

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



**MAKALAH**

**UPAYA PENINGKATAN KINERJA ABK PADA OPERASI  
SURVEI SEISMIC DI ATAS KAPAL ULTRA JAYA  
(UTILITY VESSEL)**

**Oleh :**

**SUTARDI**  
**NIS. 02204 / N-I**

**PROGRAM PENDIDIKAN DIKLAT PELAUT - 1**

**JAKARTA**

**2019**

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



**MAKALAH**

**UPAYA PENINGKATAN KINERJA ABK PADA OPERASI  
SURVEI SEISMIC DI ATAS KAPAL ULTRA JAYA  
(UTILITY VESSEL)**

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

**Oleh :  
SUTARDI  
NIS. 02204 / N-I**

**PROGRAM PENDIDIKAN DIKLAT PELAUT - 1**

**JAKARTA**

**2019**

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



**TANDA PERSETUJUAN MAKALAH**

Nama : SUTARDI  
No. Induk Siwa : 02204/N-I  
Program Pendidikan : DIKLAT PELAUT – I  
Jurusan : NAUTIKA  
Judul : UPAYA PENINGKATAN KINERJA ABK PADA OPERASI  
SURVEI SEISMIC DI ATAS KAPAL ULTRA JAYA  
(UTILITY VESSEL)

Jakarta, Januari 2019

Pembimbing Materi, Pembimbing Penulisan,

**Capt. Fausil, MA**  
Penata Tk.I (III/d)  
NIP. 19571201 199203 1 001

**A. Chalid Pasyah Dip, TeSL, M.Pd**  
Pembina (IV/a)  
NIP. 19600814 198202 1 001

Mengetahui  
Ketua Program Studi Nautika

**Capt. Suhartini, S.SiT., M.M.Tr**  
Penata (III/c)  
NIP. 19800307 200502 2 002

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



**TANDA PENGESAHAN MAKALAH**

Nama : SUTARDI  
No. Induk Siwa : 02204/N-I  
Program Pendidikan : DIKLAT PELAUT – I  
Jurusan : NAUTIKA  
Judul : UPAYA PENINGKATAN KINERJA ABK PADA OPERASI  
SURVEI SEISMIK DI ATAS KAPAL ULTRA JAYA  
(UTILITY VESSEL)

Jakarta, Maret 2019

Penguji I

Penguji II

Penguji III

Capt. Suhartini, S.SiT., M.M.Tr  
Penata (III/c)  
NIP. 19800307 200502 2 002

Capt. Sugiyanto

Drs. Purnomo, M.M  
Pembina (IV/a)  
NIP. 19590612 198003 1 002

Mengetahui  
Ketua Program Studi Nautika

Capt. Suhartini, S.SiT., M.M.Tr  
Penata (III/c)  
NIP. 19800307 200502 2 002

## KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puja dan puji syukur kehadirat Allah SWT. Karena atas berkat rahmat, taufik dan hidayah-Nya sehingga dapat menyelesaikan makalah ini tepat pada waktunya dan sesuai dengan yang diharapkan. Adapun penyusunan makalah ini guna memenuhi persyaratan penyelesaian Program Diklat Pelaut Ahli Nautika Tingkat I (ANT - 1) pada Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran (STIP) Jakarta.

Pada penulisan makalah ini penulis tertarik untuk menyoroiti atau membahas tentang keselamatan kerja dan mengambil judul : **“UPAYA PENINGKATAN KINERJA ABK PADA OPERASI SURVEI SEISMIC DI ATAS KAPAL ULTRA JAYA (UTILITY VESSEL)”**

Tujuan penulisan makalah ini adalah untuk memenuhi salah satu persyaratan yang wajib dilaksanakan oleh setiap perwira siswa dalam menyelesaikan pendidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran (STIP) Jakarta pada jenjang terakhir pendidikan. Sesuai PM 70 Tahun 2013 tentang Pendidikan dan Pelatihan Sertifikasi serta Dinas Jaga dan mengacu pada ketentuan Konvensi Internasional STCW 78 Amandemen 2010.

Makalah ini diselesaikan berdasarkan pengalaman bekerja penulis sebagai Master di atas kapal ditambah pengalaman lain yang penulis dapatkan dari buku-buku dan literatur. Penulis menyadari bahwa makalah ini jauh dari kesempurnaan Hal ini disebabkan oleh keterbatasan-keterbatasan yang ada Ilmu pengetahuan, data-data, buku-buku, materi serta tata bahasa yang penulis miliki.

Dalam kesempatan yang baik ini pula, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga disertai dengan doa kepada Allah Tuhan Yang Maha Kuasa untuk semua pihak yang turut membantu hingga terselesainya penulisan makalah ini, terutama kepada:

1. Capt. Marihot Simanjuntak, M.M, selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran (STIP) Jakarta.
2. Ibu Suhartini, M.MTr.,M.Mar, selaku Ketua Program Studi Nautika Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta.
3. Ibu Vidya Selasdini, M.M.Tr, selaku Kepala Devisi Pengembangan Usaha.
4. Capt. Fausil, MA, selaku Dosen Pembimbing Materi.
5. Bapak A. Chalid Pasyah Dip, TeSL, M.Pd, selaku Dosen Pembimbing Penulisan.

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. Rekan-rekan Perwira Siswa Diklat Pelaut ANT-I Angkatan L Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran (STIP) Jakarta.

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, Maret 2019  
Penulis,

**SUTARDI**  
NIS. 02204 / N-1

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>TANDA PERSETUJUAN MAKALAH</b> .....	ii
<b>TANDA PENGESAHAN MAKALAH</b> .....	iii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iv
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. LATAR BELAKANG .....	1
B. IDENTIFIKASI, BATASAN DAN RUMUSAN MASALAH .....	2
C. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN .....	3
D. METODE PENELITIAN .....	4
E. WAKTU DAN TEMPAT PENELITIAN .....	5
F. SISTEMATIKA PENULISAN .....	6
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. TINJAUAN PUSTAKA .....	8
B. KERANGKA PEMIKIRAN .....	21
<b>BAB III ANALISIS DAN PEMBAHASAN</b>	
A. DESKRIPSI DATA .....	22
B. ANALISIS DATA .....	24
C. PEMECAHAN MASALAH .....	30
<b>BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. KESIMPULAN .....	42
B. SARAN .....	43
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	44

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. LATAR BELAKANG

Industri perminyakan saat ini melakukan terobosan–terobosan yang sangat besar untuk lebih banyak mengeksplorasi hasil bumi khususnya minyak bumi dan gas alam untuk dikonsumsi oleh masyarakat luas. Terobosan–terobosan yang dilakukan yaitu mengoptimalkan efisiensi dan waktu kerja di ladang–ladang minyak pada semua daerah pengeboran minyak lepas pantai.

Sehubungan dengan potensi cadangan minyak bumi dan gas, maka sudah sepantasnya dibutuhkan sarana pelayaran laut yang memadai dan lancar. Sarana pelayaran di laut yang digunakan untuk menunjang kelancaran pengeksplorasian pada umumnya dilakukan oleh kapal *supply*.

Kapal Ultra Jaya adalah kapal jenis *Utility Vessel* atau dikenal dengan istilah kapal *chase boat* milik Allied Motion Sdn. Bhd. Perusahaan pelayanan jasa kelautan lepas pantai yang mendukung semua jenis operasi lepas pantai, menawarkan solusi logistik dan kapal yang inovatif serta meningkatkan efektivitas biaya. Adapun Kapal Ultra Jaya melayani kegiatan survei seismik di Myanmar Oilfield.

Sebelum dilakukan kegiatan eksplorasi minyak dan dibangun anjungan lepas pantai, maka diadakan kegiatan survei seismik dalam pencarian titik-titik dimana terdapat cadangan minyak di dalam laut. Dalam melaksanakan kegiatan survei seismik, digunakan kapal survei sebagai kapal utama serta dibantu oleh beberapa kapal *supply* yang bekerja untuk membantu kapal survei yang dinamakan *chase boat*. Kegiatan lepas pantai yang dilakukan oleh kapal survei dilakukan selama 24 jam, sehingga kapal *chase boat* yang melayani kegiatan kapal survei dilakukan secara terus menerus.

Untuk dapat mengoptimalkan kinerja kapal *chase boat* pada operasi survei seismik maka *chase boat* harus benar-benar dapat melaksanakan tugasnya pada saat melaksanakan pekerjaan tersebut. Masalah yang terjadi di lapangan ada kalanya *chase boat* kurang bekerja secara optimal sehingga mengganggu dalam pekerjaannya di lokasi survei. Selain itu dibutuhkan juga sumber daya manusia yang memiliki keahlian di kapal *chase boat*, misalnya pada saat mendapat instruksi untuk bersandar pada kapal survei untuk melakukan transfer bahan bakar. Dibutuhkan waktu yang cukup lama untuk dapat sandar, sehingga mempengaruhi pelayanan *chase boat* pada operasi seismik.

Berdasarkan pengalaman penulis saat bekerja di atas kapal Ultra Jaya terdapat beberapa permasalahan yang menyebabkan kinerja *chase boat* tidak maksimal, diantaranya yaitu kurangnya keterampilan ABK *Deck* atau Jurumudi mengenai pekerjaan *chase boat* dalam operasi seismik, menurunnya motivasi kerja ABK *Deck* di *chase boat*, belum optimalnya koordinasi dan kerja sama antara pihak kapal dan pihak darat dan belum maksimalnya kedisiplinan ABK *Deck* dalam melaksanakan tugasnya serta penerapan prosedur kerja.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka Penulis tertarik untuk menyusun makalah dengan judul : **“UPAYA PENINGKATAN KINERJA ABK PADA OPERASI SURVEI SEISMIC DI ATAS KAPAL ULTRA JAYA (UTILITY VESSEL)”**

## **B. IDENTIFIKASI, BATASAN DAN RUMUSAN MASALAH**

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, Penulis mengidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut :

- a. Kurangnya keterampilan ABK *Deck* mengenai pekerjaan *chase boat* dalam operasi seismik.
- b. Terjadi penurunan motivasi kerja ABK *Deck* dalam pekerjaan *chase boat*.
- c. Belum optimalnya koordinasi dan kerja sama antara pihak kapal dan pihak darat.

- d. Belum maksimalnya kedisiplinan ABK *Deck* dalam melaksanakan tugasnya.
- e. Tidak maksimalnya penerapan prosedur kerja.

## **2. Batasan Masalah**

Oleh karena luasnya pembahasan tentang upaya peningkatan kinerja *chase boat* pada operasi survei seismik, maka Penulis membatasi pembahasan makalah ini pada pembahasan tentang :

- a. Kurangnya keterampilan ABK *Deck* mengenai pekerjaan *chase boat* dalam operasi seismik.
- b. Terjadi penurunan motivasi kerja ABK *Deck* dalam pekerjaan *chase boat*.

## **3. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah diatas, maka Penulis dapat merumuskan pembahasan masalah pada makalah ini sebagai berikut :

- a. Mengapa ABK *Deck* kurang terampil mengenai pekerjaan *chase boat* dalam operasi seismik ?
- b. Mengapa terjadi penurunan motivasi kerja ABK *Deck* dalam pekerjaan *chase boat* ?

