

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



**MAKALAH
PENINGKATAN KEDISIPLINAN DAN PENGETAHUAN ABK
UNTUK MENUNJANG KELANCARAN KERJA
KAPAL NEGARA PATROLI KNP 5111**

**Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan
Untuk Menyelesaikan Program ANT - I**

**Oleh :
HASANUDDIN
NIS. 02576 /N-1**

**PROGRAM PENDIDIKAN DIKLAT PELAUT - 1
JAKARTA
2021**

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



TANDA PERSETUJUAN MAKALAH

Nama : HASANUDDIN
No. Induk Siswa : 02576/N-1
Program Pendidikan : DIKLAT PELAUT – I
Jurusan : NAUTIKA
Judul : PENINGKATAN KEDISIPLINAN DAN PENGETAHUAN
ABK UNTUK MENUNJANG KELANCARAN KERJA
KAPAL PATROLI KNP 5111

Jakarta, Oktober 2021

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Meilinasari N.H, M. M.Tr
Penata Tk.I (III/d)
NIP.19810503 200212 2 001

Agus Leonard Togatorop, M.Si.
Penata Tk.I (III/c)
NIP. 19840815 200712 1 002

Mengetahui
Kepala Jurusan Nautika

Capt. Bhima Siswo Putro, MM.
Penata (III/c)
NIP. 19730526 200812 1 001

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



TANDA PENGESAHAN MAKALAH

Nama : HASANUDDIN
No. Induk Siswa : 02576/N-1
Program Pendidikan : DIKLAT PELAUT – I
Jurusan : NAUTIKA
Judul : PENINGKATAN KEDISIPLINAN DAN PENGETAHUAN
ABK UNTUK MENUNJANG KELANCARAN KERJA
KAPAL NEGARA PATROLI KNP 5111

Penguji I

AN. Pramono

Penguji II

Capt. Bagus Elmina, MM

Penguji III

Meilinasari. N.H., M.M.Tr.

Mengetahui
Kepala Jurusan Nautika

Capt. Bhima Siswo Putro, S.SiT., MM.

Penata (III/c)

NIP. 19730526 200812 1 001

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III adalah Unit Pelaksana Teknis di lingkungan Kementerian Perhubungan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri Perhubungan melalui Direktur Jenderal Perhubungan Laut. Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Sungai Lumpur sebagai UPT Direktorat Jenderal Perhubungan Laut dalam menjalankan fungsi Kesyahbandaran di tempatkan Kapal Negara Patroli berdasarkan peraturan Direktur Jenderal Perhubungan Laut Nomor : HK.205/8/13/DJPL/2019 tentang pedoman teknis kriteria penempatan Kapal Negara Patroli. Yang dalam hal ini KNP. 5111 merupakan Kapal Negara Patroli yang membantu dalam proses pelaksanaan dan pengawasan wilayah untuk menjamin keamanan dan keselamatan pelayaran.

Kapal Negara Patroli adalah kapal milik negara yang digunakan oleh Direktorat Jenderal Perhubungan Laut yang diberi fungsi dan kewenangan sesuai dengan ketentuan perundang undangan untuk menegakkan hukum serta tugas tugas pemerintah lainnya dibidang pelayaran (HK.205/8/13/DJPL/20190). Kapal Negara Patroli KNP. 5111 merupakan kapal yang diberikan oleh Direktorat Jenderal Perhubungan Laut untuk membantu kegiatan operasional dalam melaksanakan tugas dan fungsi. Kapal Negara Patroli KNP. 5111 ini menjadi sarana utama dalam menyelenggarakan operasional keamanan dan keselamatan pelayaran dengan melakukan pengawasan dikolam bandar, pengawasan di wilayah DLKR/DLKP, memantau kegiatan alur masuk kapal, serta bantuan pencarian dan pertolongan atau dikenal dengan istilah Search and Rescue (SAR) serta pengawasan terhadap perlindungan lingkungan maritim yang merupakan perwujudan dari pelaksanaan tugas dan fungsi Kantor UPP Kelas III Sungai Lumpur. Oleh karena itu, kondisi fisik kapal harus dirawat dan dipelihara sedemikian rupa, sehingga kapal setiap saat dalam keadaan laik

laut dan siap dioperasikan jika dibutuhkan.

Demikian pula bagi Anak Buah Kapal (ABK) yang mengawaki Kapal Negara Patroli bukan saja memiliki wawasan pengetahuan dan pengalaman, kemampuan dan keterampilan di bidang pelayaran tetapi juga memiliki kedisiplinan, sikap mental dan kepribadian serta semangat kerja atau motivasi tinggi. Kapal Negara Patroli akan dapat dioperasikan dengan baik bukan hanya kondisinya yang laik laut saja, tetapi perlu kerja sama antar personil ABK baik dalam departemen/bagian maupun departemen sesuai tugas masing-masing, yang merupakan satu kesatuan yang tidak

dapat terpisahkan satu sama lain. Setiap kegiatan yang dilakukan akan menghasilkan karya nyata yang terbaik dari masing-masing ABK, yang merupakan salah satu perwujudan pelaksanaan tugas pokok fungsi Penjagaan Laut dan Pantai Kantor UPP Kelas III Sungai Lumpur.

Untuk keberhasilan operasional Kapal Negara Patroli perlu ditunjang kedisiplinan dan keahlian khusus setiap ABK dalam pengoperasian alat bantu navigasi, sarana pendukung kegiatan patroli serta ABK yang tidak dalam rangkap tugas dan pengetahuan pemahaman akan aturan-aturan juga memegang peranan yang sangat penting dan turut menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas secara keseluruhan.

Seperti penulis alami pada saat kapal akan melakukan operasi rutin di perairan Selat Bangka, tepatnya tanggal 09 Juli 2020 beberapa ABK terlambat datang ke kapal, sehingga operasi patroli tidak dapat dilaksanakan sesuai jadwal yang telah ditentukan. Keterlambatan ABK datang ke kapal sering terjadi berulang-ulang, selain itu juga pengetahuan keterampilan dan keahlian dalam berdinam jaga di atas kapal kurang mereka pahami. Kejadian ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan dan keterampilan ABK masih rendah.

Guna memperlancar pelaksanaan tugas secara berdayaguna dan berhasil guna, maka optimalisasi disiplin, pemberian motivasi, serta kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan merupakan tujuan untuk peningkatan kinerja harus benar-benar mendapat perhatian, sehingga masing-masing ABK dapat memberikan karya nyata yang terbaik yang dilakukannya dan dilandasi sikap

mental, loyalitas dan semangat juang yang tinggi serta jiwa pengabdian yang luhur, berdisiplin dan menjunjung tinggi jiwa korsa.

Hal inilah yang menjadi titik awal tentang pentingnya optimalisasi kedisiplinan ABK karena tanpa kita sadari kelalaian kedisiplinan anak buah kapal dalam mentaati peraturan peraturin berdasarin maupun keselamatan kerja di atas kapal, berujung pada kecelakaan kerja. Pengawasan dari nakhoda maupun pimpinan kantor sangat diperlukan untuk dilakukan secara terus menerus sehingga hal-hal yang akan menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja yang disebabkan oleh kelalaian dan ketidak disiplin tidak terjadi.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, maka dalam makalah ini penulis memilih judul : **“PENINGKATAN KEDISIPLINAN DAN PENGETAHUAN ABK UNTUK MENUNJANG KELANCARAN KERJA KAPAL NEGARA PATROLI KNP. 5111”**

B. IDENTIFIKASI, BATASAN DAN RUMUSAN MASALAH

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis dapat mengidentifikasi permasalahan yang terjadi di atas KNP. 5111, sebagai berikut :

- a. Kurangnya disiplin ABK dalam melaksanakan tugas.
- b. Kurangnya pengetahuan ABK tentang prosedur kerja di atas kapal patroli.
- c. Kurangnya sarana pendukung dalam kegiatan patroli.
- d. Masih ada ABK kapal yang melaksanakan rangkap tugas.
- e. Kurangnya pemahaman dan penerapan aturan pada ABK.

2. Batasan Masalah

Oleh karena luasnya permasalahan mengenai sumber daya manusia, dalam rangka menunjang kinerja ABK di atas kapal patroli, maka penulis membatasi pembahasan pada makalah ini hanya berkisar tentang :

- a. Kurangnya disiplin ABK dalam melaksanakan tugas.
- b. Kurangnya pengetahuan ABK tentang prosedur kerja di atas kapal patroli.

3. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan identifikasi masalah dan batasan masalah di atas, maka penulis dapat merumuskan pembahasan masalah yang akan dibahas pada bab selanjutnya sebagai berikut :

- a. Mengapa disiplin ABK dalam melaksanakan tugas masih kurang dan bagaimana cara mengatasinya ?
- b. Mengapa pengetahuan ABK tentang prosedur kerja di atas kapal patroli masih kurang dan bagaimana cara mengatasinya ?

C. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui penyebab kurangnya disiplin ABK dalam melaksanakan tugas patroli di kapal negara patroli KNP. 5111
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis penyebab kurangnya pengetahuan ABK tentang prosedur kegiatan patroli di atas kapal KNP. 5111.

2. Manfaat Penulisan

- a. Akademis

Diharapkan dapat menambah pengetahuan bagi penulis dan dapat menuangkan pemikiran tersebut dalam bentuk makalah. Bagi lembaga STIP Jakarta, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai acuan dalam pembuatan makalah, serta untuk menambah kelengkapan literatur bacaan di perpustakaan dan diharapkan dapat bermanfaat bagi rekan - rekan pasis yang juga melakukan penelitian yang sama.

- b. Praktisi

Diharapkan dapat digunakan oleh instansi pemerintah sebagai

masuk dalam pengoprasian kapal serta meningkatkan kinerja ABK yang bertugas di kapal – kapal patroli.

D. METODE PENELITIAN

Didalam pengumpulan data serta keterangan-keterangan yang diperlukan dapat menggunakan beberapa teknik pengumpulan data. Hal ini dimaksudkan agar dapat diketahui teknik yang digunakan dalam upaya memperoleh data. Dalam menulis makalah ini penulis menggunakan metode penelitian sebagai berikut:

1. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan penulis adalah studi kasus yang dianalisa secara deskriptif kualitatif.

2. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penyusunan makalah ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data dimana artinya adalah cara mendapatkan data informasi keadaan yang sebenarnya atau langsung dari obyek yang diteliti dan dapat dipertanggung jawabkan agar dapat diolah dan disajikan menjadi suatu gambaran dan pandangan yang jelas dan benar. Demi terkumpulnya data-data dan informasi yang dibutuhkan, maka penulis melakukan penelitian dengan menggunakan beberapa teknik pengumpulan data sebagai berikut:

a. Teknik Pengamatan/Observasi

Penulis melakukan pengamatan/observasi secara langsung atas fakta yang dijumpai di tempat obyek penelitian pada saat bekerja di atas KNP. 5111.

b. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan adalah penelitian yang mengumpulkan data dan informasi dengan bantuan bermacam-macam sumber bacaan yang terdapat di ruang perpustakaan. Pada hakikatnya data yang diperoleh dengan studi kepustakaan dapat dijadikan landasan dasar dan alat

utama dalam penelitian ini. Dalam hal ini penulis mengumpulkan data-data dan informasi dari beberapa sumber bacaan yang erat kaitannya dengan peningkatan kinerja awak kapal khususnya di kapal patroli.

c. Teknik Dokumentasi

Dokumentasi yaitu berupa data-data yang diperoleh dari dokumen-dokumen yang penulis dapatkan. Dokumen-dokumen tersebut merupakan bukti nyata yang berhubungan dengan proses bongkar muat di kapal patroli.

3. Subyek Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi subjek penelitian adalah kedisiplinan awak kapal dalam menjalankan tugasnya di kapal patroli.

E. WAKTU DAN TEMPAT PENELITIAN

1. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan saat penulis bekerja sebagai Nakhoda dari tahun 2018 sampai dengan 2020.

2. Tempat Penelitian

Penulis melakukan penelitian di atas kapal patroli KNP. 5111 yang bertugas untuk penjagaan laut dan pantai di perairan Indonesia.

F. SISTEMATIKA PENULISAN

Dalam penyusunan makalah ini, penulis membagi dalam 4 bab. Secara garis besar dari masing-masing bab tersebut adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini merupakan bab pendahuluan dimana dalam bab ini penulis menguraikan latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penulisan dan manfaat penulisan makalah serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Berisikan teori-teori yang digunakan untuk menganalisa data-data yang didapat melalui buku-buku sebagai referensi untuk mendapatkan informasi dan juga sebagai tinjauan pustaka. Pada landasan teori ini juga terdapat kerangka pemikiran yang merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

BAB III ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan deskripsi data yang merupakan data yang diambil dari lapangan berupa pengalaman penulis, pengamatan pada fakta yang terjadi di atas kapal sesuai dengan permasalahan yang dibahas. Fakta dan kondisi disini meliputi waktu kejadian dan tempat kejadian yang sebenarnya terjadi di atas kapal. Analisis data adalah hasil analisa faktor-faktor yang menjadi penyebab rumusan masalah, pemecahan masalah di dalam penulisan makalah ini mendeskripsikan solusi yang tepat dengan menganalisis unsur-unsur positif dari penyebab masalah.

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

Berisikan penutup yang mengemukakan kesimpulan dari perumusan masalah yang dibahas dan saran yang berasal dari evaluasi pemecahan masalah yang dibahas didalam penulisan makalah ini dan merupakan masukan untuk perbaikan yang akan dicapai.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. TINJAUAN PUSTAKA

Untuk mempermudah pemahaman dalam makalah ini, maka penulis membuat tinjauan pustaka yang akan memaparkan definisi-definisi, istilah-istilah dan teori-teori yang terkait dan mendukung pembahasan pada makalah ini. Adapun beberapa sumber yang oleh penulis dijadikan sebagai landasan teori dalam penyusunan makalah ini adalah sebagai berikut :

1. Peningkatan

Menurut Adi S sebagaimana dikutip dari website www.duniapelajar.com, Peningkatan berasal dari kata tingkat yang. Tingkat dapat berarti pangkat, taraf, dan kelas. Sedangkan peningkatan berarti kemajuan. Secara umum, peningkatan merupakan upaya untuk menambah derajat, tingkat, dan kualitas maupun kuantitas. Peningkatan juga dapat berarti penambahan keterampilan dan kemampuan agar menjadi lebih baik. Selain itu, peningkatan juga berarti pencapaian dalam proses, ukuran, sifat, hubungan dan sebagainya.

2. Kedisiplinan

Menurut Malayu SP Hasibuan (2016:144) bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan disiplin kerja merupakan suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) pasal 1 ayat 4 bahwa disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan

dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Sedangkan pada pasal 1 ayat 6 dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja.

Untuk mencapai tujuan sebagaimana tersebut di atas, ada beberapa metode yang perlu dilakukan yaitu :

- a. Pegawai Mengetahui Serta Memahami Standar Aturan (sesuai PP 94 Tahun 2021) : Memahami standar aturan sudah barang tentu menjadi dasar dalam peningkatan disiplin. Bagaimana mungkin seseorang pegawai bisa mematuhi standartanpa mengetahui standar perilaku yang diinginkan organisasi.
- b. Standar Aturan Harus Jelas : Standar aturan bisa tidak jelas atau mempunyai dwi makna, oleh karena itu standar aturan yang diterapkan dalam organisasi harus jelas dan mudah dipahami serta dilaksanakan.
- c. Melibatkan Pegawai Dalam Menyusun Standar Aturan : para pegawai lebih mungkin akan mendukung standar aturan yang mereka sulit, sebab dengan keikutsertaannya mereka dalam menentukail standar/peraturan, mereka akan mempunyai komitmen yang lebih baik, pada standar aturan yang dibuat bersama.
- d. Standar / Aturan Dinyatakan Secara Positif : Standar atau aturan dibuat dengan kalimat positif.
- e. Dilakukan Secara Komprehensif yaitu melibatkan semua elemen yang ada, yang terkait dalam organisasi secara terpadu. Meningkatkan disiplin menyangkut pembenahan aspek-aspek lain yang terkait, seperti *system reward* dan *punishment* / hukuman yang tepat, penyediaan fasilitas yang mendukung dalam pemenuhan standar yang sudah ditentukan.
- f. Menyatakan bahwa standar atau aturan yang dibuat tidak semata-mata untuk kepentingan orang yang membuat peraturan, tetapi untuk kebaikan

bersama.

Untuk mencapai tujuan ini, harus bersifat mendidik, artinya mengakibatkan terjadinya perubahan perilaku, dengan cara bahwa tindakan indisipliner harus menunjukkan konsekuensi yang tidak baik bagi diri sendiri, yang biasanya tidak diinginkan oleh seseorang. Memberi kesempatan untuk memperbaiki kesalahan, yang sering disebut dengan tindakan disiplin progresif yaitu pengulangan kesalahan yang sama akan mengakibatkan hukuman yang lebih berat, mulai dari teguran lisan sampai kepada pemecatan

3. Anak Buah Kapal (ABK)

Menurut Undang-Undang No.17 Tahun 2008 tentang Pelayaran Bab I, Pasal 1, butir 42, definisi Anak Buah Kapal adalah Awak Kapal selain Nakhoda. Menurut Permenhub No PM 70 Tahun 2013 tentang Pendidikan dan Pelatihan, Sertifikasi serta Dinas Jaga Pelaut, butir 19, definisi Mualim I (Chief Mate) adalah perwira kapal bagian dek yang jabatannya setingkat lebih rendah dari nakhoda dan yang dapat menggantikan tugas bilamana nakhoda tidak dapat melaksanakan tugasnya.

Sedangkan dalam butir 30 dijelaskan bahwa definisi Rating adalah awak kapal selain nakhoda dan perwira. Kerani adalah pegawai yang mengurus / mengemban tugas administrasi sederhana seperti mencatat, mengetik, menerima dan mengirimkan surat. Konstabel adalah Jabatan administrasi yuridis yang mengurus pelaku kejahatan. Contoh tugas-tugasnya yaitu memindahkan tahanan, memungut tunggakan pajak dan utang pemerintah, serta memberikan bantuan darurat apabila diperlukan.

4. Kapal Negara dan Kapal Patroli

Berdasarkan Undang-Undang RI No.17 tahun 2008 tentang Pelayaran pasal 1 ayat 38 bahwa kapal negara adalah kapal milik negara digunakan oleh instansi pemerintah tertentu yang diberi fungsi dan kewenangan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan untuk menegakkan hukum serta tugas-tugas pemerintah lainnya.

Berdasarkan Peraturan Dirjen Perhubungan Laut Nomor : HK.205/8/13/DJPL/2019 tentang Pedoman Teknis Kriteria Penempatan Kapal Negara Patroli Kesatuan Penjagaan Laut dan Pantai, Pasal 1 ayat 3 bahwa kapalnegara patroli adalah kapal milik negara yang digunakan oleh Direktorat Jenderal Perhubungan Laut yang diberi fungsi dan kewenangan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan untuk menegakkan hukum serta tugas-tugas Pemerintah lainnya di bidang pelayaran.

Dalam hal ini Kapal Negara Patroli KNP. 5111 dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya adalah :

- Melakukan pengawasan di kolam bandar
- Melakukan pengawasan di wilayah DLKR/DLKP
- Memantau kegiatan alur masuk kapal
- Membantu pencarian dan pertolongan atau Search and Rescue (SAR)
- Pengawasan terhadap perlindungan lingkungan maritim.

5. Pendidikan dan Latihan Awak Kapal Negara

Berdasarkan HK. 103/3/13/DJPL-15 tentang Sertifikasi Keahlian dan Keterampilan Awak Kapal Negara Pasal 1 ayat 6 bahwa Perwira Kapal Negara adalah awak adalah awak kapal negara yang menerima penugasan untuk jabatan tertentu selain Nakhoda dan rating kapal negara. Sedangkan pada ayat 7 dijelaskan bahwa rating kapal negara adalah wak kapal negara yang menerima penugasan untuk jabatan tertentu selain nakhoda dan perwira kapal negara.

Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM 70 Tahun 2013 Tentang Pendidikan dan Pelatihan, Sertifikasi Serta Dinas Jaga Pelaut, pasal 54 dijelaskan bahwa :

- a. Pelatihan khusus untuk keahlian dan/atau keterampilan yang diperlukan bagi nakhoda, perwira, dan rating serta personil lainnya pada kapal - kapal tugas/operasi tertentu dapat diselenggarakan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan berdasarkan k ebutuhan kompetensi yang dipersyaratkan oleh Direktur Jenderal.

- b. Pelatihan khusus untuk keahlian dan/atau keterampilan yang diperlukan bagi nakhoda, perwira, dan rating serta personil lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) antara lain:
 - 1) Pelatihan khusus untuk kapal negara ;
 - 2) Pelatihan khusus untuk petugas pandu; dan
 - 3) Pelatihan khusus untuk kapal penunjang operasi lepas pantai (*offshore supply vessel*).
- c. Ketentuan lebih lanjut mengenai pelatihan khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Direktur Jenderal.

Peraturan Menteri khususnya nomor 2 bagian a tersebut di atas menyatakan keharusan bagi awak kapal yang mengoperasikan kapal negara untuk mengikuti Diklat yang dilaksanakan khusus untuk awak kapal negara. Pada pasal 54 di atas juga menunjukkan bahwa pemilik sertifikat awak kapal negara tidak memenuhi syarat untuk bertugas sebagai awak kapal niaga. Sebaliknya sertifikat kapal negara dapat digunakan untuk pengawakan kapal niaga jika telah memiliki masa layar 10 tahun. Peraturan Direktur Jenderal Perhubungan Laut Nomor HK.103/3/13/DJPL - 15 Pasal 6 diatur bahwa: Pemilik sertifikat keahlian kapal negara dapat disetarakan dengan sertifikat keahlian niaga setelah memiliki pengalamal berlayar sekurang - kurangnya 10 (sepuluh) tahun yang dibuktikan dengan surat keterangan masa layar dari instansi terkait dan menyelesaikan diklat yang ditetapkan kemudian oleh Direktur Jenderal.

