan di kapal. Adapun terdapat beberapa pola tentang belajar yaitu:

a) Laksanakan niat dengan sungguh-sungguh untuk belajar.

Sama halnya dengan kegiatan-kegiatan lain yaitu aspek buruk untuk memulai belajar. Karena pada dasarnya banyak orang yang lebih menunda-nunda melakukan sesuatu yang dianggap

sulit, membosankan ataupun tidak menyukainya. Oleh karena itu diperlukan memulai sedikit demi sedikit pembelajaran yang sulit tersebut secara perlahan dan rutin dan di dukung oleh sarana yang nyaman seperti meja kerja tetap, lingkungan yang nyaman dan alat-alat kerja yang memadai, serta penerangan yang cukup baik sehingga dapat memudahkan untuk proses pembelajaran.

b) Tentukan Sasaran-Sasaran anda.

Pentingnya untuk menentukan tujuan-tujuan jangka pendek dan panjang anda dalam memotivasi suatu pekerjaan. Motivasi adalah vital dan suatu jadwal dengan sasaran-sasarannya sehingga dapat membantu motivasi lebih baik. Namun sukses juga mendorong motivasi sehingga jadwal tersebut terarah dan jelas. Dibutuhkan juga membuat buku harian yang berguna untuk mencatat setiap kegiatan harian, kemajuan-kemajuan, dan jadwal relaxpun diperlukan beberapa saat dalam kesehari.

c. Memanfaatkan kesempatan Anak Buah Kapal didalam lingkungan kapal.

Inilah salah satu fungsi dimana pendidikan Anak Buah Kapal yang harus dibekali dengan keterampilan-keterampilan dasar yang diperlukan yang berguna untuk menunjang karirnya mendatang sesuai dengan keahlian masing-masing. Dengan beralihnya dari system turun temurun maka kemampuan yang menjadi salah satu faktor dalam keberhasilan Anak Buah Kapal dengan sesuai jabatan atau kedudukan masing-masing. Keberhasilan Anak Buah Kapal dalam suatu pekerjaan nya dapat menunjang kenaikan jabatan untuk tugas baru yang lebih baik dari banyak hal. Dengan demikian nilai tepat dari kualifikasi tertentu dapat di tentukan tanpa banyak kesulitan.

2. EVALUASI PEMECAHAN MASALAH

Dari kedua permasalahan yang penulis angkat dalam alternative pemecahan masalah diatas penulis mendapatkan evaluasi-evaluasi pemecahan permasalahan antara lain:

1. Kurangnya persiapan pada saat menghadapi Pemeriksaan .

a. Mengadakan training kembali Anak Buah Kapal (ABK)

Mengingat tuntutan pekerjaan diatas kapal, maka sangat dibutuhkan Anak Buah Kapal yang memiliki keterampilan, fisik dan mental yang kuat. Sehingga sangat diperlukan untuk mengadakan penggantian Anak Buah Kapal yang telah berusia tua atau lanjut usia. Untuk tidak mengganggu rutinitas pekerjaan diatas kapal, maka penggantian Anak Buah Kapal dilaksanakan secara bertahap.

Semua prosedur rekruting harus didasarkan atas analisa-analisa jabatan yang telah dirancang sebelumnya. Yaitu bukan hanya dengan menyeleksi calonnya atas dasar kualifikasi akademis, kemampuan, pengalaman, dan segi penampilannya saja. Ada hal penting lain juga yang harus diperhatikan.

Ada beberapa cara untuk melaksanakan analisa-analisa jabatan, yaitu salah satu nya dengan menggunakan psikolog-psikolog terlatih dan ahli-ahli studi kerja untuk mengadakan pengamatan-pengamatan di atas kapal-kapal suatu perusahaan. Contoh lain adalah perusahaan sendiri yang menentukan setiap jabatan yang dibutuhkan harus selengkap mungkin untuk melengkapi atau mengirim Questioner kepada sebanyak mungkin kandidat jabatan tersebut. Questioner-questioner tersebut telah di rancang secara professional, hati-hati dan juga sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diperlukan baik itu pekerjaan fisik ataupun mental seseorang yang harus dilakukan. Pengetahuan apa yang diperlukan dan juga kemampuan apa yang harus dimilikinya. Questioner-questioner harus disusun secara hati-hati untuk mencegah keragu-raguan. Adapun cara lain yang terbaik dilakukan yaitu dengan menjelaskan metode ini dengan contoh, apabila kita hendak menetapkan tugas sebagai seorang mualim atau