## **C. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN**

### **1. Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui faktor penyebab kurangnya keterampilan ABK *Deck* mengenai pekerjaan *chase boat* dalam operasi seismik.
- b. Untuk mengetahui faktor-faktor penyebab terjadi penurunan motivasi kerja ABK *Deck* di *chase boat*.
- c. Untuk mencari solusi yang tepat dalam mengatasi permasalahan yang terjadi sehingga operasi survei seismik berjalan lancar.

## **2. Manfaat Penelitian**

Diharapkan Penulisan makalah ini dapat memberikan kontribusi-kontribusi dari berbagai aspek, yaitu :

### **a. Manfaat bagi Dunia Akademis**

- 1) Diharapkan makalah ini dapat memperkaya pengetahuan bagi Penulis sendiri khususnya dan bagi teman teman satu profesi pada umumnya untuk mengetahui bagaimana upaya meningkatkan kinerja *chase boat* pada operasi survei seismik.
- 2) Diharapkan makalah ini dapat dijadikan sebagai kelengkapan perpustakaan STIP Jakarta sehingga dapat berguna untuk rekan-rekan Pasis pada masa periode berikutnya.

### **b. Manfaat bagi Dunia Praktisi**

- 1) Makalah ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada perusahaan-perusahaan pelayaran dalam bidang survei seismik untuk meningkatkan kinerja *ABK Deck*.
- 2) Makalah ini diharapkan memberi pengenalan kepada Pelaut Senior dan Junior agar tidak menjadi hambatan untuk menggali dan menimba ilmu pengetahuan tentang pekerjaan survei seismik.

## **D. METODE PENELITIAN**

### **1. Teknik Pendekatan**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sejalan dengan latar belakang dan rumusan masalah di atas, yaitu:

#### **a. Studi Kasus**

Penelitian yang mana ini dilakukan berdasarkan pengalaman yang pernah penulis alami selama bekerja di kapal Ultra Jaya dimana tempat penulis bekerja sebagai Master.

## **b. Deskriptif Kualitatif**

- 1) Mendeskripsikan bagaimana upaya para ABK *Deck* yang bekerja di atas kapal *Utility Vessel*, mempunyai kemampuan dan keahlian serta bertanggung jawab, dalam melakukan prosedur kerja yang tepat.
- 2) Mendeskripsikan bagaimana mengatasi masalah yang timbul bila ABK *Deck* tidak terampil dalam pekerjaan *chase boat*.

## **2. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam pelaksanaan pengumpulan data yang diperlukan sampai selesainya penulisan makalah ini, maka penulis menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

### **a. Teknik Observasi Partisipasi**

Sebagai hasil dari pengalaman dan observasi yang dilakukan secara langsung selama penulis bekerja di atas kapal Ultra Jaya dalam operasi survei seismik.

### **b. Studi Kepustakaan / Dokumen**

Untuk kelengkapan pembahasan dalam penulisan makalah maka penulis mengumpulkan data-data dan informasi dari berbagai buku-buku referensi yang berkaitan dengan operasi survei seismik.

## **E. WAKTU DAN TEMPAT PENELITIAN**

### **1. Waktu Penelitian**

Penulis melakukan penelitian ini saat penulis bekerja sebagai Master di atas kapal Ultra Jaya yang merupakan kapal *Utility Vessel*. Periode penulis melakukan penelitian adalah dari bulan 01 Juli 2017 sampai dengan 20 September 2018.

### **2. Tempat Penelitian**

Penelitian dilakukan di atas kapal Ultra Jaya berbendera Malaysia milik perusahaan Allied Motion Sdn. Bhd, yang beroperasi di Myanmar Oilfield.

## **F. SISTEMATIKA PENULISAN**

Penulisan makalah ini disajikan sesuai dengan sistematika penulisan makalah yang telah ditetapkan dalam buku pedoman penulisan makalah yang dianjurkan oleh STIP Jakarta. Dengan sistematika yang ada maka diharapkan untuk mempermudah penulisan makalah ini secara benar dan terperinci. Makalah ini terbagi dalam 4 (empat) bab sesuai dengan urutan penelitian ini. Adapun sistematika penulisan makalah ini adalah sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini menjelaskan tentang masalah dan alasan mengapa suatu judul diambil. Kemudian dilanjutkan dengan proses identifikasi masalah, batasan masalah dan rumusan dari tiap masalah yang diambil. Tujuan dan manfaat penelitian yang didapat. Metode penelitian yang digunakan. Waktu dan tempat penelitian yang dialokasikan serta sistematika penulisan yang sistematis dalam penyusunannya.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini berisikan tinjauan pustaka, yang diambil dari beberapa kutipan buku dan kerangka pemikiran. Tinjauan pustaka membahas beberapa teori yang berkaitan dengan rumusan masalah dan dapat membantu untuk mencari solusi atau pemecahan yang tepat. Kerangka pemikiran merupakan skema atau alur inti dari makalah ini yang bersifat argumentatif, logis dan analitis berdasarkan kajian teoritis, terkait dengan objek yang akan dikaji.

### **BAB III ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisikan deskripsi data yang merupakan data yang diambil dari lapangan berupa spesifikasi kapal dan pekerjaannya, 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 berdasarkan pengalaman penulis. 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

Bab ini berisikan kesimpulan yang merupakan pernyataan singkat dan tepat berdasarkan hasil analisis dan sehubungan dengan faktor penyebab pada rumusan masalah. Serta saran yang merupakan pertanyaan singkat dan tepat berdasarkan hasil pembahasan sebagai solusi dari rumusan masalah yang merupakan masukan untuk perbaikan yang akan dicapai.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini Penulis memaparkan teori-teori dan istilah-istilah yang berhubungan dengan upaya meningkatkan kinerja ABK untuk menunjang kelancaran operasi survei seismik di kapal Ultra Jaya, sehingga diharapkan akan membantu mencari pemecahan masalah yang ada, yang akan dibahas lebih lanjut dan bersumber dari referensi buku-buku pustaka yang terkait.

##### **1. Upaya**

Menurut Muhammad Ali (2000:105) dalam buku yang berjudul Penelitian Pendidikan Prosedur dan Strategi, mendefinisikan upaya adalah usaha daya upaya, berusaha mencari sesuatu untuk mencari jalan, mengambil tindakan untuk berusaha.

##### **2. Peningkatan**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI, Depdiknas. 2008:1469), peningkatan adalah menaikkan (derajat, taraf) mempertinggi dan memperhebat dalam. Peningkatan tersirat adanya unsur proses yang bertahap yaitu dan tahap terendah, tahap menengah dan tahap akhir atau tahap puncak. Untuk mendapatkan keterampilan dan yang nilai terendah para Awak Kapal hingga mendapatkan hasil yang lebih tinggi dan memuaskan sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan baik dan benar.

Peningkatan berasal dari kata tingkat. 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.

Kata peningkatan biasanya digunakan untuk arti yang positif. Contoh penggunaan katanya dalam judul makalah ini yaitu upaya peningkatan kinerja ABK di Kapal Ultra Jaya pada operasi survei seismik, kata peningkatan dalam judul tersebut memiliki arti usaha untuk membuat sesuatu menjadi lebih baik daripada sebelumnya. Suatu usaha untuk tercapainya suatu peningkatan biasanya diperlukan perencanaan dan eksekusi yang baik sehingga kinerja ABK dalam pengoperasian survei seismik menjadi lebih baik. Perencanaan dan eksekusi ini harus saling berhubungan dan tidak menyimpang dari tujuan yang telah ditentukan.

### **3. Kinerja**

#### **a. Pengertian Kinerja**

Menurut Gary Keller di dalam buku "*The One King*", Kekuatan Fokus Mendorong Produktivitas, (2013:99) Kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Sementara itu dalam praktek manajemen sumber daya manusia banyak terminologi yang muncul dengan kata kinerja yaitu evaluasi kinerja pada dasarnya merupakan proses yang digunakan perusahaan untuk mengevaluasi *job performance*.

Manajemen kinerja atau sering dikenal sebagai *performance management* adalah tentang bagaimana mengelola kegiatan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kelangsungan hidup sebagai organisasi ditentukan oleh keberhasilannya dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, manajemen kinerja merupakan kebutuhan setiap organisasi karena ia berorientasi pada pengelolaan proses pelaksanaan kerja dan hasil atau prestasi.

Menurut Istanjo Oei, di dalam bukunya Riset Sumber Daya Manusia (2010 : 54) pengertian kinerja atau prestasi kerja mengandung substansi pencapaian hasil kerja oleh seseorang. Dengan demikian bahwa kinerja

maupun prestasi kerja merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya. (Anwar Prabu Mangkunegara 2000:67) dalam buku “Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapannya, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. (Malayu S.P. Hasibuan 2006:34) dalam Buku “Manajemen Sumber Daya Manusia”

#### **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Berikut faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja berdasarkan pendapat para ahli :

1) Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, (2000:67), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja adalah Faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

##### a) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita, artinya karyawan yang memiliki IQ yang rata-rata (IQ 110-120) dengan memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

##### b) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*Attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental

yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. (Sikap mental yang siap secara *psikofisik*) artinya, seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dalam mencapai situasi kerja.

2) Kinerja mengacu pada kualitas sumber daya manusia menurut Matutina, kualitas sumber daya manusia mengacu pada :

- a) Pengetahuan (*Knowledge*) yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya fikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan.
- b) Keterampilan (*Skill*), kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki karyawan.
- c) *Abilities* yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab.

Dua hal yang dievaluasi dalam menilai kinerja karyawan berdasarkan definisi diatas yaitu perilaku dan kinerja karyawan. Yang dimaksud dengan penilaian perilaku yaitu kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerjasama, loyalitas, dedikasi dan partisipasi karyawan. Sedangkan kinerja adalah suatu standar fisik yang diukur karena hasil kerja yang dilakukan atau dilaksanakan karyawan atas tugas-tugasnya. Meskipun setiap organisasi berbeda pandangan tentang standar dari kinerja pegawai, tetapi pada intinya efektifitas dan efisiensi menjadi ukuran yang umum.”

Bertitik tolak dari definisi yang di atas tersebut maka dapat dikatakan bahwa inti dari kinerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.

### c. Peningkatan Kinerja

Upaya peningkatan kinerja ABK *Deck* merupakan salah satu faktor utama bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Ada beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya yaitu pelatihan, familiarisasi dan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan demikian, diharapkan mampu meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan perusahaan. Kinerja menunjukkan kemampuan ABK *Deck* dalam meningkatkan produktivitas kerjanya, dapat diartikan atau dirumuskan sebagai perbandingan antara keluaran (*output*) dengan masukan (*input*). Apabila produktivitas naik hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga), dan sistem kerja, teknik produksi, dan adanya peningkatan keterampilan tenaga kerja. (Hasibuan, 2006:126)

Seperti telah dikutip di atas bahwa kinerja setiap orang dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

- 1) Kompetensi individu, meliputi: Kemampuan dan keterampilan: kebugaran fisik dan kesehatan jiwa, pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja dan motivasi dan etos kerja: bekerja sebagai tantangan dan memberi kepuasan.
- 2) Dukungan organisasi, meliputi: Pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja.
- 3) Dukungan manajemen, meliputi: Mengoptimalkan pemanfaatan keunggulan dan potensi kerja, Mendorong pekerja untuk terus meningkatkan kemampuan, Membuka kesempatan yang luas bagi pekerja untuk meningkatkan kemampuan, Membantu pekerja dalam kesulitan melaksanakan tugas, Membangun motivasi kerja, disiplin kerja dan etos kerja, yaitu: menciptakan variasi penugasan, membuka tantangan baru, memberikan insentif dan insentif, membangun komunikasi dua arah (Simanjuntak, 2005:10-16).