Dalam Peraturan Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan Nomor : Pk.11/BPSDMP-2017 Tentang Kurikulum Pendidikan Dan Pelatihan Kompetensi Kepelautan Perwira Dan Rating Kapal Negara Republik Indonesia, dijelaskan bahwa :

- 1) Diklat Kompetensi Kepelautan Perwira Kapal Negara
 - a) Diklat Pembentukan Kompetensi
 - (1) Bidang Keahlian Dek

(a) Diklat Perwira Dek Kapal Negara (DPDKN-II)
Pembentukan untuk mendapatkan sertifikat Perwira Dek Kapal Negara (PDKN-II)

(b) Diklat Perwira Dek Kapal Negara (DPDKN-III)
Pembentukan untuk mendapatkan sertifikat Perwira Dek Kapal Negara (PDKN-III)

(2) Bidang Keahlian Mesin

(a) Diklat Perwira Mesin Kapal Negara (DPMKN-II)
Pembentukan untuk mendapatkan sertifikat Perwira Mesin Kapal Negara (PMKN-II)

(b) Diklat Perwira Mesin Kapal Negara (DPMKN-III)
Pembentukan untuk mendapatkan sertifikat Perwira Mesin Kapal Negara (PMKN-III)

b) Diklat Peningkatan Kompetensi

(1) Bidang Keahlian Dek

(a) Diklat Perwira Dek Kapal Negara (DPDKN-I) Peningkatan untuk mendapatkan sertifikat Perwira Dek Kapal Negara (PDKN-I)

(b) Diklat Perwira Dek Kapal Negara (DPDKN-II) Peningkatan untuk mendapatkan sertifikat Perwira Dek Kapal Negara (PDKN-II)

(c) Diklat Perwira Dek Kapal Negara (DPDKN-III)
Peningkatan untuk mendapatkan sertifikat Perwira Dek Kapal Negara (PDKN-III)

(2) Bidang Keahlian Mesin

(a) Diklat Perwira Mesin Kapal Negara (DPMKN-I)
Peningkatan untuk mendapatkan sertifikat Perwira Mesin Kapal Negara (PMKN-I)

(b) Diklat Perwira Mesin Kapal Negara (DPMKN-II)
Peningkatan untuk mendapatkan sertifikat Perwira Mesin Kapal Negara (PMKN-II)

(c) Diklat Perwira Mesin Kapal Negara (DPMKN-III)
Peningkatan untuk mendapatkan sertifikat Perwira Mesin Kapal Negara (PMKN-III).

2) Diklat Kompetensi Kepelautan Rating Kapal Negara

a) Diklat Pembentukan Kompetensi 1. Bidang Keahlian Dek Diklat Rating Dinas Jaga Dek Kapal Negara (DRDJD-KN) Pembentukan untuk mendapatkan sertifikat Rating Dinas Jaga Dek Kapal Negara (RDJD-KN)

b) Bidang Keahlian Mesin Diklat Rating Dinas Jaga Mesin Kapal Negara (DRDJM-KN) Pembentukan untuk mendapatkan sertifikat Rating Dinas Jaga Mesin Kapal Negara (RDJM-KN)

6. Pembinaan

a. Definisi Pembinaan

Pembinaan adalah suatu proses penggunaan manusia, alat peralatan , uang, waktu, metode, dan sistem yang didasarkan pada prinsip tertentu untuk pencapaian tujuan yang telah ditentukan dengan daya dan hasil yang sebesar-besarnya. (Musaneef, 2011:11).

Pembinaan dalam kaitannya dengan ABK adalah segala hal yang berkaitan dengan upaya untuk membimbing, mengarahkan dan meningkatkan wawasan pengetahuan, keterampilan, disiplin serta semangat atau motivasi yang tinggi untuk mampu melaksanakan tugas yang dibebankan di atas pundaknya dengan penuh pengabdian, berdaya guna dan berhasil guna, bersih, berkualitas tinggi serta sadar akan tugas dan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat.

Dalam hal suatu pembinaan menunjukkan adanya suatu kemajuan

peningkatan, atas berbagai kemungkinan peningkatan, unsur dari pengertian pembinaan ini merupakan suatu tindakan, proses atau pernyataan dari suatu tujuan dan pembinaan menunjukkan kepada “perbaikan” atas sesuatu istilah pembinaan hanya diperankan kepada unsur manusia, oleh karena itu pembinaan haruslah mampu menekan dan dalam hal-hal persoalan manusia. Hal ini sejalan dengan pendapat Miftah Thoha dalam bukunya yang berjudul “Pembinaan Organisasi” mendefinisikan, pengertian pembinaan bahwa :

- 1) Pembinaan adalah suatu tindakan, proses, atau pernyataan menjadi lebih baik.
- 2) Pembinaan merupakan suatu strategi yang unik dari suatu sistem pembaharuan dan perubahan (change).
- 3) Pembinaan merupakan suatu pernyataan yang normatif, yakni menjelaskan bagaimana perubahan dan pembaharuan yang berencana serta pelaksanaannya.
- 4) Pembinaan berusaha untuk mencapai efektivitas, efisiensi dalam suatu perubahan dan pembaharuan yang dilakukan tanpa mengenal berhenti..

Pembinaan merupakan tugas yang terus menerus di dalam pengambilan keputusan yang berwujud suatu perintah khusus/umum dan instruksi-intruksi, dan bertindak sebagai pemimpin dalam suatu organisasi atau lembaga. Usaha-usaha pembinaan merupakan persoalan yang normatif yakni menjelaskan mengenai bagaimana perubahan dan pembaharuan dalam pembinaan.

b. Fungsi Pembinaan

Untuk mendapatkan hasil kerja yang baik, maka diperlukan adanya pegawai-pegawai yang setia, taat, jujur, penuh dedikasi, disiplin dan sadar akan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya sesuai dengan peraturan perundang-undangan kepegawaian yang berlaku, fungsi pembinaan

diarahkan untuk :

- 1) Memupuk kesetiaan dan ketaatan.
- 2) Meningkatkan adanya rasa pengabdian rasa tanggung jawab, kesungguhan dan kegairahan bekerja dalam melaksanakan tugasnya.
- 3) Meningkatkan gairah dan produktivitas kerja secara optimal.
- 4) Mewujudkan suatu layanan organisasi dan pegawai yang bersih dan berwibawa.
- 5) Memperbesar kemampuan dan kehidupan pegawai melalui proses pendidikan dan latihan yang sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan organisasi (wadah yang ditentukan).

7. Motivasi

Menurut Azwar (2000:15), motivasi adalah rangsangan, dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerjasama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sehingga dapat disimpulkan motivasi merupakan keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari dalam diri manusia untuk melakukan sesuatu atau untuk berbuat sesuatu.

Dalam kehidupan sehari-hari seseorang perlu membutuhkan motivasi dalam hidupnya guna untuk memaksimalkan kegiatan agar berjalan dengan sesuai keinginan. Motivasi sendiri mempunyai arti sebagai dorongan untuk melakukan sesuatu agar lebih baik lagi dengan adanya semangat baru. Dengan adanya motivasi yang diberikan kinerja kegiatan akan terlihat maksimal.

Banyak faktor yang membuat seseorang malas dalam melakukan suatu hal. Nah untuk mengatasi masalah tersebut memang banyak, salah satunya adalah dengan mendapatkan motivasi agar semangat kembali terpacu dalam bekerja. Kata motivasi dengan mudah di temukan di internet. Namun pembahasan kali ini bukan menyangkut kata motivasi melainkan pentingnya motivasi dalam bekerja.

Dari kutipan ini juga dapat diketahui untuk memberikan motivasi kepada awak kapal untuk melakukan pekerjaan di atas kapal, wajib adanya hubungan yang baik antara Perwira dan bawahannya. Sehingga tercipta suatu lingkungan kerja yang selaras, yang akan dapat meningkatkan motivasi kerja para Awak kapal dalam melakukan pekerjaan sehari-hari untuk mendukung pengoperasian dan perawatan kapal dengan aman.

8. Penghargaan

Menurut Sastrohadiwiryono (2009:17), penghargaan adalah imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Tujuan yang dicapai dalam pemberian penghargaan adalah meningkatkan motivasi intrinsik dari motivasi ekstrinsik, yaitu seseorang harus melakukan suatu perbuatan, maka perbuatan itu timbul dari kesadaran orang itu sendiri. Pemberian penghargaan diharapkan dapat membangun suatu hubungan yang positif antara atasan dengan bawahan atau guru dengan murid, karena penghargaan adalah bagian dari rasa sayang kepada sesama. Tujuan pemberian penghargaan adalah sebagai berikut:

- a. Menarik (*attract*). Penghargaan harus mampu menarik orang yang berkualitas untuk menjadi anggota organisasi.
- b. Mempertahankan (*retain*). Penghargaan juga bertujuan untuk mempertahankan pegawai dari incaran organisasi lain. Sistem penghargaan yang baik dan menarik mampu meminimalkan jumlah pegawai yang keluar.
- c. Memotivasi (*motivate*). Sistem penghargaan yang baik harus mampu meningkatkan motivasi pegawai untuk mencapai prestasi yang tinggi.

9. Prestasi

Pengertian Prestasi Kerja Menurut Sikula (2015:57) prestasi kerja adalah

evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan. Selanjutnya Yoder (2015 : 43) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah prosedur yang formal dilakukan di dalam organisasi untuk mengevaluasi pegawai dan sumbangan serta kepentingan bagi pegawai. Sedangkan Dessler (2015 : 523) mengemukakan bahwa prestasi kerja adalah perbandingan antara persepsi aktual bawahan dengan standar yang ditetapkan dalam langkah pertama, melibatkan beberapa jenis bentuk pengharkatan.

Menurut Mangkunegara (2015:13) faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Menurut, ada 3 faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu:

- a. Faktor Kemampuan : secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality, artinya pegawai yang memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka dia akan lebih mudah mencapai pekerjaan yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- b. Faktor Motivasi : motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi mental karyawan yang artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.
- c. Faktor Situasi : situasi yang dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja adalah adanya kondisi ruangan yang tentunya tenang, iklim suasana kerja yang baik, sistem kerja yang mendukung tentunya akan mendorong terciptanya prestasi kerja yang tinggi. Sementara itu Siagian (2015 : 225) mengatakan prestasi kerja merupakan suatu pendekatan dalam melakukan penilaian kerja para pegawai dimana terdapat berbagai faktor yaitu :
 - 1) Yang dinilai adalah manusia yang disamping memiliki kemampuan tertentu tidak dari berbagai kelemahan dan kekurangan.

