

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



MAKALAH

**UPAYA MENINGKATKAN KERJA ANAK BUAH KAPAL
UNTUK KELANCARAN OPERASI KAPAL PSV ADNOC 810**

Oleh :

DENDY RAHADIAN DANIMIHardja

NIS. 02730/N-1

PROGRAM PENDIDIKAN DIKLAT PELAUT - 1

JAKARTA

2022

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



MAKALAH

**UPAYA MENINGKATKAN KERJA ANAK BUAH KAPAL
UNTUK KELANCARAN OPERASI KAPAL PSV ADNOC 810**

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

Oleh :

DENDY RAHADIAN DANIMIHardja

NIS. 02730/N-1

PROGRAM PENDIDIKAN DIKLAT PELAUT - 1

JAKARTA

2022

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan 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 - I) pada Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran (STIP) Jakarta.

Pada penulisan makalah ini penulis tertarik untuk menyoroti atau membahas tentang keselamatan kerja dan mengambil judul :

“UPAYA MENINGKATKAN KINERJA ANAK BUAH KAPAL UNTUK KELANCARAN OPERASIONAL KAPAL PSV ADNOC 810”

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 Keputusan Kepala Badan Pendidikan dan Latihan Perhubungan Nomor 233/HK-602/Diklat-98 dan mengacu pada ketentuan Konvensi International STCW-78 Amandemen 2010

Makalah ini diselesaikan berdasarkan pengalaman bekerja penulis sebagai Perwira 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 Yang Terhormat:

1. Capt. Sudiono, M.Mar, selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran (STIP) Jakarta.
2. Capt. Bhima Siswo Putro, MM, selaku Ketua Jurusan Nautika Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta.
3. Dr. Ali Muktar Sitompul, MT, selaku Kepala Divisi Pengembangan Usaha.

4. Capt. Indra Muda, MM, sebagai Dosen Pembimbing I atas seluruh waktu yang diluangkan untuk penulis serta materi, ide/gagasan dan moril hingga terselesaikan makalah ini.
5. Bapak Arif Hidayat, S.Pel., MM, sebagai Dosen Pembimbing II atas seluruh waktu yang diluangkan untuk penulis serta materi, ide/gagasan dan moril hingga terselesaikan makalah ini.
6. Para Dosen Pengajar STIP Jakarta yang secara langsung ataupun tidak langsung yang telah memberikan bantuan dan petunjuknya.
7. Istri tercinta Novita Sari S.E, yang membantu atas doa dan dukungan selama pembuatan makalah.
8. Anak tersayang Nikkawa Dzakwan dan Daniecha Navalany yang telah memberikan semangat selama pengerjaan makalah.
9. Semua rekan-rekan Pasis Ahli Nautika Tingkat I Angkatan LXIV tahun ajaran 2022 yang telah memberikan bimbingan, sumbangsih dan saran baik secara materil maupun moril sehingga makalah ini akhirnya dapat terselesaikan.

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, 5 December 2022
Penulis,

DENDY RAHADIAN
DANIMIHARDJA
NIS. 02730/N-1

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi, Batasan dan Rumusan Masalah	3
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	4
D. Metode Penelitian	5
E. Waktu dan Ternpat Penelitian	7
F. Sistematika Penulisan	7
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Tinjauan Pustaka	9
B. Kerangka Pemikiran	24
BAB III ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Data	25
B. Analisis Data	28
C. Pemecahan Masalah	32
BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	42
B. Saran	42
DAFTAR PUSTAKA	
DAFTAR LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Dewasa ini perkembangan pengeboran minyak lepas pantai semakin marak. Seiring dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berkembang semakin pesat. Dengan semakin maraknya pengeboran minyak lepas pantai, pembangunan kapal-kapal jenis *supply* yang merupakan sarana transportasi laut yang paling vital di lokasi pengeboran minyak lepas pantai juga semakin marak. Hal ini juga berdampak pada banyaknya pertumbuhan perusahaan pelayaran yang khusus bergerak mengoperasikan kapal-kapal jenis *supply*, guna melayani kebutuhan mobilitas arus barang demi meningkatkan sarana produktivitas minyak dan gas bumi.

Pentingnya fungsi kapal yang tidak hanya sebagai sarana transportasi laut yaitu sebagai pengangkut penumpang dan barang di laut akan tetapi juga mempunyai peranan penting untuk menunjang kegiatan eksplorasi dan produksi minyak dan gas bumi di lepas pantai yaitu jenis kapal *supply*. Kapal ini mempunyai peranan yang sangat penting dalam operasi instalasi lepas pantai sebagai pengangkut semua kebutuhan *Station* anjungan lepas pantai, *Rig*, *Barge* selama operasi berlangsung, yang diangkut dari pelabuhan ke *station* anjungan lepas pantai, *Rig*, *Barge* dan atau sebaliknya. Baik itu material yang di butuhkan untuk konstruksi, instalasi, produksi maupun kebutuhan operasional lainnya seperti: air tawar, bahan makanan, bahan bakar dan bahan konsumsi lainnya. Dikarenakan desain dari kapal *supply* itu sendiri maka umumnya muatan-muatan diletakkan di dek terbuka yang gunanya untuk memudahkan pada saat melakukan pembongkaran maupun muat di lokasi *offshore* atau pengeboran lepas pantai. Ada muatan atau material yang peka terhadap keadaan cuaca dan ada juga muatan yang tidak peka dengan keadaan cuaca.