#### **d. Manfaat Kinerja**

Kualitas sumber daya manusia memiliki manfaat ditinjau dari pengembangan perusahaan yaitu:

- 1) Perbaikan kinerja.
- 2) Penyesuaian kompensasi.
- 3) Keputusan penempatan.
- 4) Kebutuhan pelatihan.
- 5) Perencanaan dan pengembangan karier.
- 6) Efisiensi proses penempatan staf.
- 7) Kesempatan kerja yang sama.

Meningkatkan performance quality (kinerja) ada beberapa cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan memberikan pelatihan atau training, memberikan insentive atau bonus dan mengaplikasikan atau menerapkan teknologi yang dapat membantu meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja.

Berbicara mengenai ABK sama halnya berbicara mengenai sumber daya manusia (SDM) secara umum yaitu aktivitas–aktivitas yang mencoba memfasilitasi orang–orang didalam organisasi untuk berkontribusi dalam pencapaian rencana strategis organisasi (Dewi Hanggraeni, 2012:4). Kualitas dari AB harus benar-benar siap dari pengetahuan dasar dan juga skillnya sebelum bekerja di atas kapal, kesiapan AB untuk mendukung kerja secara efektif dan efisien. Hambatan dalam pengoperasian kapal yang disebabkan karena sumber daya manusia yang belum memadai.

Untuk kelancaran pengoperasian kapal yang aman dapat tercapai secara optimal sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang melaksanakan tugas-tugas di atas kapal. Dimana memerlukan adanya motivasi, koordinasi, pelatihan dan keterampilan. Kata motivasi (*motivation*) seperti dikatakan Hadari Nawawi dalam buku "Manajemen SDM" bahwa kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Sedangkan koordinasi adalah proses penyatu-paduan berbagai sasaran dan berbagai kegiatan dari berbagai unit yang terpisah (bagian atau bidang fungsional) dari suatu

organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien. Kemudian pelatihan diartikan sebagai proses melatih pekerja menjadi ahli untuk membantunya mengerjakan pekerjaannya yang sekarang sehingga dia bisa berkinerja dengan optimal, kata keterampilan sama artinya dengan kata kecekatan. Terampil atau cekatan adalah kepandaian melakukan sesuatu dengan cepat dan benar. Seseorang yang dapat melakukan sesuatu dengan cepat tetapi salah tidak dapat dikatakan terampil. Demikian pula apabila seseorang dapat melakukan sesuatu dengan benar tetapi lambat, juga tidak dapat dikatakan terampil.

#### **4. Chase Boat**

Berdasarkan teori dari NFFO (*Non Fossil Fuel Obligation*) Services yang diakses dari <http://nffoservices.com/> menyatakan bahwa *chase boat* adalah jenis kapal yang mempunyai tugas sebagai *assist boat* kepada sebuah *mother vessel* dalam operasi survei *seismik* yang biasanya mempunyai 4 (empat) *chase boat* dan 1 (satu) *mother vessel*. *Chase boat* berfungsi untuk mensuplai semua kebutuhan untuk *mother vessel* seperti bahan makanan, bahan bakar, pergantian AB serta semua peralatan yang dibutuhkan untuk operasi *seismik*.

Adapun tugas dari *chase boat* itu sendiri adalah menjaga dan mengawasi setiap kapal-kapal lain yang akan melewati area *survei seismik* dan memberikan informasi kepada kapal-kapal tersebut bahwa di area yang akan mereka lalui terdapat area survei agar kapal-kapal tersebut dapat menghindari area survei. Selain itu, *chase boat* juga bertugas memperhatikan setiap obyek yang terdapat di area survei seperti kayu *log*, *fishing net* dan setiap *floating object* yang terdapat di area survei. *Chase boat* dilengkapi dengan *towing equipment* yang dalam keadaan darurat dapat melakukan *emergency towing* terhadap *mother vessel* sehingga operasi survei tetap berjalan.

#### **5. Survei Seismik**

##### **a. Definisi Survei Seismik**

Mengutip dari website <https://id.wikipedia.org/> bahwa metode survei seismik adalah salah satu metode eksplorasi yang didasarkan

pada pengukuran respon gelombang seismik (suara) yang dimasukkan ke dalam tanah dan kemudian direleksikan atau direfraksikan sepanjang perbedaan lapisan tanah atau batas-batas batuan. Sumber seismik umumnya adalah palu godam (*sledgehammer*) yang dihantamkan pada pelat besi di atas tanah, benda bermassa besar yang dijatuhkan atau ledakan dinamit. Respons yang tertangkap dari tanah diukur dengan sensor yang disebut geofon, yang mengukur pergerakan bumi.

Sedangkan eksplorasi seismik adalah istilah yang dipakai di dalam bidang geofisika untuk menerangkan aktivitas pencarian sumber daya alam dan mineral yang ada di bawah permukaan bumi dengan menggunakan gelombang seismik. Hasil rekaman yang diperoleh dari survei ini disebut dengan seismogram yang kemudian diproses menjadi penampang seismik.

Eksplorasi seismik atau eksplorasi dengan menggunakan metode seismik banyak dipakai oleh perusahaan-perusahaan minyak untuk melakukan pemetaan struktur di bawah permukaan bumi untuk bisa melihat kemungkinan adanya jebakan-jebakan hidrokarbon berdasarkan interpretasi dari penampang seismiknya.

## **b. Macam-Macam Metode Seismik**

### **1) Seismik Refraksi / Bias**

Seperti namanya yaitu seismik refraksi yang berarti bias. Jadi etoda seismik refraksi adalah mengukur gelombang datang yang dibiarkan sepanjang formasi geologi di bawah permukaan tanah. Seismik Refraksi digunakan berdasarkan waktu jalar dari getaran medium/ tanah yang dibangkitkan oleh sebuah sumber pada jarak yang bervariasi. Data yang direkam terdiri dari deretan data fungsi waktu dan kedalaman. kemudian data tersebut di *interpretasi* untuk menentukan kedalaman bidang batas di bawah permukaan dan kecepatan penjalaran gelombang masing-masing lapisan. Peristiwa refraksi umumnya terjadi pada muka air tanah dan bagian paling atas formasi bantalan batuan cadas. Grafik waktu datang gelombang

pertama seismik pada masing-masing geofon memberikan informasi mengenai kedalaman dan lokasi dari horizon-horizon geologi ini. Informasi ini kemudian digambarkan dalam suatu penampang silang untuk menunjukkan kedalaman dari muka air tanah dan lapisan pertama dari bantalan batuan cadas.

a) Keunggulan dari metode seismik refraksi

- (1) Pengamatan Refraksi membutuhkan lokasi sumber dan penerima yang kecil, sehingga relatif murah dalam pengambilan datanya.
- (2) Prosesnya lebih simpel dibandingkan dengan seismik refleksi.
- (3) Pengembangan model untuk interpretasi tidak terlalu sulit karena lingkup lokasi cukup kecil.

b) Kelemahan dari metode seismik refraksi

- (1) Dalam pengukuran regional butuh offset yang lebih lebar.
- (2) Hanya bekerja jika kecepatan gelombang meningkat sebagai fungsi kedalaman.
- (3) Interpretasi dalam bentuk lapisan-lapisan.
- (4) Hanya menggunakan waktu tiba sebagai fungsi jarak (*offset*).
- (5) Model yang dibuat di desain untuk menghasilkan waktu jalar yang teramati.

2) Seismik Refleksi / Pantul

Metode seismik refleksi mengukur waktu yang diperlukan suatu impuls suara untuk melaju dari sumber suara, terpantul oleh batas-batas formasi geologi, dan kembali ke permukaan tanah pada suatu *geophone*. Analisis yang dipergunakan dapat disamakan dengan echo sounding pada teknologi bawah air, kapal, dan sistem radar. Informasi tentang medium juga dapat diekstrak dari bentuk dan amplitudo gelombang pantul yang direkam. Metode seismik refleksi banyak dimanfaatkan untuk keperluan Explorasi perminyakan, penentuan sumber gempa ataupun mendeteksi struktur lapisan tanah.

Seismik refleksi hanya mengamati gelombang pantul yang datang dari batas-batas formasi geologi. Gelombang pantul ini dapat dibagi atas beberapa jenis gelombang yakni : Gelombang-P, Gelombang-S, Gelombang Stoneley, dan Gelombang Love.

a) Keunggulan dari metode seismik refleksi

- (1) Seismik Refleksi menggunakan offset yang lebih kecil.
- (2) Dapat bekerja bagaimanapun perubahan kecepatan sebagai fungsi kedalaman.
- (3) Interpretasi berupa lapisan dan struktur yang lebih kompleks.
- (4) Merekam dan menggunakan semua medan gelombang yang terekam.
- (5) Model bawah permukaan dapat tergambar secara langsung dari data terukur.

b) Kelemahan dari metode seismik refleksi

- (1) Biaya akuisisi lebih mahal karena lokasi sumber dan penerima yang cukup lebar untuk menghasilkan citra yang baik
- (2) Prosesnya lebih sulit dibandingkan dengan seismik refraksi
- (3) Interpretasi dibutuhkan orang yang benar-benar mengerti dan cukup ahli karena pengetahuan terhadap base harus kuat, dan diperlukan beberapa asumsi model yang kompleks.

### **c. Kelebihan dan Kelemahan Metode Seismik**

Metode Survei Seismik mempunyai kelebihan dan kelemahan sebagai berikut :

1) Kelebihannya :

- a) Dapat mendeteksi variasi baik lateral maupun kedalaman dalam parameter fisis yang relevan, yaitu kecepatan seismik.
- b) Dapat menghasilkan citra kenampakan struktur di bawah permukaan.
- c) Dapat dipergunakan untuk membatasi kenampakan stratigrafi dan beberapa kenampakan pengendapan.

- 2) Kelemahannya :
  - a) Banyaknya data yang dikumpulkan dalam sebuah survey akan sangat besar jika di inginkan data yang baik.
  - b) Perolehan data sangat mahal baik akuisisi dan logistik dibandingkan dengan metode geofisika lainnya.
  - c) Reduksi dan processing membutuhkan banyak waktu dan ahli yang banyak.

Berdasarkan kelemahan dan kelebihan, metode seismik sangat baik digunakan jika dapat diperkirakan bahwa terdapat kontras kecepatan pada target yang diinginkan. Namun mengingat bahwa suatu survei harus mempertimbangkan keunggulan metode juga harus mempertimbangkan sisi ekonomisnya. Maka pemilihan metode-metode yang cocok dari "segi ekonomis" dan target menjadi sangat penting.