- 2) Penilaian yang dilakukan pada serangkaian tolak ukur tertentu
- 3) Yang realistis, berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta kriteria yang ditetapkan dan diterapkan secara objektif.
- 4) Hasil yang dicapai harus disampaikan kepada pegawai

10. Kerjasama

Sebagaimana yang dinyatakan Tracy (2006) pengertian kerjasama adalah sebuah sistem pekerjaan yang dikerjakan oleh dua orang atau lebih untuk mendapatkan tujuan yang direncanakan bersama. Kerjasama dalam tim kerja menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kinerja dan prestasi kerja. Kerjasama dalam tim kerja akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki energi dan sinergisitas bagi individu-individu yang tergabung dalam kerja tim. Komunikasi akan berjalan baik dengan dilandasi kesadaran tanggung jawab tiap anggota. Kerjasama dapat meningkatkan komunikasi dalam kerja tim. Kerjasama mengumpulkan bakat, berbagi tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan bersama.

11. Selektif

Rekrutmen memegang peranan yang cukup penting bagi sebuah organisasi, terutama organisasi pemerintahan. Pegawai merupakan sumber daya yang paling penting dan menentukan bagi keberhasilan organisasi mencapai tujuan. Untuk mendapatkan sumber daya yang berkualitas, maka proses rekrutmen harus dilakukan secara efektif dan efisien.

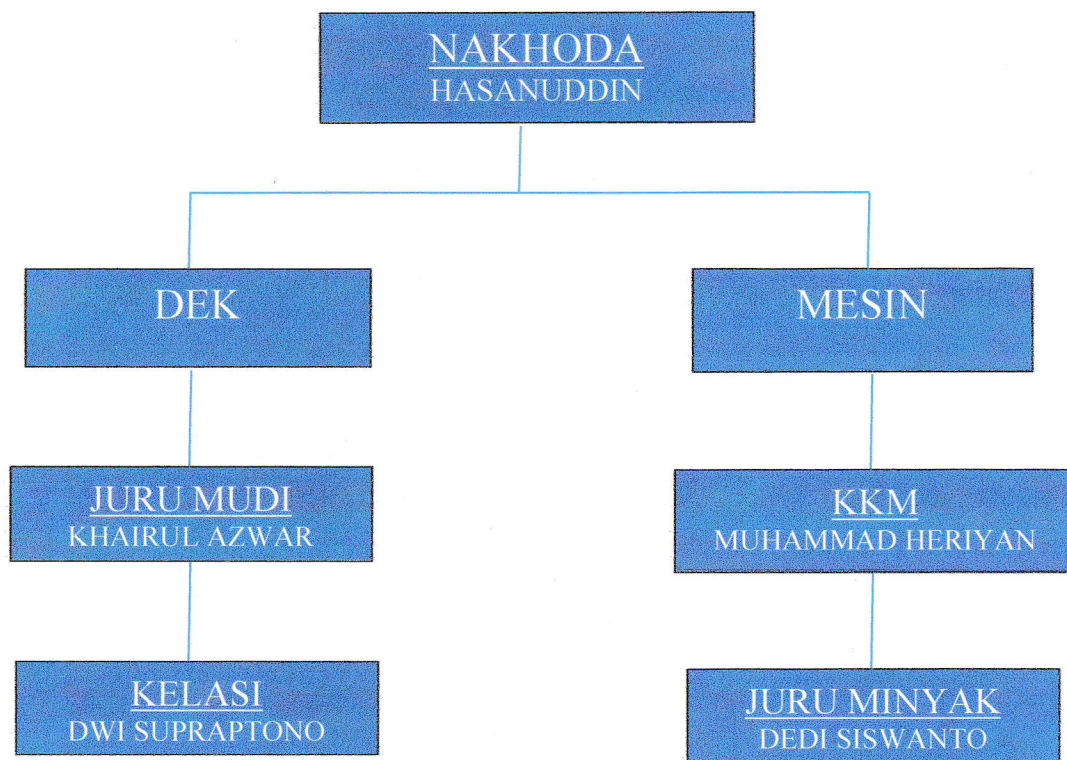
Menurut Handoko, T. Hani (2000:13) bahwa seleksi adalah usaha pertama yang harus dilakukan perusahaan untuk memperoleh karyawan yang qualified dan kompeten yang akan menjabat serta mengerjakan semua pekerjaan berdasarkan jabatan masing-masing. Adapun seleksi efektif dan efisien yaitu seleksi yang dilaksanakan tepat sesuai dengan alokasi dana, waktu dan rencana yang telah ditetapkan.

12. Konvensi STCW 1978, Including 1995/2010 Manila Amendments

- a. Seksi A-VI/1.1: Setiap Awak Kapal harus mendapat pelatihan pengenalan dasar keselamatan sesuai dengan seksi A-VI/1 dari peraturan-peraturan STCW sesuai dengan standar kompetensinya.
- b. Seksi A-1/14.5 : Setiap Pelaut yang baru naik kapal milik mana saja harus mendapatkan familiarisasi sesuai dengan tugas-tugas khususnya untuk mengenal kapalnya secara menyeluruh tentang pengaturan, perlengkapan, prosedur-prosedur dan karakteristik kapal yang relevan untuk tugas-tugas rutin dan keadaan darurat.

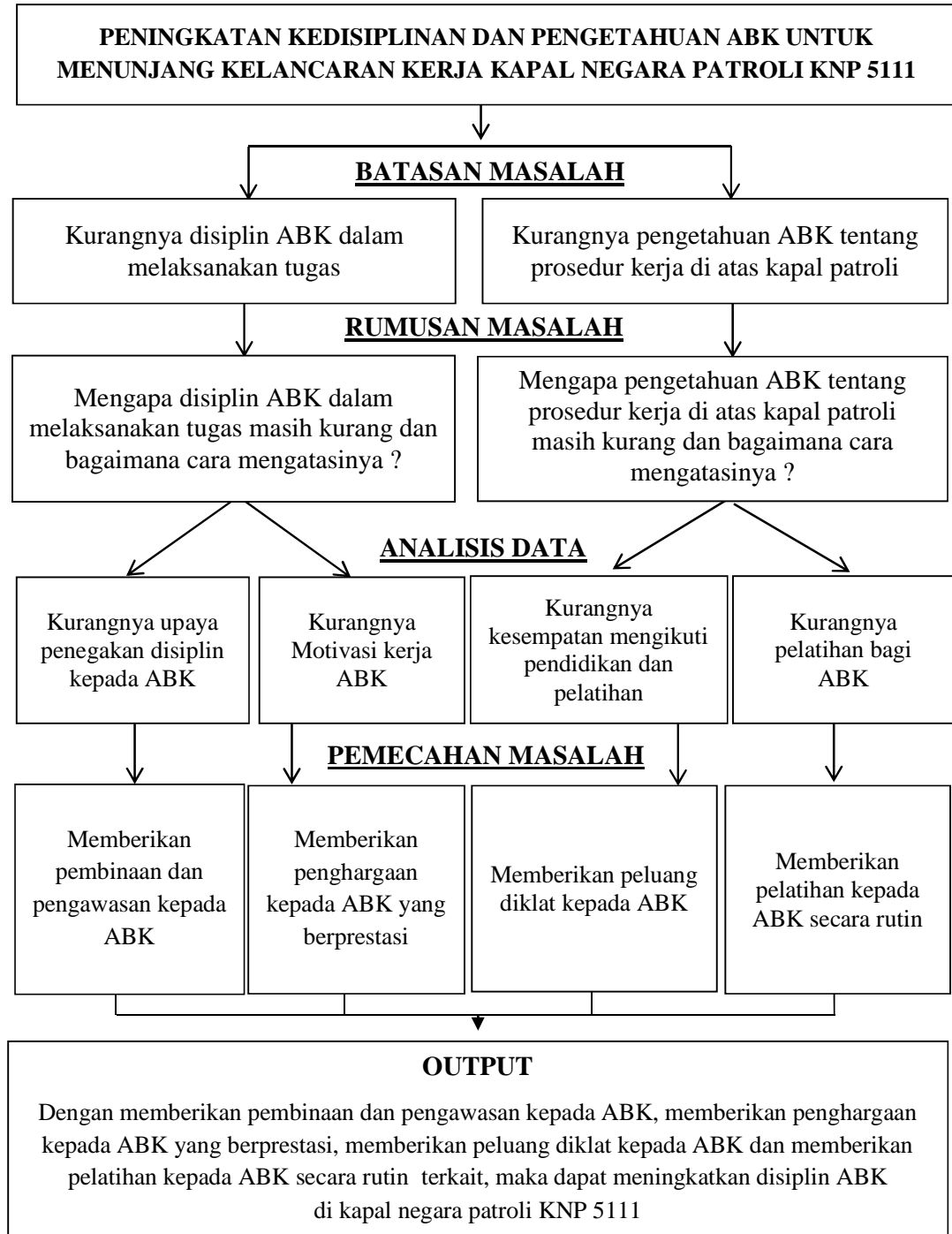
13. Struktur Organisasi

STRUKTUR ORGANISASI KAPAL NEGARA PATROLI KNP 5111



B. KERANGKA PEMIKIRAN

Berdasarkan landasan teori, dapat digambarkan skema kerangka pemikiran sebagai berikut:



BAB III

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. DESKRIPSI DATA

Kapal Negara Patroli KNP. 5111 adalah merupakan armada yang berada di wilayah Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan (KUPP) Kelas III Sungai Lumpur, yang melakukan tugas dan fungsi operasional keselamatan pelayaran, sesuai dengan Undang Undang 17 tahun 2008 tentang pelayaran pasal 276 ayat (1) yaitu :

1. Melakukan pengawasan keselamatan dan keamanan pelayaran.
2. Melakukan pengawasan, pencegahan, dan melakukan penanggulangan pencemaran.
3. Pengawasan dan penertiban kegiatan serta lalu lintas kapal
4. Melaksanakan pengawasan dan penertiban kegiatan salvage dan pekerjaan bawah air, penyelaman, instalasi atau eksplorasi dan eksploitasi kekayaan laut
5. Memberikan bantuan bencana dan pertolongan musibah di laut dan penanggulangan kebakaran.
6. Melakukan pengamanan dan pengawasan sarana bantu navigasi pelayaran serta penanggulangan pencemaran di perairan.

Tugas-tugas tersebut di atas merupakan tanggungjawab pekerjaan yang harus dilaksanakan untuk dapat dicapai oleh ABK di Kapal Negara Patroli KNP. 5111. Semua fungsi sebagaimana tersebut di atas, dilaksanakan oleh dan menjadi tugas satuan-satuan organisasi yang merupakan bagian dari Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan (KUPP) Kelas III Sungai Lumpur dimana penulis melaksanakan tugas sebagai Nakhoda di atas KNP. 5111. Dalam hal ini ABK perlu menanamkan sikap kedisiplinan kerja serta keseriusan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab agar tercapai hasil yang memuaskan demi tercapainya maksud dan tujuan dari tugas dan fungsi kapal patroli.