masinis, maka questioner nya dibuat sebanyak mungkin tentang Nahkoda, Perwira-perwira Dek dan Mesin. Dari setiap penerimaan harus dimintakan untuk menjelaskan pekerjaan yang sebenarnya dari seorang mualim atau masinis serta kemampuan-kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan tersebut. Contoh lain dimana seorang mualim atau masinis bertugas di anjungan atau dikamar mesin selama 8 jam dan harus mampu menjalani tugasnya sesuai waktu yang ditentukan. Dan juga ia harus memiliki penglihatan yang baik dan tidak buta warna, serta cermat dan teliti dalam menjalankan tugasnya. Analisa-analisa lain yang serupa harus dilakukan untuk semua jabatan di kapal termasuk untuk para Anak Buah Kapal yang berguna juga untuk memperlihatkan kepada para selector apa yang harus diperhatikan sewaktu sedang mewawancarai para calon pelaut tersebut.

Harus diperhatikan juga bahwa potensi seseorang ahli mesin, semakin lama seseorang bekerja maka semakin banyak pengalaman yang didapat. Dan juga semakin banyak pengalaman dan keterampilan yang dia punya. Hal ini berguna memberikan bantuan kepada Anak Buah Kapal lainnya dalam bentuk kerjaan fisik ataupun lainnya. Dalam bantuan fisik memungkinkan untuk bersifat permanen atau sebagai rutinitas sehari-hari bekerja. Dan dalam hal bantuan mental harus berdasarkan kurva perkembangan kematangan berkarya. Mekanisme seseorang itu sangat jauh berbeda dengan mesin buatan manusia, khususnya didalam interaksi antar perusahaan. Dalam hal ini seseorang itu seperti mesin yang penuh dengan kemampuan beraneka ragam dengan berbagai sub system yang secara otomatis. Pengendalian dilakukan oleh system yang menyerupai computer yaitu system saraf pusat. Sekalipun sistim ini ribuan kali lebih lamban di bandingkan dengan mesin-mesin modern buatan manusia, namun kemampuan informasi yang baik secara paralel dihasilkan dibandingkan dengan mesin computer yang hanya menurut seri.

Bantuan fisik yang diberikan menjadikan hal yang terus menerus dilakukan dalam rutinis sehari-hari. Seorang Anak Buah Kapal yang baru mulai bekerja dengan menggunakan alat-alat seperti obeng,

mereka akan selalu menggunakan obeng tersebut. Demikian juga lingkungan kerja yang harus sesuai dengan batas-batas kemampuan fisik dan mental Anak Buah Kapal tersebut. Setiap pekerja mengundang reaksi psikologis pekerjaannya. Reaksi ini yang didapat seperti reaksi positif yaitu senang, semangat dan tekun dalam pekerjaannya. Sedangkan reaksi lain yang didapat yaitu reaksi negative seperti bosan, tidak suka dan cuek akan pekerjaannya tersebut. Kemampuan berfikir dan ketajaman mata dalam bekerja sangat dibutuhkan, karena pada dasarnya otak manusia mampu menyerap 4,3 juta informasi setiap detiknya atau 430 kali kemampuan telinga.

- b. Menerapkan Pembagian Tugas Dan Tanggung Jawab serta Pengawasan Ketat.

Mengingat begitu banyak pekerjaan di atas kapal, maka seluruh Anak Buah Kapal yang mulai bekerja harus dibuatkan suatu rincian pembagian tugas dan tanggung jawab masing-masing Anak Buah Kapal dan sebaliknya juga diperhatikan latar belakang pendidikan dan pengalaman masing-masing Anak Buah Kapal. Kemudian diadakan rolling atau pergantian dari setiap tugas masing-masing. Dengan adanya perputaran tersebut, maka seluruh Anak Buah Kapal senantiasa merasa lebih mendapatkan sesuatu yang baru dan tentunya lebih semangat dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya yang diberikan kepada seluruh Anak Buah Kapal. Apabila suatu pekerjaan harus diawasi maka yang diawasi adalah pekerjaan serta pelaksanaannya dan bukan orang-orang yang melaksanakannya saja. Pengawasan harus konsisten, tidak ada gunanya apabila seseorang Masinis setelah selama seharian mengawasi Anak Buah Kapalnya, kemudian sore hari nya istirahat tidur dan sedangkan Anak Buah Kapal tersebut masih melanjutkan pekerjaan yang sama. Bilamana hal tersebut terjadi maka Anak Buah Kapal tersebut akan bertanya-tanya apa gunanya masinis jika tidak bekerja bersama mereka walaupun hanya untuk mengawasi mereka. Karena mungkin

hanya untuk memperlihatkan kepada Kepala Kamar mesin betapa efisien Masinisnya.