## 6. *International Safety Management (ISM) Code*

*ISM Code* merupakan panduan yang berisi tentang peraturan keselamatan kapal yang ditetapkan oleh *International Maritime Organization (IMO)* yang menuntut organisasi untuk menyusun sistem manajemen keselamatan pelayarannya sesuai kapal yang dimiliki dan digunakan. Keseluruhan manualnya harus mencakup pengendalian kerja di kapal dan seluruh pendukungnya di darat. Sertifikat akan di terbitkan untuk setiap kapal bila pelaksanaan sudah diverifikasi memenuhi persyaratan standar *International Safety Management (ISM) Code*. Sertifikat ini berlaku 5 tahunan dan selama masa tersebut akan dilakukan audit oleh penerbit sertifikat.

ABK yang bekerja di atas kapal haruslah memenuhi syarat dan memiliki spesifikasi yang baik seperti yang tercantum dalam *ISM Code* 6. Sumber Daya Dan Personil yaitu :

- a. Perusahaan harus memastikan bahwa setiap kapal diawaki oleh pelaut-pelaut yang memenuhi kualifikasi, bersertifikat dan secara medis fit, sesuai persyaratan nasional maupun internasional. (*ISM Code* 6.2)
- b. Perusahaan harus menyusun dan memelihara prosedur untuk mengenal setiap pelatihan yang mungkin diisyaratkan dalam menunjang sistem

manajemen keselamatan dan memastikan bahwa pelatihan dimaksud, diberikan kepada semua personil terkait. (ISM Code 6.5)

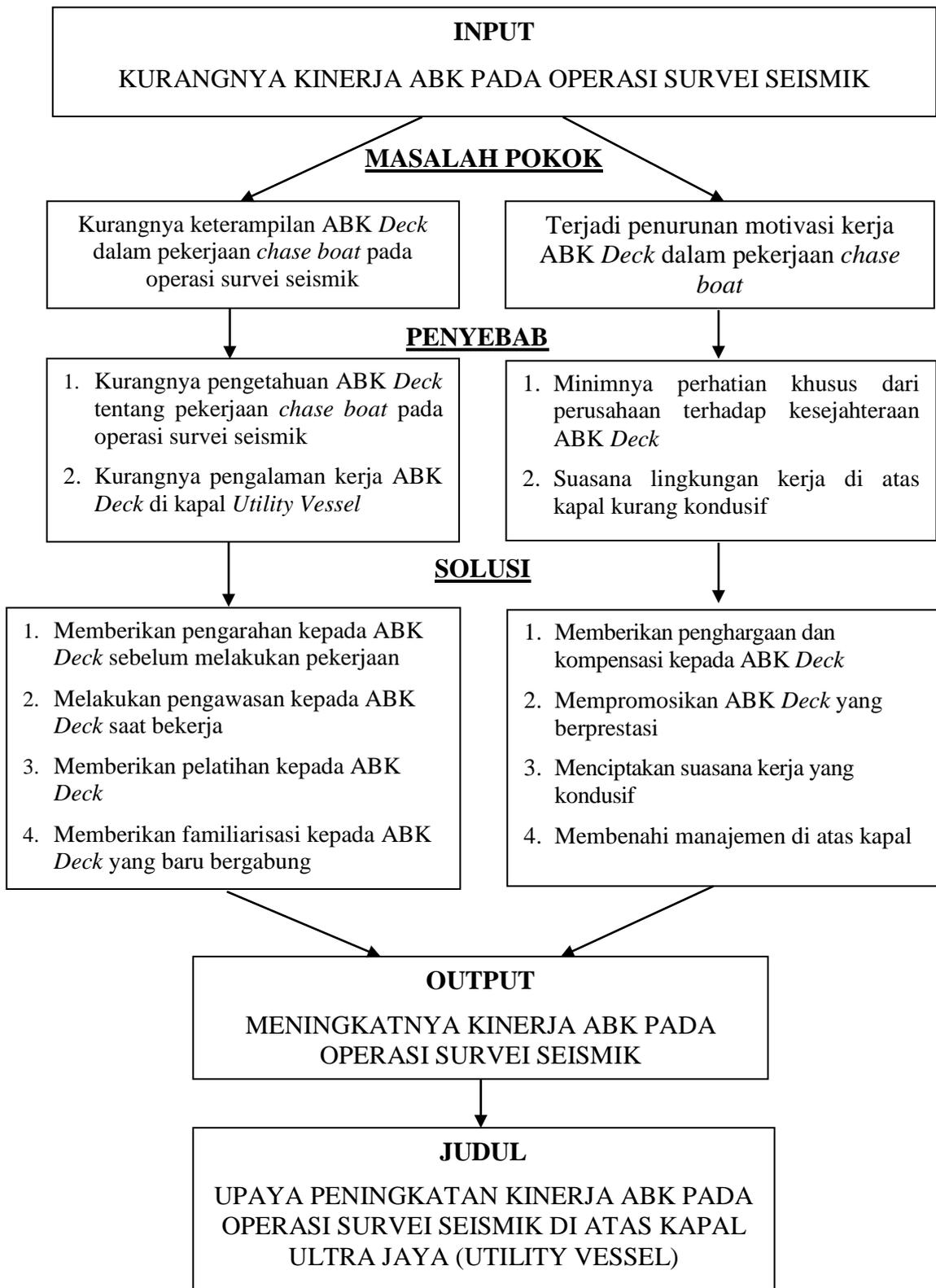
## ***7. Standards of Training, Certification and Watchkeeping (STCW) 1978 Amandement 2010***

Salah satu faktor yang mempunyai pengaruh cukup besar dalam meningkatkan kinerja ABK adalah pengetahuan mengenai tugas dan tanggung jawab perusahaan pelayaran dalam memperkerjakan para pelaut di atas kapal-kapal yang dioperasikan, hal ini menurut STCW 1978 Amandemen 2010 :

- a. Pengawakan didasarkan pada pengaturan Negara Bendera kapal yang juga hams memenuhi dokumen pengwakan yang aman atau yang ekuivalen dan hams dibawah setiap kapal, berdasarkan SOLAS Convention, *minimum safe manning requirements*. IMO resolution A. 481 (XII) tentang prinsip-prinsip pengawakan yang aman menganjurkan bahwa dokumen dimaksudkan harus mencantumkan jumlah personil yang berkualifikasi untuk mengoperasikan kapal sangat mempengaruhi kinerja seseorang dan para pelaut memiliki sertifikat kompetensi dan keterampilan yang diharuskan sesuai dengan tugas, fungsi dan tingkat jabatannya.
- b. Dokumentasi minimum di atas kapal hams disediakan oleh perusahaan pelayaran adalah dokumen yang memuat pengalaman, latihan, kesehatan dan kebugaran serta kompetensi untuk melaksanakan tugas masing-masing. Dokumen khusus untuk mencatat hasil latihan dan familiarisasi di atas kapal yang disebut Training Record Book yang diakui pemerintah. Dokumen ini sebagai bukti bahwa untuk mendemonstrasikan kualifikasi dan kompetensi dari pelaut dalam rangka memperoleh sertifikat itu sendiri.
- c. Tugas familiarisasi yaitu perusahaan pelayaran hams menjamin pelaut di atas kapal sudah familiar dengan tugas-tugas spesifik, aturan dan prosedur yang relevan dengan tugas rutin serta informasi yang jelas mengenai tugas jasa, keselamatan dan perlindungan terhadap lingkungan laut.
- d. Seiring dengan semakin berkembangnya teknologi maka saat ini semakin banyak kapal-kapal yang dilengkapi peralatan yang canggih, yang bisa dikendalikan secara otomatis, sehingga tidak memerlukan banyak ABK.

Dengan demikian timbul apa yang disebut *multipurpose crew*.  
Konsekuensi dari kondisi tersebut maka seluruh tenaga pelaut umumnya  
dan ABK khususnya dituntut untuk lebih meningkatkan Sumber Daya  
Manusia melalui berbagai pendidikan.

## B. KERANGKA PEMIKIRAN



## **BAB III**

### **ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

#### **A. DESKRIPSI DATA**

Kapal Ultra Jaya adalah kapal jenis *Utility Vessel* berbendera Malaysia milik perusahaan Allied Motion Sdn. Bhd, yaitu perusahaan pelayaran yang berkecimpung di bidang pengeboran lepas pantai dan berkantor pusat di Malaysia.

Berikut Penulis paparkan fakta-fakta yang terjadi di atas kapal Ultra Jaya terkait dengan pekerjaan *chase boat* dalam operasi seismik, diantaranya :

#### **1. Kurangnya Keterampilan ABK Deck Dalam Pekerjaan Chase Boat Pada Operasi Survei Seismik**

Tingginya mobilitas operasional dari *chase boat*, yang mana *chase boat* melakukan kegiatan atau pekerjaan selama 24 (dua puluh empat) jam mengakibatkan tingginya tingkat resiko kecelakaan yang dapat terjadi pada kapal *chase boat*. Seperti kejadian pada tanggal 09 April 2017 saat kapal melakukan survei di Myanmar Oilfield yang disebabkan kurangnya atau minimnya pengetahuan ABK Deck terhadap pekerjaan *chase boat* dalam kegiatan survei seismik. Kurangnya pengetahuan ABK Deck mengenai pekerjaan *chase boat*, sangat berdampak fatal, sehingga kemungkinan akan terjadinya kecelakaan kerja sangat tinggi. Kurangnya pengetahuan terhadap suatu pekerjaan tidak bisa dianggap remeh atau sepele terlebih dalam kegiatan *chase boat*, semua pekerjaan atau kegiatan di kapal *chase boat* telah terencana dan terprogram oleh kapal survei atau *mother vessel* sehingga apabila ABK Deck tidak memiliki pengetahuan dan pemahaman mengenai pekerjaan *chase boat* dalam kegiatan seismik bisa mengakibatkan pekerjaan tidak berjalan lancar, gagalnya pekerjaan atau yang lebih parah adalah timbulnya kecelakaan kerja.

Kondisi seperti ini dapat memungkinkan terjadinya kecelakaan yang lebih fatal karena kurangnya pengetahuan ABK *Deck* di Kapal Ultra Jaya dalam melaksanakan tugasnya. Tidak ditunjangnya pengetahuan kerja berdampak kepada kurang lancarnya pekerjaan, gagalnya pekerjaan atau yang lebih parah adalah timbulnya kecelakaan kerja, seperti yang disebutkan diatas.

Hal ini dikarenakan masih banyak perusahaan pelayaran khususnya *offshore*, dalam merekrut ABK tidak memiliki standar yang baku berkenaan dengan pengetahuan dan pekerjaan di kapal *chase boat*, asal ABK tersebut mau menandatangani kontrak. Bahkan ada beberapa ABK *Deck* di atas Kapal Ultra Jaya yang baru pertama kali bekerja di kapal *chase boat*, sehingga sangat diperlukan pengetahuan dan juga ketrampilan mengenai pekerjaan *chase boat* dalam kegiatan survei seismik. Oleh karena itu, ABK yang baru / belum berpengalaman perlu diberikan pengarahan, familiarisasi dan pelatihan tentang kegiatan survei seismik. Selain itu, pengawasan oleh Perwira harus selalu dilakukan secara konsisten.