1. Kurangnya disiplin ABK dalam melaksanakan tugas

Pada tanggal 5 April 2020 saat kapal akan bergerak keluar di pelabuhan untuk melaksanakan operasi rutin, 1 jam sebelumnya Nakhoda telah memberitahukan kepada seluruh ABK untuk mempersiapkan segala sesuatunya. Namun ABK masih terlambat atau bermalas-malasan untuk melaksanakan tugas yang diperintahkan dan juga ABK sebagian kurang mengerti prosedur kerja tersebut. Khususnya ABK yang pertama kali bekerja di atas kapal padahal Perwira/Nakhoda sudah berulang-ulang memberikan arahan dan bimbingan di atas kapal, atas kejadian tersebut jadwal patroli menjadi tidak tepat waktu, sehingga Nakhoda, Perwira senior mendapat teguran atau peringatan dari pimpinan kantor. Untuk bertugas di kapal patrol, diperlukan suatu kesiapan dan disiplin yang tinggi dari ABK, namun dalam kenyataannya belum seperti yang diharapkan. Faktor cuaca yang berubah-ubah dan beresiko tinggi, maka hal ini sangat mempengaruhi tinggi/rendahnya motivasi kerja ABK, yang juga sangat mempengaruhi kedisiplinan ABK.

2. Kurangnya pengetahuan ABK tentang prosedur kerja di atas kapal negara patroli

Untuk dapat mengawaki kapal, masing-masing ABK wajib telah mengikuti pendidikan dan latihan, serta mempunyai ijazah dan sertifikat keahlian yang sesuai dengan jabatan yang di pangku. Pada prinsipnya jabatan perwira diisi oleh Anak Buah Kapal yang telah memiliki ijazah kepelautan yang memadai, juga untuk jabatan Bintara dan Tamtama. Namun pada kenyataannya masih terdapat Anak Buah Kapal di atas Kapal Negara Patroli KNP. 5111 belum memiliki ijazah kepelautan yang di persyaratkan, sesuai peraturan perundangan yang berlaku.

Kejadian pada tanggal 5 April 2020 yang telah dijelaskan di atas, dimana sebagian ABK masih belum memahami tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini menunjukkan bahwa pengetahuan mereka tentang prosedur kerja di atas kapal patroli yang masih rendah. Hal tersebut dikarenakan ABK belum pernah mengikuti pendidikan dan latihan yang menunjang pelaksanaan tugas seperti

Penyidik Pegawai Negeri Sipil/ PPNS, Konstabel, Penyelam Scuba, Penanggulangan pencemaran dan kebakaran, ISPS Code dan sebagainya. Sehingga mereka tidak dapat melaksanakan tugas dengan optimal karena tidak didukung dengan pengetahuan dan keterampilan ABK yang memadai, serta jumlah personil yang mengawaki tidak sesuai dengan jabatan yang ada di kapal.

B. ANALISIS DATA

Berdasarkan penjelasan pada bab I tentang masalah yang akan dibahas, yaitu kurangnya kedisiplinan dan pengetahuan ABK di atas kapal patroli, penulis dapat menganalisisnya sebagai berikut :

1. Kurangnya disiplin ABK dalam melaksanakan tugas

Penyebabnya adalah :

a. Kurangnya pengawasan terhadap ABK akan tugas dan tanggung jawab di atas kapal negara patroli

Pengawasan terhadap ABK yang kurang akan tugas dan tanggung jawabnya di kapal patroli sesuai dengan peraturan dan petunjuk pelaksanaan kerja yang dibuat Nakhoda dan perwira kapal, mengakibatkan rendahnya tingkat disiplin kerja ABK. pelaksanaan pengawasan ditingkatkan terhadap ABK agar mau menjalankan peraturan dan petunjuk kerja tersebut, tetapi yang terjadi saat ini justru sebaliknya. Saat kapal direncanakan akan berangkat sering terjadi ABK datang terlambat dan ditambah dengan kondisi mesin yang kadang mengalami kerusakan, sehingga mengakibatkan jadwal operasional kapal tertunda. Selain itu juga telah uraikan sebelumnya bahwa fungsi Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan (KUPP) Kelas III Sungai Lumpur adalah termasuk mengemban tugas yang meliputi kemanusiaan dan keadilan.

Untuk tugas kemanusiaan lebih diarahkan memberikan bantuan pencarian dan pertolongan terhadap musibah pelayaran, dan untuk tugas keadilan melalui pengamanan, penertiban, dan penegakan peraturan serta

penyidikan terhadap pelanggar. Dalam menunjang tercapainya tugas-tugas kemanusiaan dan keadilan, maka dalam pelaksanaan tugas tersebut diperlukan suatu kesiapan dan disiplin yang tinggi dari awak kapal, namun dalam kenyataannya belum optimal.

b. Kurangnya Motivasi Kerja ABK

Faktor motivasi berhubungan dengan kebutuhan awak kapal yang berkaitan dengan kepuasan dan semangat bekerja. Terpenuhinya kebutuhan ini dapat mempengaruhi motivasi awak kapal dalam melakukan kegiatan, sehingga pelaksanaan tugas dapat dilakukan secara berhasilguna dan berdayaguna. Dengan demikian terpenuhinya kebutuhan awak kapal yang berkaitan dengan kinerja, dapat meningkatkan motivasi awak kapal memenuhi tugas dan tanggungjawabnya sehingga dapat memperlancar pelaksanaan Kapal Negara Patroli KNP. 5111 khususnya dan Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan (KUPP) Kelas III Sungai Lumpur.

Dalam hal ini pemenuhan kesejahteraan ABK, sebagaimana telah tertuang dalam peraturan perundangan mengenai gaji pegawai negeri sipil diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2008, yang besar kecilnya gaji tergantung dari golongan serta masa kerja yang bersangkutan. Uang makan nasional bagi PNS diberikan kepada PNS yang besarnya tergantung dari golongan. Sedangkan tunjangan keselamatan pelayaran diatur dalam Peraturan Menteri Keuangan No 31 / PMK.02 / 2013 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Keuangan No. 37/ PMK.02/2012 Tentang Standar Biaya Tahun Anggaran 2012.

2. Kurangnya pengetahuan ABK tentang prosedur kerja di atas kapal negara patroli

Penyebabnya adalah :

a. Kurangnya Kesempatan Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan

ABK swasta/niaga, berbeda dengan ABK pemerintah, karena di samping ijazah dan sertifikat profesi yang ada pada umumnya di kapal

swasta/niaga, untuk kapal patroli, masih harus ditambah sertifikat keahlian khusus seperti PPNS, Konstabel/ menembak, penyelam Scuba, penanggulangan pencemaran dan kebakaran serta SAR, sedangkan sertifikat-sertifikat keahlian ini belum dimiliki oleh ABK di Kapal Negara Patroli KNP. 5111. Hal inilah yang mengakibatkan ABK belum memiliki pengetahuan dan keterampilan khusus yang seyogyanya dimiliki oleh ABK di Kapal Negara Patroli KNP. 5111, sebagai kapal patroli pemerintah.

Disamping sertifikat, perlunya meningkatkan kualitas sumber daya yang masih rendah, yang dipengaruhi oleh beberapa hal seperti :

1) Faktor pengawakan

Bahwa masih terdapat kurang terampilnya ABK terhadap tugasnya yang berpengaruh terhadap keselamatan operasional kapal, hal ini tidak sesuai dengan ketentuan *International Convention on Standard of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers 1978* (STCW 1978), Amendemen Manila 2010 dalam rangka meningkatkan mutu /kualitas SDM pelaut sehingga dapat menekan/memperkecil terjadinya kecelakaan kapal /musibah pelayaran.

Bahwa pembinaan terhadap ABK bukanlah semata mata oleh pemerintah saja tetapi juga peran aktif Nakhoda kapal selaku pimpinan di atas kapal serta kesadaran dari ABK itu sendiri terhadap tugas dan tanggungjawabnya di atas kapal serta pihak instansi lain yang terkait. Masih adanya ABK yang belum mempunyai PKL mengakibatkan hak dan kewajiban selaku ABK tidak dipahami. PP 51 Tahun 2002 tentang Perkapalan menyebutkan bahwa dilarang mempekerjakan seseorang di atas kapal dalam jabatan apapun tanpa disijil dan tanpa memiliki kemampuan serta dokumen pelaut yang dipersyaratkan.

2) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan realita, artinya ABK yang memiliki kemampuan yang

memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan oleh karena itu ABK perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

3) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*Attitude*) seorang ABK dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri ABK yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri ABK untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. (Sikap mental yang siap secara *psikofisik*) artinya, seorang ABK harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dalam mencapai situasi kerja.

b. Kurangnya Pelatihan bagi ABK

Berdasarkan pengamatan penulis selaku Kasi Keselamatan Berlayar Penjagaan dan Patroli, terhadap ABK di atas Kapal Negara Patroli KNP. 5111, Nakhoda sudah mencoba membentuk suatu sistem kerja yang diharapkan dapat menimbulkan kepuasan terutama bagi ABK. Disaat ABK yang diperkirakan akan menjadi contoh tauladan terhadap ABK yang baru di atas kapal, kantor selalu mengadakan perekrutan kru kapal. Hal ini sering terjadi dilakukan kantor dengan alasan ABK yang dipindah tugaskan tadi akan dijadikan contoh tauladan di kapal penempatan lainnya.

Dengan dilakukan perekrutan tadi, maka produktifitas kerja yang mulai meningkat, akan menurun karena sebagian ABK yang dapat menghasilkan kinerja bagus akhirnya ditarik kantor dan dipindahkan ke kapal yang ABK nya belum banyak memiliki pengalaman. Perputaran ABK yang sering

dilakukan dan tanpa disadari oleh kantor, dapat mengakibatkan para ABK tidak optimal untuk fokus memiliki kemampuan bekerja dengan baik.

C. PEMECAHAN MASALAH

Dari analisis data yang telah dikemukakan di atas, maka penulis dapat menganalisa pemecahan masalahnya sebagai berikut :

1. Alternatif Pemecahan Masalah

Dari analisis data yang telah dikemukakan di atas, maka penulis dapat menganalisa pemecahan masalahnya sebagai berikut :

a. Kurangnya disiplin ABK dalam melaksanakan tugas

Alternatif pemecahannya adalah :

1) Memberikan pembinaan dan pengawasan kepada ABK

Disiplin pegawai merupakan aspek pembinaan pegawai menuju terwujudnya efisien pelaksanaan tugas dan pekerjaan dari setiap organisasi. Disiplin pada hakekatnya adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatannya, tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan kepada peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu. Disiplin dapat pula diartikan pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan ketentuan, peraturan dan hukum yang berlaku dalam organisasi.