Tidak boleh seorang Nahkoda atau Kepala Kamar Mesin menyibukkan diri dengan soal-soal detail pekerjaan, sedangkan seluruh usaha nya gagal karena kurangnya pengawasan. Kegagalan tersebut dapat dicegah oleh Nahkoda atau Perwira Senior dengan cara melibatkan tugas kepada bawahan mereka dan mencoba untuk menangani setiap masalah kecil yang muncul. Seorang perwira harus menyatakan secara tegas tentang tugas dan tanggung jawabnya serta wewenangnya untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut.

Seorang perwira atau setiap pemimpin sekali-kali tidak perlu khawatir untuk mengakui bahwa ia tidak mengetahui sesuatu atau tidak dapat menjawab suatu pertanyaan, namun ia harus berusaha untuk mencegah terulangnya pengakuan tersebut dengan jalan memutakhirkan dirinya dalam kemampuan teknologi di bidang pelayaran.

Setelah memberikan perintah untuk mengerjakan sesuatu, seorang Perwira harus memberikan waktu bagi bawahannya untuk menyelesaikan pekerjaan yang di perintahkan nya sebelum memberi perintah berikutnya. Sedangkana bilamana perintah berikutnya diberikan setelah perintah sebelumnya telah selesai dilaksanakan, maka bawahannya akan menganggap bahwa pekerjaan yang harus mereka laksanakan telah di rencanakan dengan baik.

Seorang Perwira harus menggunakan hasil dari pekerjaan yang ia perintahkan dan jangan setelah bawahannya selesai mengerjakannya baru mengatakan bahwa pekerjaannya sebetulnya tidak diperlukan lagi dan bahwa bawahan tersebut hanya membuang-buang waktunya. Seorang perwira harus berbicara dengan baik dan jangan menyinggung tentang masalah-masalah yang sensitive apabila berbicara dengan bawahannya.

Pengawasan harus konstruktif dan bilamana si pengawas tiba dilokasi Ia seharusnya tidak boleh mengeluarkan kata-kata yang tidak berkenan atau sindiran-sindiran tentang cara pelaksanaanya, tetapi harus tegas mengatakan apa yang kurang atau salah. Contoh lain

seorang masinis yang mendatangi para oiler yang sedang membersihkan bagian-bagian mesin yang kotor dengan mengatakan bahwa pekerjaannya hanya menghabiskan majun saja dan dampak perkataan tersebut para oiler tidak mengetahui apa yang sebetulnya yang salah. Seharusnya Masinis mengatakan dengan perkataan yang lebih baik seperti ada bagian-bagian mesin dibagian pipa nya akan di buka dan perlu pengecekan oleh para oiler. Dan seorang Perwira tidak pantas untuk marah-marah apabila pekerjaan Anak Buah Kapal tidak membuat nya merasa puas, tetapi seharusnya menangani kekurangan-kekurangan dan kesalahan-kesalahan yang terjadi.

Sesungguhnya manajemen memiliki peran utama dimana-mana, termasuk diatas kapal. Banyak orang beranggapan bahwa manajemen sangat luasawasannya sehingga semua keberhasilan yang dicapai atau kegagalan yang dialami oleh sebuah organisasi disebabkan oleh baik atau tidaknya suatu organisasi tersebut. Dalam berbagai aspek kehidupan ini, hampir semua kegiatan memerlukan manajemen. Tanpa manajemen yang benar kegiatan tidak akan bergerak, sebab manajemen yang menggerakkan kegiatan tersebut, baik secara individu atau kolektif. Secara sederhana manajemen dapat diartikan sebagai perumusan dan orang-orang yang mengurus tersebut bisa disebut manajer atau anggota manajemen. Manajemen organisasi berupaya mendayagunakan sumber daya baik sumber daya alam, sumber daya modal, maupun teknologi yang ada hanya untuk mewujudkan suatu tujuan yang telah di program. Tanpa manajemen semua daya yang tersedia tersebut akan sia-sia begitu saja. Program hanya berfungsi sebagai penunjang manajemen.