## **2. Terjadi Penurunan Motivasi Kerja ABK *Deck* Dalam Pekerjaan *Chase Boat***

Kegiatan survei termasuk pekerjaan yang monoton, karena di atas kapal Ultra Jaya setiap hari melaksanakan pekerjaan yang sama dan dilakukan berulang-ulang, tergantung apakah kapal yang sedang melakukan *survey* terlalu menyimpang dari garis haluan atau masih berada pada posisi yang telah ditentukan. Dari pengalaman yang Penulis alami pada tanggal 15 April 2017 saat kapal melakukan survei di Myanmar Oilfield, dalam setiap jaga bisa menyelesaikan 4 (empat) sampai 5 (lima) garis, dimana panjang satu garis antara 4 (empat) sampai 5 (lima) *nautical mile*. Jika garis yang disurvei hasil datanya bagus maka kapal dapat berpindah ke garis haluan berikutnya. Tetapi jika hasilnya tidak akurat, maka akan dilakukan survei ulang terhadap garis yang telah disurvei sebelumnya.

Seringnya dilakukan *survey* ulang karena data-data yang diperoleh belum dianggap akurat menyebabkan waktu operasional di laut bertambah lama dan menimbulkan kebosanan atau kejenuhan bagi ABK *Deck* di Kapal Ultra Jaya, sehingga ABK *Deck* yang merasa bosan atau jenuh, sering kali mengalami

ketegangan, cepat merasa lelah, serta sulit berkonsentrasi maupun sulit bekerja secara efektif. Hal-hal yang dialami ABK *Deck* tersebut tentu tidak bisa dianggap remeh dan sepele karena bisa mengurangi kewaspadaan yang bisa menimbulkan terjadinya kecelakaan kerja.

Dalam hal ini, peran perusahaan dan Perwira di atas kapal sangat penting, khususnya dalam meningkatkan motivasi kerja ABK *Deck*. Perusahaan lebih memperhatikan ABK *Deck* dengan memberikan penghargaan dan kompensasi serta promosi jabatan kepada ABK *Deck* yang berprestasi. Sedangkan Perwira sebisa mungkin menjalin koordinasi dengan ABK *Deck* agar tercipta suasana kerja yang kondusif dan Nakhoda melakukan pembenahan manajemen di atas kapal.

## **B. ANALISIS DATA**

Dari penjelasan deskripsi di atas, Penulis dapat menganalisis penyebab permasalahan yang terjadi sebagai berikut :

### **1. Kurangnya Keterampilan ABK *Deck* Dalam Pekerjaan *Chase Boat* Pada Operasi Survei Seismik**

Dalam hal ini, perekrutan crew (*recruitment*) memegang peranan penting. Adapun yang menjadi penyebab dari pokok permasalahan tersebut adalah sebagai berikut:

#### **a. Kurangnya Pengetahuan ABK *Deck* tentang Pekerjaan *Chase Boat* Pada Operasi Survei Seismik**

Pada data kasus di atas terjadinya kecelakaan diakibatkan kurangnya pengetahuan dan keterampilan ABK terhadap pekerjaan *chase boat* dalam operasi *seismik*. Perusahaan pelayaran seharusnya dalam merekrut ABK *Deck* mempunyai standar yang baku, bisa melalui test dan wawancara sehingga akan diperoleh ABK *Deck* dengan pengetahuan luas terhadap pekerjaan-pekerjaan *ofshore* khususnya *chase boat* dalam operasi *seismik*. Perusahaan dapat menempatkan ABK *Deck* yang sudah berpengalaman dalam bidang pekerjaan *chase boat* agar dapat tercapai secara optimal pekerjaan *chase boat* dalam melakukan pelayanan dalam operasi *seismik*.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap efektifnya kerja di atas kapal. Tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang terampil dan berkualitas, maka segala usaha akan sia-sia. Orang-orang yang bekerja di atas kapal *chase boat* adalah pekerja yang profesional serta mempunyai kemampuan kerja dalam kerja perorangan maupun dalam kelompok. Kurangnya petunjuk ABK *Deck* tentang pekerjaan *chase boat*, maka akan menyebabkan tidak maksimalnya penerapan pekerjaan *chase boat* karena kurangnya persiapan dari ABK *Deck* untuk melakukan pelayanan dalam operasi *seismik*.

Kurangnya tanggung jawab dari para ABK *Deck*, sifat saling mengandalkan, sehingga bila terjadi kesalahan atau kelalaian akan saling menyalahkan. Ketidakpahaman terhadap pelayanan dalam operasi *seismik* juga menyebabkan kurang pedulinya dan keengganan ABK *Deck*. Karena untuk melaksanakan dan menerapkan sebuah prosedur kerja secara maksimal harus melibatkan semua personil yang ada sebagai pihak pelaksana, yang artinya bahwa prosedur kerja harus diterapkan secara bersama sama oleh semua Personil dan Perwira dalam hal ini *Chief Officer* adalah sebagai pengontrol apakah prosedur kerja telah diterapkan dengan benar atau belum. Kurangnya petunjuk tentang pekerjaan *chase boat* dalam operasi *seismik* disebabkan oleh beberapa faktor yaitu:

- 1) Prosedur kerja *chase boat* diterbitkan dalam bahasa Inggris, sedangkan sebagian besar ABK *Deck* berasal dari Indonesia yang tidak memiliki kemampuan dalam berbahasa Inggris, hal ini menjadi kendala untuk mengerti dan memahami isi dari pada prosedur kerja.
- 2) Prosedur kerja *chase boat* hanya disimpan tidak ditempel di dinding dan diterapkan oleh Perwira saja, sehingga tidak semua ABK *Deck* bisa tahu isi dari pada prosedur kerja, bahkan mungkin juga tidak pernah sama sekali melihat prosedur kerja *chase boat*.
- 3) Kurangnya sosialisasi dan familiarisasi ABK *Deck* terhadap prosedur kerja, biasanya ABK *Deck* hanya menerima perintah dari atasannya saja untuk melaksanakan prosedur kerja *chase boat*, sehingga pada situasi tertentu tanpa kehadiran Perwira di lingkungannya / posisinya

mereka akan kebingungan dan tidak memiliki keyakinan untuk memutuskan dan melakukan suatu tindakan darurat. Hal ini akan mengganggu kegiatan *chase boat* dalam memberikan pelayanan terhadap operasi survei seismik di area prospek.

**b. Kurangnya Pengalaman Kerja ABK Deck di Kapal Chase Boat**

Pemahaman dan keterampilan ABK Deck dalam melakukan pekerjaan di atas kapal, khususnya kapal *chase boat* memiliki peran penting untuk menunjang kelancaran operasional kapal itu sendiri. Oleh karena itu, setiap ABK Deck yang akan bekerja di atas kapal, harus mengetahui tentang tugas dan tanggung jawabnya sesuai jabatan yang akan diemban, oleh karena itu harus ABK Deck yang baru harus diberikan familiarisasi. Akan tetapi faktanya familiarisasi kepada ABK Deck yang baru tidak dilakukan secara maksimal baik di darat sebelum naik kapal maupun pelaksanaan familiarisasi di atas kapal oleh Perwira dikarenakan jam operasional kapal yang sangat padat.

ABK yang baru direkrut tidak diadakan familiarisasi atau diberikan informasi lebih dahulu oleh perusahaan mengenai pekerjaan *chase boat* terhadap operasi *seismik*, meskipun nantinya setelah naik kapal ABK Deck akan diberikan orientasi oleh *safety officer*, sehingga setelah bekerja di atas kapal sangat menyulitkan Nakhoda dan Perwira-Perwira dalam mendelegasikan tugas dan pekerjaan terutama tentang pekerjaan *chase boat* terhadap operasi *seismik* kepada ABK Deck baru tersebut. Karena kurangnya pengetahuan mengenai pekerjaan *chase boat* terhadap operasi *seismik*, maka sebagian ABK Deck yang baru tersebut dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan terutama dalam hal pekerjaan *chase boat* terhadap operasi seismik kurang dipahami dan cenderung asal-asalan dalam bekerja, sehingga hasil yang dicapai kurang optimal.

Kurangnya pengetahuan awal membuat ABK Deck akan menjadi pekerja yang apatis, dimana ABK Deck hanya menunggu perintah tugas yang diberikan kepadanya serta selalu menjadi pengikut dari rekan kerja yang lain dan tidak mempunyai inisiatif sendiri. Kurangnya familiarisasi ABK Deck menjadi persoalan tersendiri, kapal yang mempunyai jadwal

operasional yang padat, proses kegiatan eksplorasi gas dan minyak yang mempunyai resiko yang cukup tinggi tentu memerlukan ABK *Deck* yang cekatan dan handal dalam bertugas.

## **2. Terjadi Penurunan Motivasi Kerja ABK *Deck* Dalam Pekerjaan *Chase Boat***

Dari permasalahan utama Penulis menganalisis penyebabnya adalah :

### **a. Minimnya Perhatian Khusus Dari Perusahaan Terhadap Kesejahteraan ABK *Deck***

Menurunnya motivasi kerja menyebabkan ABK *Deck* tidak peduli sehingga dalam melaksanakan tugasnya kurang memperdulikan lingkungan sekitar, dengan kata lain ABK *Deck* melaksanakan pekerjaannya tidak sesuai prosedur yang ada. Pekerjaan di kapal *chase boat* adalah pekerjaan dimana peluang terjadinya kecelakaan dan juga kejenuhan yang cukup tinggi dibanding dengan kapal yang bekerja di lepas pantai yang hanya melayani pengeboran lepas pantai yang umumnya hanya membawa material saja dibanding dengan kapal *chase boat* yang kerjanya banyak melaksanakan *chase boat* pada kegiatan *survei seismik*. Namun dengan perbedaan jenis pekerjaan itu, perusahaan pelayaran membayar gaji yang sama sehingga timbul rasa ketidakpuasan yang berakibat turunnya motivasi ABK *Deck* dalam melaksanakan tugasnya.

Hal lain yang Penulis amati di atas kapal, ABK *Deck* merasa bahwa perusahaan kurang memperhatikan kesejahteraan dalam meningkatkan motivasi ABK *Deck*. Sebagai contohnya yang terjadi di atas kapal, pada saat ada salah satu ABK *Deck* yang sudah habis kontraknya tapi belum dapat pulang dikarenakan kapal berada di tengah laut terus menerus, perusahaan tidak pernah memberikan uang tambahan dalam rangka menghargai kerja ABK *Deck*.

Akibatnya motivasi kerja ABK *Deck* menjadi turun karena tidak ada perbedaan antara bekerja yang dianggap berat dan yang biasa. Rendahnya motivasi kerja ABK *Deck* sangat mempengaruhi kinerja di kapal. Dengan rasa motivasi yang rendah menyebabkan pekerjaan yang dilakukan

terkesan asal-asalan, ABK *Deck* hanya sekedar melakukan tugas dan kewajiban tanpa di barengi rasa tanggung jawab sehingga hasilnya tidak maksimal.

Pada akhir-akhir ini banyak bermunculan teori maupun pengertian tentang motivasi yang dikemukakan oleh para ahli yang antara lain adalah teori motivasi yang berorientasikan pada teori kebutuhan. Setiap diri manusia terdiri dari 5 (lima) kebutuhan yaitu kebutuhan secara fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri. Lebih lanjut dapat dijelaskan dari 5 (lima) kebutuhan tersebut yaitu sebagai berikut :

- 1) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan primer atau kebutuhan yang paling utama yang harus dipenuhi setiap insan manusia, kebutuhan dimaksud adalah berupa, sandang, pangan, tempat tinggal, dan kebutuhan fisik lainnya.
- 2) Kebutuhan akan rasa aman, yaitu kebutuhan perlindungan dari gangguan baik fisik maupun mental.
- 3) Kebutuhan sosial, yaitu seperti diterima kehadirannya oleh orang lain, kebutuhan untuk maju, kebutuhan persahabatan, keakraban sesama manusia dan kebutuhan keikutsertaan dalam kelompoknya.
- 4) Kebutuhan penghargaan, yaitu kebutuhan untuk dihormati, diakui, disegani ataupun kebutuhan kewibawaan.
- 5) Kebutuhan aktualisasi yaitu kebutuhan untuk meningkatkan kerja, berprestasi, berbuat sesuatu yang lebih baik dan bertanggung jawab.