Kebijaksanaan yang harus diwujudkan berkenaan dengan pembinaan disiplin pegawai antara lain, harus dikembangkan selaras dengan kebijaksanaan yang digariskan oleh Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Kebutuhan dari aspek fisik maupun mental yang timbul atas kesadaran sendiri atau dipaksakan melalui pembinaan disiplin, diharapkan dapat menimbulkan pengaruh yang positif yaitu mampu menunjang kelancaran pelaksanaan tugas secara berdayaguna dan berhasilguna.

Upaya pembinaan disiplin pada ABK di lingkungan Kapal Negara

Patroli KNP. 5111 masih belum optimal. Hal ini terbukti masih adanya pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan atau peraturan-peraturan yang ditetapkan. Data yang menunjukkan bahwa disiplin ABK masih rendah antara lain dengan masih adanya ABK yang hadir dan pulang tidak sesuai jam kerja, bahkan masih ada beberapa orang yang mangkir. Di samping itu pula ABK tidak mengenakan atribut pada saat melaksanakan tugas di atas kapal.

Dari uraian di atas, penulis berpendapat bahwa terjadinya indiscipliner karena atasan langsung belum melakukan pengawasan secara efektif. Sehingga bawahan yang berdisiplin dan rajin merasa diperlakukan sama dengan yang kurang disiplin. Akibat yang demikian dapat menurunkan semangat ABK yang sudah disiplin, selanjutnya tidak lagi disiplin dan akhirnya bersikap apatis.

Agar awak kapal mampu dan memiliki kinerja yang berdaya guna dan berhasil guna serta secara berkesinambungan menunjukan tren yang terus meningkat, maka perlu pembinaan yang berkesinambungan dan secara terencana. Pembinaan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terkait dengan berbagai tujuan organisasi, pembinaan dapat dipandang secara sempit maupun luas. ABK dek yang tidak disiplin perlu diberikan pembinaan agar mereka menyadari akan pentingnya kedisiplinan.

Setelah diberi pembinaan, selanjutnya perlu adanya pengawasan secara konsisten. Pengawasan secara berkala dan berkesinambungan perlu dilakukan dilakukan oleh Perwira Jaga. Pengawasan dilakukan untuk menjamin prosedur kerja yang telah dibuat berjalan dengan baik serta sesuai dengan buku *operation manual*. Prosedur kerja merupakan sebuah sistem dinamis yang harus selalu disesuaikan dengan perkembangan zaman. Pelaksanaan penerapan prosedur kerja harus secara terus-menerus dipantau sehingga proses penerapannya dapat berjalan dengan baik. Hal ini bertujuan untuk memastikan

prosedur kerja yang telah dibuat sudah dilaksanakan dan apabila ada kesalahan serta kekurangan dari prosedur kerja tersebut segera dilaporkan ke pihak tertentu untuk ditindak lanjuti.

Pengawasan terhadap ABK dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang benar penting untuk dilakukan setiap saat dan berkelanjutan. Dengan pengawasan yang baik diharapkan membawa perubahan yang signifikan terhadap perkembangan ABK dalam pemahamannya terhadap prosedur yang benar. Disamping adanya penghargaan dan sanksi kepada ABK fungsi pengawasan kepada ABK dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya harus dilakukan secara terus menerus oleh Perwira Jaga yang membawahi departemennya masing-masing untuk menjamin tugas itu dilaksanakan dengan baik.

Perwira yang bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya memberikan pengawasan, mengatur pelaksanaan kerja, mengawasi dan mengevaluasi kinerjanya sebagai hasil pelaksanaan tugas. Hal ini baik untuk Muallim I agar lebih mudah mengontrol sampai sejauh mana perkembangan pengajaran dan pelatihan maupun motivasi-motivasi yang diberikan selama ini memberikan efek positif kepada perkembangan pemahaman ABK tentang prosedur pemuatan yang benar maupun kepribadian rating yang semakin baik dan kompak dalam bekerja.

Disiplin berkaitan dengan sikap mental dan tindakan untuk mematuhi aturan-aturan yang berlaku baik yang bersifat umum maupun bersifat khusus. Kedisiplinan bukan hanya milik pimpinan atau bawahan saja, tetapi milik setiap orang termasuk ABK. Oleh karena itu perlu dilakukan upaya agar ABK tetap disiplin yaitu :

- a) Pimpinan melaksanakan pengawasan melekat secara berjenjang
- b) Melaksanakan apel kesiapan baik sebelum maupun sesudah pelaksanaan tugas.
- c) Setiap ABK wajib mengisi daftar hadir saat akan dan sesudah

melaksanakan tugas.

2) Memberikan Penghargaan Kepada ABK yang Berprestasi

Motivasi adalah dorongan yang dimiliki individu yang merangsang untuk melakukan tindakan atau kegiatan dalam mencapai tujuan yang diharapkan pada penelitian ini pemberian motivasi dititikberatkan pada pemberian himbauan agar menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sehingga tidak terjadi penumpukan pekerjaan.

Motivasi yang baik dapat diukur dari tingginya semangat kerja dalam melaksanakan tugas pokok tepat waktu sedangkan motivasi yang kurang dapat pula dilihat dari rendahnya gairah dan semangat kerja dalam melaksanakan tugas pokok sehingga sering terjadi penundaan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Adapun beberapa hal yang dapat meningkatkan motivasi kerja ABK, adalah :

a) Faktor Gaji dan Tunjangan Resiko

Setiap orang bekerja dengan tujuan mendapatkan uang untuk pemenuhan kebutuhan hidupnya. Gaji kecil serta tidak adanya tunjangan sesuai resiko pekerjaan sering menjadi penyebab menurunnya semangat kinerja ABK. Untuk dukungan dari pemerintah dalam meningkatkan kinerja ABK di kapal negara sangatlah penting. Hal ini dikarenakan adanya hubungan timbal balik antara kinerja ABK terhadap kinerja pemerintah. Apabila kinerja ABK baik, maka hal ini berdampak langsung terhadap kinerja kapal yang baik sehingga dapat memuaskan dan mewujudkan tujuan pemerintah.

Disamping gaji yang sama haknya dengan pegawai non ABK, maka ABK diberikan tunjangan resiko yang memadai, berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab yang dilakukan berhadapan dengan medan dan resiko tinggi di laut. Karena selama ini

tunjangan yang diterima belum sesuai dengan resiko yang dihadapi. Memberikan penghargaan kepada ABK yang berprestasi, misalnya kenaikan pangkat istimewa satu tingkat lebih tinggi, diikut sertakan dalam jenjang pendidikan dan latihan yang lebih tinggi dan sebagainya.

b) Situasi Kerja

Agar operasional kapal berjalan lancar sesuai dengan tujuan yang diharapkan, seorang Nakhoda harus benar-benar melaksanakan fungsi-fungsi manajemen yang ada seperti membuat perencanaan kerja yang efektif dan terarah, pengorganisasian dalam pembagian tugas, wewenang serta tanggung jawab, memotivasi ABK dengan bimbingan, nasihat dan instruksi yang tepat, melakukan pengawasan kerja dan melakukan penilaian atas pekerjaan yang dilaksanakan.

Dalam menjalin hubungan kerja yang baik dengan ABK, sehingga Nakhoda mengetahui setiap karakter anak buahnya. Memahami faktor apa saja yang menyebabkan hubungan kerja di atas kapal tidak baik. Selanjutnya dapat dilakukan tindakan dengan pendekatan secara pribadi, selalu mendengarkan pendapat dari masing-masing ABK. Untuk itu perlu dilakukan beberapa hal diantaranya memberikan pengertian tentang pentingnya motivasi kerja.

Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif merupakan salah satu hal yang sangat diharapkan oleh ABK. Nakhoda dan Perwira perlu mencari solusi yang tepat untuk permasalahan ini. Merupakan hal-hal yang wajib dimiliki Nakhoda selaku pimpinan memegang peranan penting untuk meningkatkan kinerja ABK, melalui pembinaan hubungan yang baik itu diantara pimpinan dan bawahan maupun antara sesama bawahan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan mengadakan acara-acara kecil di atas kapal, namun dapat meningkatkan kekompakan, kebersamaan dan

menciptakan lingkungan yang kondusif di atas kapal.

b. Kurangnya Pengetahuan dan Keterampilan ABK dalam Melaksanakan Tugas di Kapal Patroli

Alternatif pemecahannya adalah :

1) Memberikan Peluang Diklat kepada ABK

Mendukung program pemerintah kabinet kerja sebagai Negara poros maritime dunia, KUPP agar dapat menambah armada kapal negara patroli. Hal tersebut dikarenakan wilayah perairan Indonesia yang sangat luas, maka dibutuhkan banyak armada kapal patroli yang andal, sehingga pengawasan keamanan dan keselamatan di laut dapat semakin ditingkatkan.

Dengan penambahan jumlah kapal negara patroli otomatis menambah kebutuhan tenaga pelaut,. Hal tersebut tidak lepas dari kebutuhan perlunya awak kapal yang kompeten, yang memiliki keahlian dan ketrampilan dan dibuktikan dengan sertifikat ataupun ijazah yang dimiliki.

Pendidikan dan latihan merupakan bagian dari pembinaan pegawai, yaitu usaha untuk memajukan pegawai dari segi karier, pengetahuan dan keterampilan maupun kemampuannya. Pendidikan dan latihan merupakan kesempatan untuk memperoleh ilmu dan keahlian atau keterampilan bagi awak kapal dan juga menyalurkan keinginannya untuk maju dari segi kemampuan dan memberikan rasa kebanggaan.

Penyelenggaraan yang menjadi penghambat yaitu jika tidak tersedianya anggaran dan kewenangan untuk menyelenggarakan pendidikan dan latihan. Akibatnya untuk awak kapal yang mempunyai motivasi yang tinggi maka yang bersangkutan harus mengeluarkan biaya sendiri untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan. Dan bagi yang tidak memiliki kemampuan finansial maka tidak dapat mengikuti

pendidikan dan pelatihan. Dari uraian tersebut di atas hendaknya pimpinan kantor menyusun rencana pendidikan dan pelatihan bagi semua pegawai termasuk awak Kapal Negara Patroli KNP. 5111 kepada kantor pusat Direktorat Jenderal Perhubungan Laut untuk diusulkan ke Pusat Pendidikan dan Latihan Perhubungan Laut agar pegawai dan awak kapal dapat mengikuti pendidikan dan latihan guna meningkatkan kemampuan dan profesionalisme.

Dengan diberikannya peluang kepada ABK untuk mengikuti diklat diharapkan ABK mampu menjalankan prosedur kerja tersebut. Sebab dengan mengembangkan sikap, tingkah laku, kemampuan dan pengetahuan dari ABK sesuai dengan keinginannya. Dalam familiarisasi tersebut ada beberapa sasaran utama yang ingin dicapai, dimana dengan tercapainya sasaran tersebut, maka kemungkinan sasaran-sasaran yang lain akan dapat dicapai pula. Apabila prosedur penggunaannya telah dipahami maka secara langsung ABK akan familiar dengan peralatan kerja dan cara pengoperasiannya.