2. Kurangnya kedisiplinan Anak Buah Kapal (ABK) kamar mesin terhadap tugas- tugas yang diberikan.

a. Memberikan Bonus dan Tambahan Lembur.

Bonus ataupun pendapatan tambahan lainnya sangatlah berat bagi setiap Anak Buah Kapal dan juga sangat berpengaruh dalam

meningkatkan kinerja Anak Buah Kapal. Kriteria yang harus diperhatikan sebelum memberikan bonus ataupun tambahan pendapatan adalah apabila kapal tidak mengalami kerusakan dan operasi kapal berjalan lancar. Kegiatan-kegiatan pelayaran penunjang, didasarkan pada pengalaman dan pengamatan, sebagian besar bersifat rutin. Setelah menentukan beban tugas, langkah berikutnya adalah memutuskan suatu kebijakan tentang siapa yang melakukan tugas ini. Sepanjang menyangkut pemeliharaan, kebijakan ini akan bergantung dari sejumlah faktor secara prinsip pelayaran dimana kapal tersebut dan kecepatan trayek kapal. Dengan biaya pekerjaan yang tinggi dikerjakan Anak Buah Kapal dan fasilitas perbaikan darat yang murah memungkinkan sekali sebagian besar pemeliharaan dilakukan oleh buruh atau pekerja darat. Sebagai alternatif mereka lebih suka menempatkan Anak Buah Kapal pergantian atau pemeliharaan khusus di kapal di jalur pelayaran tertentu ataupun mereka dapat menempatkan diatas kapal untuk melengkapi pegawai kapal, jika pemeliharaan terencana terlambat dari jadwal. Bentuk yang paling populer untuk pelayaran di dunia, rupanya banyak Anak Buah Kapal untuk sebanyak mungkin menangani pemeliharaan dengan catatan bahwa mereka memiliki keterampilan dan perawatan yang diperlukan. Menyerahkan pemeliharaan kepada orang yang tidak mempunyai keterampilan menjadi lebih mahal dan berbahaya. Sebagai pimpinan di atas kapal dalam hal ini kepala kamar mesin harus mengajukan perincian tentang pemberian bonus dan tambahan-tambahan lainnya terhadap pihak perusahaan, dan untuk membagikan kepada anak buah kapal harus transparan, sehingga tidak terjadi salah pengertian diantara anak buah kapal itu sendiri. Juga diberikan pengarahan tentang alasan-alasan pihak perusahaan memberikan bonus dan tambahan pendapatan. Misalnya sebagai pimpinan di atas kapal ini adalah berkat kerja keras dan kerja sama yang baik sehingga bonus dan tambahan pendapatan ini dapat diperoleh. Kalau kita kaji lebih dalam, kerja tambahan ataupun lembur di atas kapal sangat dibutuhkan untuk lebih memacu seluruh Anak Buah Kapal dalam

melaksanakan tugas-tugas pokok yang telah ditentukan. Kerja lembur yang positif sangat bermanfaat dan dibutuhkan untuk memecahkan berbagai masalah teknis pekerjaan dan berbagai masalah yang harus diselesaikan tepat waktu. Kerja lembur dalam arti negative adalah kerja yang disepakati dengan niat dan tujuan tidak baik, yaitu untuk mendapatkan keuntungan pribadi atau kelompok semata dengan atau tidak merugikan orang lain atau organisasi. Didasari atau tidak, dalam hal ini pemberian pelayanan ini masih banyak orang didalam lingkungan kapal itu sendiri yang belum terbiasa dan belum menghayati. Kebanyakan orang lain hanya menuntut untuk memperoleh pelayanan (ingin dilayani), tetapi sedikit sekali yang telah merasa berkewajiban memberikan pelayanan (melayani). Dengan memberikan kesempatan terhadap Anak Buah Kapal untuk melakukan kerja tambahan ataupun lembur, dengan sendirinya pendapatan dan kesejahteraan Anak Buah Kapal dapat meningkat. Sementara bagian kesejahteraan berperan penting dalam hubungannya dengan para pelaut. Bagian kesejahteraan harus mengadakan hubungan dengan para pelaut di kapal-kapalnya serta para keluarga mereka, dan bila perlu harus mampu untuk menghubungi seorang suami atau anak mereka yang sedang berada di laut dalam keadaan-keadaan darurat.

b. Dalam Memberikan Penghargaan dan Pesangon.