Jika semua kebutuhan ABK *Deck* terpenuhi rasa nyaman dalam bekerja telah hadir dalam diri ABK *Deck* maka dapat menekan ataupun menghilangkan sumber – sumber konflik dari dalam diri ABK *Deck*.

#### **b. Suasana Lingkungan Kerja di atas Kapal Kurang Kondusif**

Pekerjan di kapal Ultra Jaya selain cukup berat juga waktu kerjanya yang terus menerus sehingga dapat menyita waktu istirahat ABK *Deck*. Mereka dalam melakukan pekerjaan dinas jaga selama 12 (dua belas) jam dalam sehari dibagi menjadi 2 (dua), sehingga 1 (satu) kali jaga selama 6

(enam) jam, dinas jaga terdiri dari 00.00-06.00 / 12.00-18.00 dan 06.00-12.00 / 18.00-24.00. Pada saat kapal *chase boat* akan melakukan kegiatan transfer minyak ke kapal survei maka pada kegiatan tersebut semua ABK *Deck* akan bekerja, walaupun sudah selesai melaksanakan dinas jaga. Jadi ABK *Deck* tersebut akan bekerja dalam sehari bisa mencapai lebih dari 12 (dua belas) jam. Misalnya untuk ABK *Deck* yang dinas jaga 00.00-06.00 setelah selesai jaga jam 06.00 maka awak tersebut istirahat, pada jam 08.00 dilakukan pekerjaan transfer minyak ke kapal survei dan selesai pada pukul 12.00, maka ABK *Deck* tersebut setelah ikut kegiatan transfer minyak pada jam 12.00 akan melaksanakan tugas jaga lagi sampai jam 18.00. Sehingga waktu istirahat ABK *Deck* tersebut dalam 24 (dua puluh empat) jam hanya 8 (delapan) jam. Hal ini sudah tidak sesuai dengan STCW 2010 Chapter VII tentang periode istirahat ABK *Deck*.

Kurangnya waktu istirahat ABK *Deck*, mengakibatkan suasana kerja akan menjadi kurang kondusif dikarenakan ABK *Deck* belum beristirahat sesuai dengan jadwalnya sudah harus bekerja kembali melakukan tugas jaga. Terkadang akan timbul kecemburuan diantara ABK *Deck* yang bekerja melebihi jam kerja dengan yang bekerja sesuai dengan jadwalnya saja. Lingkungan kerja yang monoton / membosankan juga dapat menyebabkan tekanan mental yang cukup tinggi dan akan dapat mengakibatkan kinerja ABK *Deck* menjadi menurun. Hal ini dapat dialami oleh setiap ABK *Deck*. Ini sangat berbahaya dan dapat mengganggu pengoperasian kapal dan kelancaran pekerjaan *seismik*. Seharusnya perusahaan lebih awal dapat memahami gejala-gejala seperti ini sehingga perusahaan mengerti akan apa yang seharusnya dilakukan untuk meningkatkan kinerja para ABK *Deck*.

Kegiatan *chase boat* yang dilaksanakan secara terus menerus setiap hari sangat membutuhkan motivasi kerja yang tinggi dari ABK *Deck*. Motivasi yang timbul dari dalam setiap individu di kapal akan menciptakan suatu kelompok kerja yang solid dan berkualitas dalam pekerjaannya. Pada kapal masih ditemukan adanya beberapa ABK *Deck* yang motivasi kerjanya masih kurang. Hal tersebut disebabkan karena ABK *Deck* merasa tidak ada yang memperhatikan secara detail

pekerjaannya. Mereka dapat dengan sesuka hatinya bekerja karena tidak adanya pengawasan dari atasannya. Penyebab lain adalah karena tidak adanya penghargaan dari atasan sebagai apresiasi terhadap pekerjaan bawahan. Hal-hal tersebutlah yang mengakibatkan terjadi penurunan motivasi kerja ABK. Suatu pekerjaan yang dilakukan dengan motivasi tinggi akan menjadikan pekerjaan tepat sasaran, tepat waktu dan dengan efektif.

## C. PEMECAHAN MASALAH

Berdasarkan penjelasan pada analisis data di atas, Penulis dapat memberikan solusi pemecahan dari masing-masing masalah yang terjadi sebagai berikut :

### 1. Alternatif Pemecahan Masalah

#### a. Kurangnya Keterampilan ABK *Deck* mengenai Pekerjaan *Chase Boat* dalam Operasi Seismik

Adapun pemecahannya adalah sebagai berikut:

- 1) Memberikan Pengarahan Kepada ABK *Deck* Sebelum Melakukan Pekerjaan

Pengarahan dan penjelasan tentang pekerjaan *chase boat*. Karena diterbitkan dengan bahasa Inggris, maka Nahkoda dalam hal ini juga harus menterjemahkannya dalam bahasa yang bisa dimengerti oleh ABK *Deck*. Dalam penjelasannya agar lebih bisa dimengerti oleh ABK *Deck* maka perlu pula disampaikan dengan sarana sarana sosialisasi yang ada, misalnya dengan gambar-gambar, daftar alur, atau poster.

Salah satu metode yang efektif untuk meningkatkan pengetahuan ABK *Deck* dalam pekerjaan *chase boat* adalah dengan pemasangan poster di tempat-tempat yang mudah dibaca. Tanda-tanda dan simbol adalah metode yang sangat efektif untuk peringatan terhadap bahaya dan untuk menyajikan informasi dalam bentuk non linguistik. Poster atau tanda-tanda ini harus disajikan dengan warna yang mencolok agar mudah dibaca dan menarik perhatian.

Metode familiarisasi dan sosialisasi prosedur kerja yang efektif adalah sangat diperlukan dalam hal mendorong ABK *Deck* memahami dan mematuhi isi dari pada prosedur kerja yang sedang berlaku di atas kapal. Poster yang menarik untuk dilihat, isi dari pada poster mudah dimengerti, bahasa yang sederhana, dan sesuai dengan situasi dan kondisi di atas kapal akan mempermudah ABK *Deck* untuk memahami, mematuhi dan menjalankan prosedur kerja dengan maksimal.

Banyak jenis dan macam dari IMO Symbol, apabila IMO Symbol yang harus diterapkan cukup banyak, perlu diterapkan symbol mana yang harus disosialisasikan terlebih dahulu. Dalam hal ini yang paling penting adalah poster prosedur kerja (SOP) operasi *seismik*. Perencanaan penerapan IMO Simbol berhubungan dengan tata letak dari penempatan simbol - simbol tersebut disesuaikan dengan kondisi dan keadaan tata ruangan dan bangunan kapal. Poster dan IMO Simbol dengan warna mencolok untuk menarik perhatian dan memudahkan untuk diingat adalah sangat penting. Dengan kalimat dan langkah langkah yang sederhana juga memudahkan ABK untuk melaksanakan pekerjaan *chase boat*.

Penempatan pada lokasi yang tepat juga harus diperhitungkan. Sebaiknya penempatan poster dan simbol ditempatkan pada lokasi-lokasi yang sering dikunjungi ABK *Deck* misalnya : ruang makan, ruang rekreasi dan tempat pelaksanaan *chase boat*. Prosedur kerja sebagai tahapan aktivitas atau jalur yang harus dilaksanakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, tidak jarang disediakan dalam bentuk poster dengan bagan alur dan hal ini berlaku dalam pelaksanaan pekerjaan *chase boat*. Dengan adanya Prosedur kerja tersebut sangat membantu mempermudah suatu pekerjaan.

Prosedur kerja pada setiap unit alat yang disusun pabrik pembuat biasanya dalam bahasa negara pembuat, tidak begitu rinci. Oleh karena itu perlu disajikan dalam bahasa yang lugas, bisa dimengerti oleh ABK *Deck* dan sebaiknya jelas, tegas dan rinci dilengkapi dengan gambar atau simbol-simbol yang informatif, hal

tersebut akan menciptakan pemahaman terhadap prosedur kerja yang bagus sehingga dapat menghindari terjadinya salah pengertian.

## 2) Melakukan Pengawasan Kepada ABK *Deck* Saat Bekerja

Untuk mencapai peningkatan kinerja ABK *Deck* maka tingkat kualitas perencanaan kerja yang baik adalah hal yang mutlak dilaksanakan dan rencana yang sudah dibuat harus dijalankan dengan konsisten, sehingga pelaksanaan kerja sesuai dengan yang direncanakan. Mengingat begitu banyak pekerjaan di atas kapal, maka seluruh ABK *Deck* yang ada di atas kapal harus dibuatkan suatu perincian pembagian tugas dan tanggung jawab masing-masing ABK *Deck*.

Latar belakang pendidikan dan pengalaman masing-masing ABK *Deck* juga harus diperhatikan, dan kemudian juga diadakan *rolling* (pergantian) waktu dari setiap tugas jaga masing-masing. Dengan adanya perputaran tersebut, maka seluruh ABK *Deck* senantiasa merasa lebih mendapatkan sesuatu yang baru dan tentunya lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seluruh ABK *Deck*.

Dalam hal pengawasan kerja, seorang Perwira melakukan pengawasan harus dilaksanakan secara konsisten artinya pekerjaan tersebut diawasi hingga pekerjaan itu selesai dan terlihat hasilnya. Perlu diingat bahwa yang diawasi itu adalah pekerjaan serta pelaksanaannya dan bukan orang-orang yang melaksanakannya.

Pengawasan terhadap pekerjaan ABK *Deck* harus konstruktif dan bilamana pengawas tiba di lokasi ia seharusnya tidak boleh mengeluarkan sindiran-sindiran umum tentang cara pelaksanaannya, tetapi harus secara tegas mengatakan apa yang kurang atau salah. Misalnya seorang Perwira yang mendatangi para ABK *Deck* yang sedang bertugas jaga, mengatakan bahwa pekerjaannya hanya menghabiskan majun, dengan kata-kata itu para ABK *Deck* tidak akan mengetahui apa sebetulnya yang salah dari pekerjaannya.

### 3) Memberikan Pelatihan kepada ABK *Deck*

Para ABK baru (belum pengalaman) yang diterima belum mempunyai kemampuan secara penuh untuk melaksanakan tugas-tugas pekerjaan mereka. Bahkan para ABK *Deck* yang sudah berpengalaman perlu belajar dan menyesuaikan dengan kondisi kapal, orang-orangnya, kebijaksanaan-kebijaksanaannya dan prosedur-prosedurnya. mereka juga memerlukan latihan dan pengembangan lebih lanjut untuk memahami dan terampil mengerjakan tugas-tugas secara baik.