Pimpinan kantor hendaknya lebih selektif lagi dalam mengambil keputusan didalam memberi surat perintah tugas pada ABK diatas kapal. Pimpinan kantor cukup mengetahui performance ABK diatas kapal dari para Nakhoda atau Kepala Kamar Mesin yang dinilai loyaltynya terhadap tugas cukup memuaskan dan hal ini dilakukan agar terhindar dari menyusutnya produktifitas yang bisa diciptakan ABK yang berada di atas kapal. Dengan kata lain, Nakhoda atau Kepala Kamar Mesin pasti lebih mengetahui tentang kinerja dari bawahan mereka masing-masing dan para perwira senior juga tidak mungkin melakukan pemilihan ABK yang tidak bisa menghasilkan produktifitas dikapal mereka.

Dengan terjaganya para ABK yang mempunyai kinerja yang baik tersebut, para perwira senior pastinya akan melakukan pengangkatan jabatan diatas kapal dan itu dilakukan melalui pembicaraan terhadap pimpinan kantor dan perwira senior pun dapat memberikan masukan

sekiranya ABK yang mempunyai performance bagus diatas kapal hendaknya jangan dipindahkan ke kapal lain, Kepala kantor bisa melakukan hal tersebut dan harus menunggu bila ABK dikapal tersebut rata-rata sudah mempunyai performance yang baik dan bila salah satu dari ABK terebut akan dipindahkan ke kapal lain, maka para perwira senior tidak lagi mempunyai kebimbangan terhadap ABK lainnya yang masih berada diatas kapal tersebut, karena para ABK tersebut sudah bisa menciptakan kinerjanya tersendiri dan dapat bekerja dengan baik.

Dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja ABK secara tepat mengena pada sasaran yang ingin dicapai, Pimpinan kantor hendaknya lebih selektif lagi dalam mengambil keputusan didalam memberi surat perintah tugas pada ABK diatas kapal, ABK, yang mempunyai performance bagus diatas kapal hendaknya jangan dipindahkan ke kapal lain, namun semua bisa dilakukan setelah pimpinan kantor berkoordinasi dengan nakhoda, selain itu juga untuk memperoleh tenaga ABK yang memenuhi syarat pendidikan pengetahuan keterampilan dan pengalaman dilakukan melalui rekrutmen/penerimaan pegawai baru.

Dalam penempatan standar kompetensi SDM pelayaran, pemerintah berkepentingan mewujudkan pelayanan publik yang handal. Melalui pengembangan kompetensi SDM ditingkat pelayanan aparatur Direktorat Jenderal Perhubungan Laut, keselamatan dan keamanan pelayaran serta Implementasi Impres No.5 Tahun 2005 tentang pemberdayaan manusia perhubungan.

Mengusulkan kepada Direktorat Jenderal Perhubungan Laut untuk mengevaluasi terhadap standar kompetensi yang ada sehingga Perhubungan Laut dapat mengikuti perkembangan teknologi yang bergerak cepat dalam melaksanakan tugas pokok fungsinya, merumuskan dan menetapkan kurikulum standar tidak tertinggal dengan perkembangan jaman.

2) Memberikan Pelatihan Kepada ABK Secara Rutin Terkait

Peranan pendidikan dan latihan sangat penting karena dapat membantu awak kapal untuk mampu meningkatkan ke tingkat yang lebih tinggi dalam susunan kepegawaian dan kemajuan organisasi, disamping juga diharapkan terciptanya keserasian kepentingan awak kapal dan organisasi secara keseluruhan.

Mendidik dan melatih khususnya ABK yang jenjang pendidikan, keterampilannya atau keahliannya belum sesuai dengan tugas jabatan yang dipangku oleh ABK, yaitu dengan cara :

- a) Menyusun program kebutuhan pendidikan dan latihan yang dibutuhkan untuk pengawakan kapal.
- b) Menyelenggarakan *Crass Program* pendidikan dan latihan sesuai kebutuhan bekerjasama dengan instansi terkait dengan penyelenggaraan pendidikan dan latihan.
- c) Memberi kesempatan yang seluas-luasnya kepada ABK untuk mengikuti pendidikan dan latihan dengan biaya sendiri.

Pelatihan dilakukan di atas kapal oleh Nakhoda atau Mualim I, bentuk pelatihan ini mempunyai keuntungan karena cukup fleksibel. Bentuknya pun dapat disesuaikan dengan kebutuhan dan berkaitan langsung dengan pekerjaan ABK. Bentuk pelatihan ini bagus juga karena ABK tidak perlu untuk berhenti bekerja dari kapal karena pelatihannya dilakukan di atas kapal.

Setiap jenis peralatan kerja di atas kapal dan juga alat-alat keselamatan di atas kapal terdapat prosedur cara penggunaannya. Hal ini bertujuan untuk memudahkan dalam penggunaan pada saat akan digunakan. Untuk dapat memahami prosedur penggunaannya, perlu diadakan latihan keselamatan secara terjadwal. Pelatihan ini juga dipersyaratkan dalam SCTW 1978 amandemen 2010 chapter VI/1 dan chapter VI/3.

Pelaksanaan pelatihan melalui drill yang telah dijadwalkan oleh perusahaan, Nahkoda sebagai penanggung jawab tertinggi di kapal bertanggung jawab pelaksanaannya dimana kegiatan tersebut benar-benar terlaksana dan serius bukan hanya kegiatan seremonial atau kegiatan rutin saja. Pelaksanaan *drill* tersebut Nahkoda wajib memberikan penilaian pelaksanaan sehingga kegiatan drill tersebut menghasilkan nilai. Bagi ABK yang melaksanakan drill dengan tidak serius Nahkoda wajib menegur dan memperingati ABK tersebut dan apabila dalam pelaksanaan berikutnya ABK tersebut masih tidak serius Nahkoda bisa menggunakan hak prerogatif untuk mengganti ABK tersebut dengan mengajukan surat kepada Perusahaan. Dengan demikian setiap pelaksanaan drill yang dilaksanakan dengan serius dan benar sehingga akan menghasilkan output ABK terampil dalam menggunakan alat keselamatan di kapal.

Adapun jenis metodenya adalah sebagai berikut :

a) *Metode on the job training*

Pekerja baru mempelajari pekerjaannya dengan mengamati pekerja lain yang sedang bekerja, dan kemudian mempelajarinya. Ataupun pekerja senior memberikan contoh cara mengerjakan pekerjaan dan pekerja baru memperhatikan. Pelaksanaan ini dapat dilakukan dengan cara Mualim I dapat menunjuk ABK yang lebih lama di kapal dan terampil untuk memperagakan cara penggunaan alat keselamatan dengan benar sedangkan ABK baru melihat dan mempelajarinya.

b) *Metode demonstrasi dengan contoh-contoh*

Suatu demonstrasi menunjukan dan merencanakan bagaimana sesuatu hal dikerjakan. Metode ini melibatkan penguraian dan memperagakan. Pelaksanaan ini Perwira di kapal melaksanakan atau mempertontonkan pelaksanaan dan disertai dengan uraian teknis pelaksanaan sehingga ABK dapat melihat langsung pelaksanaannya.

c) Metode simulasi

Metode ini merupakan suatu situasi atau peristiwa menciptakan bentuk realitas atau imitasi dari realitas. Simulasi ini merupakan pelengkap sebagai tehnik duplikat yang mendekati kondisi nyata pada pekerjaan. Melaksanakan latihan seperti kejadian yang sebenarnya seperti orang jatuh kelaut, kebakaran dll.

d) Metode *Apprenticeship*

Metode ini adalah suatu cara mengembangkan kemampuan (*skill*). Metode ini tidak mempunyai standar format, pekerja baru mendapatkan bimbingan umum dan dapat langsung mengerjakan pekerjaannya.

Pelatihan singkat bagi ABK dapat dilakukan melalui berbagai cara, diantaranya yaitu:

(1) Melalui gambar-gambar / poster-poster keselamatan kerja

Dengan menempel poster-poster petunjuk kerja di tempat-tempat yang sering dikunjungi ABK. Dengan demikian dapat dijadikan sebagai pengingat bagi ABK sekaligus petunjuk untuk melaksanakan prosedur kerja dengan benar.

(2) Melalui pertemuan / diskusi tentang keselamatan kerja

Familiarisasi bagi ABK dapat dilakukan bersamaan dengan pertemuan yang dilakukan secara rutin setiap bulan sekali. Dalam pertemuan tersebut dijelaskan tentang peraturan-peraturan dan cara bekerja yang aman.

Berdasarkan SOLAS 1974 *the International Convention for the Safety of Life at Sea* (Edisi 2009) Peraturan 19 tentang “Pelatihan Darurat” bahwa poin 4.1, menyatakan bahwa pelatihan di atas kapal (*on-board training*) dalam penggunaan alat-alat keselamatan di atas kapal, peralatan tersebut harus diberikan

sesegera mungkin, tetapi tidak lebih dari dua minggu setelah anggota awak kapal bergabung. Namun, jika anggota crew bertugas bergantian secara teratur untuk kapal itu, pelatihan tersebut harus diberikan selambat-lambatnya dua minggu setelah waktu pertama bergabung di kapal. Petunjuk dalam penggunaan peralatan pemadam kebakaran, peralatan keselamatan, dan bertahan hidup di laut harus diberikan pada interval yang sama seperti yang ada di dalam jadwal latihan-latihan.

2. Evaluasi Terhadap Alternatif Pemecahan Masalah

a. Kurangnya disiplin ABK dalam melaksanakan tugas

1) Memberikan pembinaan dan pengawasan kepada ABK

Keuntungannya :

ABK lebih disiplin dalam melaksanakan tugasnya masing-masing sehingga dapat menunjang kelancara operasional kapal patroli.

Kerugiannya :

Membutuhkan peran perwira maupun nakhoda dalam memberikan pembinaan dan pengawasan

2) Memberikan penghargaan kepada ABK yang berprestasi

Keuntungannya :

Dengan adanya penghargaan, maka ABK lebih semangat menjalankan tugas sebaik-baiknya, sehingga akan bergampak pada peningkatan kinerjanya.

Kerugiannya :

Membutuhkan biaya maupun peran Nakhoda untuk memberikan motivasi.

b. Kurangnya pengetahuan ABK tentang prosedur kerja di atas kapal negara patroli

1) Memberikan peluang diklat kepada ABK

Keuntungannya :

Dengan mengikuti diklat kepelautan, sehingga ABK lebih memahami tugas sesuai prosedur kerja di kapal patroli.

Kerugiannya :

Membutuhkan biaya

2) Memberikan pelatihan kepada ABK secara rutin

Keuntungannya :

Pelatihan yang dilakukans ecara rutin dapat meningkatkan pengetahuan ABK tentang prosedur kerja di atas kapal, sehingga mampu melaksanakan tugasnya dengan baik.