Didalam kenyataan yang ada, sering kali ditemukan kebiasaan di organisasi memberikan berbagai bentuk penghargaan personalnya yang telah menjalankan tugasnya dengan baik dengan berbagai bentuk penghargaan surat diatas kertas, pemberian kehormatan, bintang jasa, pujian, uang, disegani, dimuliakan, di dahulukan selangkah, diutakan, dan penghargaan yang diberikan dalam bentuk kenang-kenangan. Sebenarnya bila penghargaan tersebut diberikan hanya berdasarkan telah bekerja dengan baik, kita akan menemui beberapa kesulitan atau kendala didalam memberikan penilaian dan akibat yang timbul dari penilaian tersebut. Alasannya karena bekerja

dengan baik itu merupakan suatu tanggung jawab yang harus dilakukan setiap crew kapal. Jadi itu merupakan suatu hal yang biasa jika seorang personel bekerja dengan baik. Dan sebaliknya kalau ada diantara personel yang bekerja dengan tidak baik, itulah yang harus diperingatkan. Suatu kelompok kerja seperti misalnya awak kapal terdiri dari sejumlah orang-orang yang masing-masing memiliki kepribadian dan sifat yang berbeda-beda. Oleh karena itu kita tidak dapat menyamaratakan, dengan mengatakan bahwa perilaku yang tidak dikehendaki tersebut dari suatu kelompok adalah karena setiap anggota kelompok dihindangi oleh kelemahan-kelemahan yang sama. Namun justru demikianlah yang sering dilakukan oleh para pemimpin apabila memperlakukan in-efisiensi atau ketidakdisiplinan dari pekerjaannya. Sering kita mendengar kata-kata "generasi muda sama sekali tidak memiliki tanggung jawab atau dengan kata lain seluruh anak buah kapal masa kini adalah tidak disiplin.

Terlalu sering perilaku kelompok di banding-bandingkan dengan kelompok serupa pada masa lalu atau menurut pengamat dengan perilakunya pada masa lalu. Pertanyaan demikian hanya memperlihatkan sikap mental yang keliru bahkan berbahaya, karena pengamat mulai menganggap bahwa ia adalah lebih hebat dari pada kelompok yang sedang ia permasalahan dan mengabaikan peranannya dalam menciptakan perilaku yang tidak dikehendaki. Sikap demikian adakalanya ditemukan pada para pemimpin/manajer dari perusahaan-perusahaan pelayaran yang menganggap perilaku dari Anak Buah Kapal sebagai kombinasi dari rasa cemas, ketidakmampuan, dan kesombongan mereka. Yang sering dilupakan adalah manajernya yang memiliki wewenang untuk menciptakan suasana yang seharusnya di Armada. Para anggota awak kapal tidak mempunyai kewenangan demikian. Masalah tersebut juga memperlihatkan bahwa manajer tersebut tidak menghayati sepenuhnya faktor-faktor yang mempengaruhi kelompok kerja modern.

Suasana di laut saat ini tidak lagi dapat disamakan dengan yang berlaku tiga puluh sampai empat puluh tahun yang lalu. Saat ini tidak dapat dibayangkan bahwa Anak Buah Kapal misalnya menuntut adanya kolam renang, perpustakaan, ruang lobi dan sebagainya. Sejak perang dunia ke 2, kondisi-kondisi material di laut telah dibuat makin hari makin mendekati dengan apa yang berlaku di darat atau senyaman di darat, sehingga para pelaut bertanya-tanya kenapa tidak dibuat sama saja seperti di darat. Selama para manajer pelayaran hanya memikirkan tentang kemudahan-kemudahan material dan mengabaikan harga diri dan kebutuhan-kebutuhan fisiologis dari para pelaut, dan terus memberikan kemudahan-kemudahan material saja, maka pelaut akan tetap meminta lebih banyak lagi.

Anak Buah Kapal yang sumber dayanya ditinjau dari segala segi, berkualitas tinggi melebihi batas-batas tertentu dapat saja diberikan penghargaan dalam bentuk sesuatu batas-batas tertentu yaitu “kepercayaan”. Jelasnya manajemen akan mempersiapkan Anak Buah Kapal tersebut untuk kader pemimpin, sesuai dengan tingkatannya. Pembinaan dan pembentukan kader pemimpin ini sangat dibutuhkan, kalau perlu sampai dua atau tiga orang disetiap tingkat, demi kelanjutan hidup perusahaan jangka panjang.