Ada dua tujuan utama diadakannya pelatihan bagi ABK *Deck*. Pertama : pelatihan dilakukan untuk menutup perbedaan antara kecakapan atau kemampuan ABK dengan permintaan jabatan dan pelatihan dapat sebagai pengganti pengalaman kerja di atas kapal. Kedua; pelatihan tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja ABK dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan. Sekali lagi meskipun usaha-usaha tersebut memakan waktu, tetapi akan mengurangi perputaran kerja dan membuat ABK menjadi lebih produktif. Lebih lanjut, pendidikan dan latihan membantu mereka dalam menghindarkan diri dari ketertinggalan dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik terutama pencegahan kecelakaan kerja dimana ia ditempatkan diatas kapal.

Pelatihan mempunyai berbagai manfaat jangka panjang yang membantu para ABK *Deck* untuk bertanggung jawab lebih besar di waktu yang akan datang. Program latihan tidak hanya penting untuk individu tetapi juga untuk organisasi dan hubungan manusiawi dalam kelompok kerja dan bahkan bagi negara. Latihan dapat juga digunakan apabila tingkat kecelakaan kerja atau pemborosan tinggi, semangat kerja dan motivasi rendah atau masalah-masalah operasional lainnya.

Program latihan untuk mengajarkan berbagai keterampilan tertentu, menyampaikan pengetahuan yang dibutuhkan atau mengubah sikap agar program efektif, prinsip-prinsip belajar harus diperhatikan. Prinsip-prinsip ini adalah bahwa program bersifat partisipasif, relevan,

pengulangan dan memberikan umpan balik mengenai kemajuan peserta pelatihan. Semakin terpenuhinya prinsip-prinsip tersebut latihan akan semakin efektif.

Disamping itu perancangan program juga perlu menyadari perbedaan individual, karena pada dasarnya para *ABK Deck* mempunyai kemampuan, sifat karakter dan sebagainya yang berbeda satu dengan yang lainnya. Instruksi pekerjaan yang diberikan secara langsung pada pengerjaan dan digunakan terutama untuk para *ABK Deck* tentang cara pelaksanaan pekerjaan mereka.

#### 4) Memberikan Familiarisasi kepada *ABK Deck* yang Baru Bergabung

Sebelum naik kapal hendaknya *ABK Deck* yang baru direkrut diberikan pengarahan dan informasi mengenai pekerjaan dan situasi di atas kapal oleh perusahaan pelayaran berupa video yang berhubungan dengan tugas-tugas di atas kapal. Kepada masing-masing *ABK Deck* dijelaskan karakter atau situasi kerja di atas kapal sehingga sebelum mereka datang ke kapal sudah mempunyai pengetahuan dan gambaran tentang pekerjaan di atas kapal. Penulis melihat bahwa hal ini kurang diperhatikan oleh perusahaan dimana Penulis bekerja, sehingga kebanyakan *ABK Deck* yang baru naik kapal belum mengetahui dan memahami pekerjaan mereka.

Proses familiarisasi di atas kapal terkadang sulit dilakukan karena padatnya jadwal pelayaran namun demikian familiarisasi harus tetap dan segera dilakukan dalam waktu 1 X 24 jam. Untuk itu, Perwira kapal harus jeli dalam memanfaatkan waktu guna melakukan familiarisasi, misalnya pada saat kapal lepas dari pelabuhan dan sedang berlayar di laut lepas dapat digunakan untuk melakukan familiarisasi kepada *ABK Deck* yang baru bergabung atau bekerja di atas kapal. Dengan demikian *ABK Deck* baru bisa segera mengerti akan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Bagi *ABK Deck* yang sudah berpengalaman cukup diberikan penjelasan mulai dari prosedur kerja di kapal *chase boat* dan sistem

manajemen keselamatan atau *Safety Management System (SMS)* yang dijalankan diperusahaan hingga pengenalan kapal yang akan ditempatinya. Penjelasan operasi kapal tentang kondisi terakhir kapal, daerah operasi, tugas dari kapal, kendala terakhir dan masalah operasi lainnya untuk memberi informasi yang cukup kepada *ABK Deck* sehingga pada saat *ABK Deck* tiba di kapal nantinya akan dapat memahami kapalnya dengan baik dan cepat beradaptasi di lingkungan kerja.

Dengan dilakukan familiarisasi atau pengenalan awal tentang kapal dan operasinya diharapkan *ABK Deck* yang akan bertugas dapat menyiapkan dirinya baik fisik maupun mental jika sudah berada di atas kapal, karena seperti pada penjelasan bab sebelumnya banyaknya permasalahan yang di atas kapal seperti hubungan antara *ABK Deck* dan penyelam yang kurang harmonis yang disebabkan perilaku yang kurang baik serta rasa bosan yang sering mengganggu mental atau kejiwaan *ABK Deck*. Pengenalan atau familiarisasi ini dapat memberikan gambaran kepada *ABK Deck* apa yang harus dilakukannya setelah berada di kapal untuk bersikap, bertindak dan mengontrol emosi agar dapat merasa nyaman bekerja di atas kapal. Dengan rasa nyaman yang di rasakan *ABK Deck* maka akan meningkatkan semangat kerja atau termotivasi dalam beraktivitas sehari – hari dan meningkatnya kinerja *ABK Deck*.

**b. Terjadi Penurunan Motivasi Kerja *ABK Deck* Dalam Pekerjaan *Chase Boat***

Adapun pemecahan masalahnya adalah sebagai berikut:

1) Memberikan Penghargaan dan Kompensasi kepada *ABK Deck*

Untuk meningkatkan semangat kerja *ABK Deck* dalam melaksanakan pekerjaan rutin di atas kapal *chase boat* hendaknya perusahaan memberikan penghargaan dan insentif kepada *ABK Deck*. Dengan adanya pemberian penghargaan dan insentif dari perusahaan,

ABK *Deck* merasa lebih diperhatikan sehingga dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari didasari rasa tanggung jawab.

Penghargaan dan insentif diberikan kepada ABK *Deck* yang berprestasi agar ABK *Deck* tersebut dapat mempertahankan atau meningkatkan kinerjanya dan juga untuk memotivasi ABK *Deck* lain agar lebih disiplin dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam pemberian penghargaan dan insentif tersebut harus benar-benar memperhatikan kinerja dari ABK *Deck* yang menerimanya, sehingga tidak menimbulkan kecemburuan sosial bagi ABK *Deck* lain yang tidak mendapatkannya.

ABK *Deck* harus diberi motivasi sebagai faktor yang mendorong orang untuk bertindak. Dengan berbagai cara atau metode hendaknya pimpinan pelaksana kerja (Mualim I) dapat memberikan motivasi kepada ABK *Deck* yang bertugas di kapal, selama menjalankan tugas dikapal, khususnya dalam pengoperasian dan perawatan peralatan pencegahan pencemaran laut. Pelaksana penuh percaya diri dan akan timbul “rasa memiliki” sehingga dapat memotivasi dalam mengoperasikan dan merawat peralatan dengan penuh rasa tanggung jawab. Rasa ingin menguasai, termasuk mendalami cara kerja, rangkaian diagram berjalan dengan sendirinya. Dan pada akhirnya dirasakan olehnya bahwa semua itu langsung atau tidak langsung bermanfaat bagi dirinya sendiri.

Perusahaan hendaknya bijaksana secara tulus memberikan pengakuan kepada ABK *Deck* yang kinerjanya baik dan meningkat dengan menggunakan kata pujian / pengakuan sebagai apresiasi penghargaan, yang akan memberikan motivasi kepada ABK *Deck* untuk bekerja lebih baik atau paling tidak mempertahankan kinerja yang sudah ada dan baik.

## 2) Mempromosikan ABK *Deck* yang Berprestasi

Sebagai pimpinan di atas kapal, Perwira junior beserta para Perwira seniornya sangat berperan penting dalam membina,

menggerakkan, dan mengarahkan ABK *Deck* agar dapat bekerja dengan penuh semangat dan bertanggung jawab akan tugas-tugasnya demi tercapainya tujuan yang diinginkan oleh perusahaan dan misi bersama seluruh ABK. Demikian pula dalam menilai, mengukur dan meneliti pelaksanaan kerja maupun hasil kerja dari anak buahnya. Seorang Perwira harus bisa memberi penghargaan agar semangat para bawahan bertambah, sebab keberhasilan pengoperasian suatu kapal adalah atas kebersamaan dan kekompakan antara Perwira dan ABK *Deck*.

Kemudian untuk menciptakan keakraban antara Perwira dan ABK *Deck* maka seorang Perwira harus mampu memberikan contoh yang baik. Hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan partisipasinya baik dalam hal pengawasan maupun arahan dalam pelaksanaan tugas setiap hari baik secara langsung maupun tidak langsung. Dengan demikian para ABK *Deck* merasa lebih diperhatikan sehingga lebih dapat menumbuhkan lagi semangat dan gairah kerja diantara mereka. Dengan demikian pada akhirnya dapat menciptakan suasana kerja yang baik dan harmonis serta akrab dan kompak baik pada waktu jam kerja maupun diluar jam kerja.

Untuk kelancaran operasional kapal maka Mualim I dituntut dapat merencanakan, mengorganisir, dan mengkoordinasikan para anak buah kapalnya untuk mewujudkan tanggung jawabnya. Disini diperlukan langkah-langkah Nakhoda untuk memberikan perhatian yang lebih kepada ABK *Deck* yang bekerja diluar jam-jam kerja. Kerja lembur adalah kerja yang dilakukan dengan niat baik, dan dilakukan dengan cara yang baik pula. Pekerjaan yang dilakukan diluar jam kerja tersebut harus diberikan bayaran tambahan oleh pihak perusahaan setelah menerima laporan dari kapal, dan memberikan insentif atau gaji berkala kepada anak buah kapal sesuai aturan perusahaan dengan standar lamanya bekerja pada perusahaan tersebut. Dengan adanya sistem yang bagus dan terencana dapat meningkatkan motivasi kerja ABK *Deck*.

### 3) Menciptakan Suasana Kerja yang Kondusif

Kinerja yang dicapai dari suatu pekerjaan dapat diperkirakan atau ditentukan oleh faktor manusia atau tenaga pelaksana dan peralatan pendukung yang digunakan untuk pekerjaan tersebut. Unsur penentu tingkat kinerja dari faktor manusia atau tenaga pelaksana ini adalah kemampuan, keterampilan atau tingkat pelatihan, dan pengalaman yang dimiliki dari manusia atau tenaga pelaksanaan tersebut. Dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, maka tata cara atau prosedur pelaksanaan pekerjaan memegang peranan penting dalam efisiensi suatu pekerjaan. Akan tetapi dalam suatu organisasi di mana terdapat macam-macam pekerjaan dengan banyak tenaga pelaksana, selain prosedur kerja juga diperlukan suatu panduan pembagian tugas serta tanggung jawab dari tipe-tipe pelaksanaan untuk menjamin efektivitas kerja dari kinerja tenaga pelaksana.

Pelaksana pengatur pekerjaan memiliki tugas dan tanggung jawab cukup berat terutama dalam menghadapi ABK *Deck* yang sudah cukup lama bekerja. Dengan dasar kebiasaan tersebut, maka yang bersangkutan merasa aturan hanyalah yang benar dan harus diikuti sehingga hal ini dapat menghambat suatu rencana kerja yang ditetapkan. Untuk menghindari hal-hal sebagaimana diuraikan diatas, maka perlu adanya suatu acuan atau panduan baku dalam hal tugas dan tanggung jawab serta prosedur kerja yang baik untuk mendukung terlaksananya suatu rencana kerja yang ditetapkan. Dengan demikian diharapkan dapat tercipta suasana kerja diatas kapal yang kondusif.