Kerugiannya :

Membutuhkan waktu dalam pelaksanaannya.

3. Pemecahan Masalah yang Dipilih

a. Kurangnya disiplin ABK dalam melaksanakan tugas

Berdasarkan evaluasi terhadap alternatif pemecahan masalah di atas, maka pemecahan masalah yang dipilih untuk meningkatkan disiplin ABK dalam melaksanakan tugas yaitu memberikan pembinaan dan pengawasan kepada ABK.

b. Kurangnya pengetahuan ABK tentang prosedur kerja di atas kapal patroli

Berdasarkan evaluasi terhadap alternatif pemecahan masalah di atas, maka solusi yang dipilih untuk meningkatkan pengetahuan tentang prosedur

kerja di atas kapal patroli yaitu memberikan pelatihan kepada ABK secara rutin.

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Dari alternatif pemecahan masalah dan uraian pada bab-bab diatas dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Kurangnya disiplin ABK dalam melaksanakan tugas di sebabkan oleh kurangnya pengetahuan ABK akan tugas dan tanggung jawab di atas Kapal Negara Patroli KNP.5111.
2. Kurangnya pengetahuan ABK tentang prosedur kerja diatas Kapal Negara Patroli KNP. 5111 di sebabkan oleh kurangnya kesempatan mengikuti Pendidikan dan Pelatihan sehingga wawasan pengetahuan dan keterampilan belum sesuai dengan yang diharapkan.

B. SARAN-SARAN

Dari penjelasan pada uraian tersebut diatas tentunya dapat disampaikan beberapa saran saran sebagai berikut :

1. Untuk menegakan disiplin ABK dalam menjalankan tugas, disarankan kepada Nakhoda agar memberikan pembinaan kepada ABK dan melaksanakan pengawasan secara berjenjang sesuai hirarkinya.
2. Hendaknya Kepala KUPP Kelas III Sungai Lumpur memberikan penghargaan kepada ABK yang berprestasi seperti memberikan bonus dan promosi jabatan sehingga ABK lebih bersemangat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.
3. Pihak KUPP Kelas III Sungai Lumpur menjalin kerjasama pendidikan dengan BPSDM (BP2IP Sorong) untuk peningkatan pendidikan bagi ABK di kapal patroli.
4. Seyogyanya Nakhoda memberikan pelatihan kepada ABK di atas kapal secara rutin dan terjadwal untuk meningkatkan keterampilan mereka dalam menjalankan tugasnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar. (2000). *Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya*. Jogjakarta: Pustaka
- Dessler. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Prenhallindo
- Handoko, T. Hani. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu SP. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- HK. 103/3/13/DJPL-15 Tentang Sertifikasi Keahlian dan Keterampilan Awak Kapal Negara Pasal 1 ayat 6 bahwa Perwira Kapal Negara
- Mangkunegara. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM 70 Tahun 2013 Tentang Pendidikan dan Pelatihan, Sertifikasi Serta Dinas Jaga
- Peraturan Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan Nomor : Pk.11/BPSDMP-2017 Tentang Kurikulum Pendidikan Dan Pelatihan Kompetensi Kepelautan Perwira Dan Rating Kapal Negara Republik Indonesia
- Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS)
- Peraturan Dirjen Perhubungan Laut Nomor : HK.205/ 8/13/DJPL/2019 tentang Pedoman Teknis Kriteria Penempatan Kapal Negara Patroli Kesatuan Penjagaan Laut dan Pantai
- Permenhub No PM 70 Tahun 2013 tentang Pendidikan dan Pelatihan, Sertifikasi serta Dinas Jaga Pelaut
- PM 72 Tahun 2021 tentang Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan
- Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 2010 tentang Menavigasi
- Peraturan Pemerintah Nomor 20 Tahun 2010 tentang Angkutan Perairan

Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2010 tentang Pemeriksaan Kecelakaan Kapal

Sastrohadiwiryo. (2009). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bandung: Bumi Aksara

Siagian. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi. Aksara

Sikula. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Erlangga.

Tracy. (2006). *Pemimpin Sukses*. Cetakan Keenam. Penerjemah: Suharsono dan Ana Budi Kuswandani. Jakarta: Pustaka Delapatrasa

Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian

Undang-Undang RI No.17 tahun 2008 tentang Pelayaran

Yoder. (2015). *Personel Manajemen*, edisi ke enam, Jakarta, PT.Prentice

DAFTAR ISTILAH

- ABK* : Anak Buah Kapal yaitu semua personil yang bekerja di atas kapal selain Nakhoda.
- Breathing Apparatus* : Suatu alat untuk membantu atau melindungi pernafasaan pada saat masuk pada ruangan tertutup atau daerah lain yang dicurigai kurang oksigen atau terdapat gas yang bias merusak pernafasan atau kesehatan
- Drill* : Pelatihan untuk keselamatan.
- IMO* : Singkatan dari *International Maritime Organization*, yaitu organisasi maritim internasional dibawah naungan Perserikatan Bangsa-Bangsa.
- ISM Code* : Singkatan dari *International Safety Management Code*, adalah ketentuan internasional tentang manajemen Untuk keselamatan pengoperasian kapal dan pencegahan polusi.
- Kapal patroli : Kapal milik negara yang digunakan oleh instansi tertentu yang di beri fungsi dan kewenangan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang undangan untuk menegakan hukum serta tugas tugas pemerintah lainnya.
- Kerani : Pegawai yang mengurus / mengemban tugas administrasi sederhana seperti mencatat, mengetik, menerima dan mengirimkan surat.
- Konstabel : Jabatan administrasi yuridis yang mengurus pelaku kejahatan. Contoh tugas-tugasnya yaitu memindahkan tahanan, memungut tunggakan pajak dan utang pemerintah, serta memberikan bantuan darurat apabila diperlukan.
- Safety Meeting* : Diskusi yang dipimpin oleh Nakhoda terhadap Perwira dan Crew atau pihak yang turut serta, dilaksanakan untuk membahas tentang masalah masalah keselamatan kerja diatas Kapal.

- SMS : Singkatan dari *Safety Management System*, yaitu suatu Prosedur Management Perusahaan yang menjamin bahwa kondisi aktivitas dan tugas yang mempengaruhi keselamatan dan perlindungan lingkungan direncanakan, diatur, dilaksanakan, diperiksa, sesuai dengan hukum dan persyaratan Perusahaan.
- SOLAS : Singkatan dari *Safety Of Life At Sea* yaitu peraturan Internasional tentang keselamatan jiwa di laut.
- STCW : Singkatan dari *Standard Training Certification And Watchkeeping* yaitu Suatu sertifikat ketrampilan bagi seorang pelaut yang diberikan oleh suatu DIKLAT atau Organisasi yang ditunjuk oleh Pemerintah untuk mengadakan pelatihan







PENGAJUAN SINOPSIS MAKALAH

NAMA : HASANUDDIN
NIS : 02576/N-1
BIDANG KEAHLIAN : NAUTIKA
PROGRAM DIKLAT : DIKLAT PELAUT- I

Mengajukan Sinopsis Makalah sebagai berikut

A. Judul

**PENINGKATAN KEDISIPLINAN DAN PENGETAHUAN ABK UNTUK MENUNJANG
KELANCARAN KERJA KAPAL NEGARA PATROLI KNP. 5111**

B. Masalah Pokok

1. Kurangnya disiplin ABK dalam melaksanakan tugas.
2. Kurangnya pengetahuan ABK tentang prosedur kerja di atas kapal patroli.

C. Pendekatan Pemecahan Masalah

1. Memberikan motivasi dan meningkatkan kembali kedisiplinan di atas kapal
2. Memberikan kesempatan kepada awak kapal untuk menambah pengetahuan dengan mengikuti diklat-diklat kepelautan untuk meningkatkan kompetensi

Menyetujui :

Jakarta, Oktober 2021

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Penulis

Meilinasari N.H, M. M.Tr

Penata Tk.I (III/d)

NIP.19810503 200212 2 001

Agus Leonard Togatorop, M.Si.

Penata Tk.I (III/c)

NIP. 19840815 200712 1 002

Hasanuddin

02576/N-1

Ka. Div. Pengembangan Usaha

Dr. Ali Muktar Sitompul, MT

Penata Tk.I (III/d)









NIP. 19730331 200604 1 001

SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN
DIVISI PENGEMBANGAN USAHA
PROGRAM DIKLAT PELAUT - I

Judul Makalah : "PENINGKATAN KEDISIPLINAN DAN PENGETAHUAN
ABK UNTUK MENUNJANG KELANCARAN KERJA KADAL
NEGARA PATROLI KNP. 5111"

Dosen Pembimbing I Makalah : Meilinasari Nurhasanah Hutagaol, S.Si.T., M. M. Tr

Bimbingan I :

No.	Tanggal	Uraian	Tanda Tangan Pembimbing
1	26 OKTOBER 2021	PENGAKJUAN SINOPSIS MAKALAH	
2	28 OKTOBER 2021	ACC SINOPSIS	
3	01 NOVEMBER 2021	PENGAKJUAN BAB. I REVISI : HALAMAN 4 TUJUAN PENELITIAN	
4	07 NOVEMBER 2021	ACC LANJUT BAB. II REVISI : - HALAMAN 8, 9 PP NOMOR 94 TAHUN 2021 - HALAMAN 19. STRUKTUR ORGANISASI	
5	14 NOVEMBER 2021	ACC BAB. II	
6	20 NOVEMBER 2021	PENGAKJUAN BAB. III REVISI : HALAMAN 24	
7	30 NOVEMBER 2021	ACC LANJUT BAB. IV REVISI : HALAMAN 43 KESIMPULAN	
	2/12-2021	Makalah sudah selesai dan siap untuk diajukan.	

Catatan :

.....









.....

SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN
DIVISI PENGEMBANGAN USAHA
PROGRAM DIKLAT PELAUT - I

Judul Makalah : "PENINGKATAN Kedisiplinan dan Pengetahuan ABK untuk Menunjang Kelancaran Kerja Kapal Negara Patroli KNP. 511"

Dosen Pembimbing II Makalah : Agus Leonard Togatorop, M.Si.

Bimbingan II :

No.	Tanggal	Uraian	Tanda Tangan Pembimbing
1.	27 Okt. 2021	Pengajuan Sinopsis Makalah.	
2.	28 Okt.	Ace Sinopsis makalah	
3.	3 Nov	Pengajuan Bab I Latar Belakang, Identifikasi Masalah, Rumusan Masalah	
4.	9 Nov	Bab II Tujuan Instruksi.	
5.	17 Nov	Bab III Analisis & Pembahasan	
6.	23 Nov	Bab IV Kesimpulan & Saran	
7.	1 Des	Revisi Halaman Kesimpulan	
8.	3 Des	Makalah sudah di Ace untuk ditandatangani	

Catatan :

.....

.....