Sebetulnya hal-hal yang diperlukan oleh pihak manajemen terhadap seluruh Anak Buah Kapal secara menyeluruh adalah berupa memberikan pelayanan dan pendekatan yang dapat membuat dan menciptakan rasa kekeluargaan sehingga semua personel benar-benar merasa ikut memiliki. Pelayanan bertolak dari rasa kepedulian, pelayanan harus diberikan dengan segala senang hati dan dengan rasa menyenangkan. Manusia yang memiliki rasa kepedulian terhadap manusia lain dan lingkungannya sangat diperlukan sehingga Anak Buah Kapal harus benar-benar menyadari akan segala hak dan kewajibannya. Dengan demikian pihak manajemen perlu melakukan langkah-langkah sebagai berikut :

- 1) Manajemen menyediakan kartu ucapan selamat ulang tahun yang ditandatangani oleh Direksi untuk dikirimkan kepada Anak Buah Kapal yang berulang tahun.

- 2) Satu kali setahun diadakan pesta ulang tahun perusahaan dengan mengikutsertakan seluruh Keluarga Anak Buah Kapal

3. PEMECAHAN MASALAH YANG DIPILIH

Berdasarkan evaluasi pemecahan permasalahan secara keseluruhan penulis dapat memilih salah satu pemecahan masalah yaitu :

Kurangnya persiapan pada saat menghadapi inspeksi .

Dikarnakan rendahnya tingkat kedisiplinan kerja Anak Buah Kapal (ABK).

Dengan persiapan dan kedisiplinan yang tinggi didalam bekerja kita dapat bekerja dengan baik dan benar untuk itu agar mendapatkan hasil kerja yang optimal, untuk mencegah penundaan kapal. Hal ini disebabkan oleh crew mesin tersebut jarang membaca buku petunjuk tentang tata cara persiapan menghadapi inspeksi.

Maka pentingnya pengawasan dari senior engineer sangat diperlukan agar tujuan organisasi baik perusahaan maupun kapal itu sendiri dapat terwujud demi kelancaran operasional kapal.

Oleh karena itu diperlukan antara lain :

- a. Kesiapan menghadapi inspeksi yang dilakukan Anak Buah Kapal.
- b. Diberikan perhatian terkait dengan spirit Anak Buah Kapal.

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

- 1. Kurangnya persiapan pada saat menghadapi inspeksi.**
 - a. Tidak melakukan persiapan yang diinstruksikan oleh perusahaan.
 - b. Tidak melaksanakan tugas dan pengawasan yang semestinya.
- 2. Kurangnya kedisiplinan Anak Buah Kapal (ABK) kamar mesin terhadap tugas- tugas yang diberikan.**
 - a. Tidak perhatian terhadap tugas-tugas yang diberikan setiap harinya.
 - b. Kurangnya sarana kesejahteraan di atas kapal.

Maka pentingnya persiapan dan pengawasan dari senior engineer sangat diperlukan agar tujuan organisasi baik perusahaan maupun kapal itu sendiri dapat terwujud demi kelancaran operasional kapal.

B. SARAN - SARAN

- 1. Kurangnya persiapan pada saat menghadapi inspeksi.**
 - a. Melakukan persiapan sesuai yang diinstruksikan oleh perusahaan
 - b. Menerapkan pembagian tugas dan tanggung jawab serta pengawasan ketat.
- 2. Kurangnya kedisiplinan Anak Buah Kapal (ABK) kamar mesin terhadap tugas- tugas yang diberikan.**
 - a. Memberikan perhatian terhadap ABK dalam menjalankan tugasnya sehari-hari.
 - b. Memberikan sarana kesejahteraan di atas kapal.

DAFTAR PUSTAKA

Muchdarsyah Sinungan. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, 2005.

Soegeng Pridjominto. Management Sumber Daya Manusia. 1993,

Human resource management / R. Wayne Mondy, Robert M. Noe, Management Pagawai, 1990.

Hamalik Oemar. Psikologi Management, Trigenda Karya, 1993.

Dr. H.B. Siswanto, M.Si. Pengantar Management, Bumi Aksara, 2005,

LL. M. SH., Rajidi Lili Drs. Prof, Management Reset Antar Disiplin, 1991.