### 4) Membenahi Manajemen di Atas Kapal

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

Pada hari tertentu perlu dijadwalkan sebuah *safety meeting* atau pertemuan rutin bulanan bagi ABK *Deck* dan Nakhoda dalam acara dengar pendapat. Dengan demikian Mualim I dapat menerima segala keluhan-keluhan anak buahnya serta dapat mengevaluasi hasil kerjanya apakah sudah mencapai target yang ditentukan sebelumnya. Karena ABK *Deck* merasa diperhatikan, sehingga timbullah semangat kebersamaan dalam melakukan tugas-tugas rutinnnya.

## **2. Evaluasi Terhadap Alternatif Pemecahan Masalah**

### **a. Kurangnya Keterampilan ABK *Deck* mengenai Pekerjaan *Chase Boat* dalam Operasi Seismik**

Evaluasi pemecahan masalahnya sebagai berikut:

- 1) Memberikan Pengarahan Kepada ABK *Deck* Sebelum Melakukan Pekerjaan

Keuntungannya yaitu ABK *Deck* memahami apa yang menjadi tugasnya pada pekerjaan yang akan dikerjakan.

Kerugiannya yaitu membutuhkan waktu untuk melakukan pengarahan dan masing-masing ABK *Deck* memiliki tingkat pemahaman yang berbeda-beda.

- 2) Melakukan Pengawasan Kepada ABK *Deck* Saat Bekerja

Keuntungannya yaitu ABK *Deck* menjalankan tugasnya masing-masing sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku.

Kerugiannya yaitu terkadang Perwira kurang maksimal dalam menjalankan tugas pengawasan.

- 3) Memberikan Pelatihan kepada ABK *Deck*

Keuntungannya yaitu ABK *Deck* lebih terampil dalam pekerjaan *chase boat*.

Kerugiannya yaitu membutuhkan waktu untuk melakukan latihan secara maksimal dan juga menyita waktu istirahat para ABK *Deck*.

- 4) Memberikan Familiarisasi kepada ABK *Deck* yang Baru Bergabung  
Keuntungannya yaitu ABK *Deck* lebih memahami prosedur kerja *chase boat*.

Kerugiannya yaitu membutuhkan waktu untuk melakukan familiarisasi.

**b. Terjadi Penurunan Motivasi Kerja ABK *Deck* Dalam Pekerjaan *Chase Boat***

Evaluasi pemecahan masalahnya sebagai berikut:

- 1) Memberikan Penghargaan dan Kompensasi kepada ABK *Deck*  
Keuntungannya yaitu ABK *Deck* lebih semangat dalam menjalankan pekerjaannya.  
Kerugiannya yaitu biaya operasional perusahaan lebih banyak.
- 2) Mempromosikan ABK *Deck* yang Berprestasi  
Keuntungannya yaitu ABK *Deck* lebih semangat dengan harapan akan mendapatkan promosi dari perusahaan.  
Kerugiannya yaitu membuthkan biaya operasional tambahan.
- 3) Menciptakan Suasana Kerja yang Kondusif  
Keuntungannya yaitu suasana kerja di atas kapal lebih nyaman sehingga tim kerja antar ABK dapat terjalin dengan baik.  
Kerugiannya yaitu masih terdapat ABK *Deck* yang kurang memahami arti pentingnya kerja sama.
- 4) Membenahi Manajemen di Atas Kapal  
Keuntungannya yaitu tugas masing-masing ABK *Deck* sesuai dengan keterampilannya masing-masing.  
Kerugiannya yaitu terkadang Perwira kurang menguasai dalam memimpin anak buahnya.

### **3. Pemecahan Masalah Yang Dipilih**

#### **a. Kurangnya Keterampilan ABK *Deck* mengenai Pekerjaan *Chase Boat* dalam Operasi Seismik**

Solusi yang tepat untuk meningkatkan keterampilan ABK *Deck* dalam melakukan pekerjaan *chase boat* pada operasi seismik yaitu :

- 1) Memberikan pengarahan kepada ABK *Deck* sebelum melakukan pekerjaan
- 2) Memberikan pelatihan kepada ABK *Deck*

#### **b. Terjadi Penurunan Motivasi Kerja ABK *Deck* Dalam Pekerjaan *Chase Boat***

Solusi yang paling tepat untuk meningkatkan motivasi kerja ABK *Deck* dalam pekerjaan *chase boat* yaitu dengan cara :

- 1) Mempromosikan ABK *Deck* yang berprestasi
- 2) Membenahi manajemen di atas kapal

## **BAB IV**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. KESIMPULAN**

Berdasarkan pembahasan masalah dan analisis pada bab sebelumnya Penulis mengambil beberapa kesimpulan yang menyebabkan menurunnya kinerja ABK *Deck* pada pekerjaan survei seismik, yaitu sebagai berikut :

1. Kurangnya keterampilan ABK *Deck* dalam pekerjaan *chase boat* pada operasi survei seismik disebabkan oleh kurangnya pengetahuan tentang pekerjaan *chase boat* pada operasi seismik tersebut.
2. Kurangnya pengalaman kerja ABK *Deck* di atas kapal *chase boat* sehingga dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan terutama dalam hal pekerjaan *chase boat* terhadap operasi seismik tidak terampil.
3. Minimnya perhatian khusus perusahaan terhadap ABK *Deck* menyebabkan terjadi penurunan motivasi kerja ABK *Deck* di kapal *chase boat*.
4. Suasana lingkungan kerja diatas kapal yang kurang kondusif menyebabkan terjadi penurunan motivasi kerja ABK *Deck* di kapal *chase boat*.

## B. SARAN

Dalam upaya meningkatkan kinerja ABK *Deck* di atas Kapal Ultra Jaya pada operasi survei seismik maka Penulis menyarankan hal sebagai berikut :

1. Sebaiknya Nakhoda memberi pengarahan kepada ABK *Deck* sebelum melakukan dan melakukan pengawasan kerja untuk memberikan pengetahuan kepada ABK *Deck* tentang pekerjaan *chase boat* dalam operasi seismik.
2. Sebaiknya Mualim I atau *Safety Officer* memberikan pelatihan dan familiarisasi kepada ABK *Deck*, khususnya yang baru bergabung (belum berpengalaman) mengenai pekerjaan *chase boat* dan situasi di atas kapal yang berhubungan dengan kegiatan dan tugas-tugas di atas kapal *chase boat*.
3. Perusahaan sebaiknya memberikan penghargaan dan kompensasi berupa tambahan gaji atas kinerja ABK *Deck* dan mempromosikan ABK *Deck* yang berprestasi.
4. Nakhoda seyogyanya dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif di atas kapal dan melakukan pembenahan manajemen kerja di atas kapal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Muhammad (2000), *Penelitian Pendidikan Prosedur dan Strategi*, Bandung : Rineka Cipta
- Depdiknas. (2008), *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta : PT.Gramedia Pustaka Utama
- Hanggraeni, Dewi (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : LPFUI
- Hasibuan, Malayu, SP, (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksari
- IMO, (2010), *International Safety management (ISM) Code, Elemen 6, Sumber Daya dan Personil*, London : IMO Publications
- Keller, Gary, (2013), *The one thing, Kekuatan Fokus Untuk Mendorong Produktivitas*, Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Jakarta : Rajawali Press.
- Non Fossil Fuel Obligation*, (2016), *Chase Boat*, <http://nffoservices.com/>
- Oei, Istanjo, (2010), *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Gramedia
- Simanjuntak, (2005), *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI
- Standard of Training Certification and Watchkeeping (SCTW) 1978 Amendments 2010*, London : IMO Publications
- <https://id.wikipedia.org> teori tentang survei seismik, yang diakses pada tanggal 01 Februari 2018, Jam 20.00 WIB

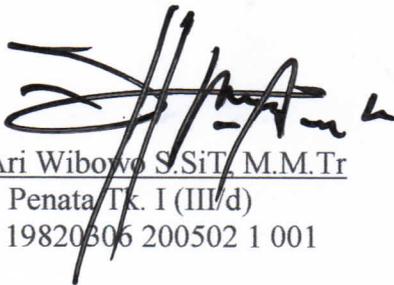
**KEMENTERIAN PERHUBUNGAN**  
**BADAN PENGEMBANGAN SDM PERHUBUNGAN**  
**SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN**



**TANDA PENGESAHAN MAKALAH**

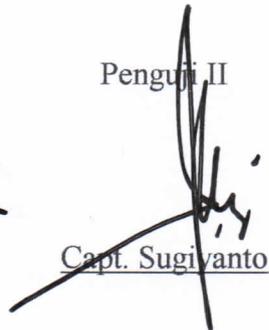
Nama : SUTARDI  
No. Induk Siwa : 02204/N-I  
Program Pendidikan : DIKLAT PELAUT – I  
Jurusan : NAUTIKA  
Judul : UPAYA PENINGKATAN KINERJA ABK PADA OPERASI SURVEI SEISMIC DI ATAS KAPAL ULTRA JAYA (UTILITY VESSEL)

Penguji I



Titis Ari Wibowo S.SiT., M.M.Tr  
Penata/Tk. I (III/d)  
NIP. 19820306 200502 1 001

Penguji II



Capt. Sugiyanto

Jakarta, Maret 2019

Penguji III



Drs. Purnomo, M.M  
Pembina (IV/a)  
NIP. 19590612 198003 1 002

Mengetahui  
Ketua Program Studi Nautika

Capt. Suhartini, S.SiT., M.M.Tr  
Penata (III/c)  
NIP. 19800307 200502 2 002

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

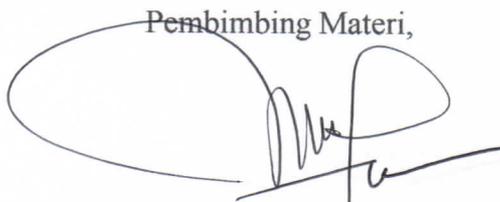


**TANDA PERSETUJUAN MAKALAH**

Nama : SUTARDI  
No. Induk Siwa : 02204/N-I  
Program Pendidikan : DIKLAT PELAUT – I  
Jurusan : NAUTIKA  
Judul : UPAYA PENINGKATAN KINERJA ABK PADA OPERASI  
SURVEI SEISMIK DI ATAS KAPAL ULTRA JAYA  
(UTILITY VESSEL)

Jakarta, Januari 2019

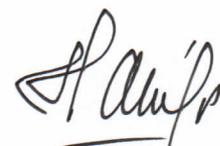
Pembimbing Penulisan,

Pembimbing Materi,  


**Capt. Fausil, MA, M.Mar**

Penata Tk.I (III/d)

NIP. 19571201 199203 1 001



**A. Chalid Pasyah Dip, TeSL, M.Pd**

Pembina (IV/a)

NIP. 19600814 198202 1 001

Mengetahui  
Ketua Program Studi Nautika

**Capt. Suhartini, S.SiT., M.M.Tr**

Penata (III/c)

NIP. 19800307 200502 2 002