Pada saat penulis bekerja di kapal PSV. ADNOC 810 pernah menemui hambatan dalam operasi kapal yaitu Anak Buah Kapal hampir terjepit muatan yang sedang dimuat dari anjungan lepas pantai.

Kejadian tersebut disebabkan karena minimnya keterampilan Anak Buah Kapal dan rendahnya kedisiplinan Anak Buah Kapal dalam melaksanakan prosedur kerja yang telah ditetapkan dalam menangani kegiatan bongkar muat. ketidak sesuainya perawatan alat-alat *cargo handling* dengan *Planned Maintenance System* juga menjadi hambatan karena alat alat *cargo handling* menjadi tidak maksimal pada saat di gunakan hal ini menyebabkan terganggunya operasi kapal. Minimnya ketrampilan Anak Buah Kapal dan kurang konsentrasinya Anak Buah Kapal dalam bekerja sangat mengganggu operasional kapal. Di samping minimnya ketrampilan Anak Buah Kapal ada juga dari mereka yang belum pernah bekerja di kapal *supply*.

Komunikasi juga terkadang tidak berjalan dengan baik pada saat kapal melakukan bongkar muat di Rig yang dalam kesehariannya menggunakan bahasa kerja yaitu bahasa Inggris.

Hal tersebut sangat mengganggu kelancaran operasional kapal pada saat melaksanakan aktivitas seperti bongkar muat *cargo* dan aktivitas lainnya, sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dan paling berpengaruh terhadap kinerja di atas kapal. Dan mereka yang bekerja di kapal harus orang-orang yang memiliki kompetensi, kualitas dan profesional dalam bekerja baik itu secara perseorangan maupun bersama (*team work*).

Sehubungan dengan sering terjadinya keterlambatan serta kecelakaan seperti kapal membentur *platform*, Anak Buah Kapal terjepit *cargo*, dan komunikasi yang tidak berjalan dengan baik saat bongkar muat dan lain-lain yang terjadi di kapal *supply*. Dampak dari kejadian-kejadian itu jelas merugikan banyak pihak, baik pemilik kapal, penyewa kapal dan A itu sendiri. Untuk dapat memberikan pelayanan yang baik kepada pencarter kapal sudah tentu harus mengetahui kendala-kendala umum yang dihadapi oleh kapal dan bagaimana cara mengatasinya. Dengan demikian, maka akan tercapai apa yang menjadi tujuan bersama yaitu keselamatan dan kelancaran operasional kapal pelaksanaan penanganan muatan dan menguntungkan semua pihak yang terlibat.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk membahasnya ke dalam makalah dengan judul : **“UPAYA MENINGKATKAN KINERJA ANAK BUAH KAPAL UNTUK KELANCARAN OPERASIONAL KAPAL PSV. ADNOC 810”**

B. IDENTIFIKASI, BATASAN DAN RUMUSAN MASALAH

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang tersebut di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah dalam meningkatkan kinerja Anak Buah Kapal di atas kapal, diantaranya yaitu :

- 1) Kurangnya keterampilan Anak Buah Kapal dalam melaksanakan penanganan muatan di atas kapal.
- 2) Rendahnya tingkat kedisiplinan Anak Buah Kapal dalam melaksanakan prosedur kerja yang telah ditetapkan.
- 3) Menurunnya konsentrasi Anak Buah Kapal dikarenakan kontrak kerja yang terlalu lama.
- 4) Perawatan peralatan *cargo handling* yang tidak sesuai dengan *Planned Maintenant System* (PMS).
- 5) Komunikasi dalam bahasa Inggris yang kurang memadai.

2. Batasan Masalah

Mengingat banyaknya permasalahan yang terjadi di atas kapal saat penulis bekerja sebagai perwira kapal dalam menangani penanganan muatan, maka penulis membatasi pembahasan hanya pada permasalahan :

- 1) Kurangnya keterampilan Anak Buah Kapal dalam melaksanakan penanganan muatan di atas kapal.
- 2) Rendahnya tingkat kedisiplinan Anak Buah Kapal dalam melaksanakan prosedur kerja yang telah ditetapkan.

3) Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah tersebut di atas, maka penulis mencari penyebab dengan merumuskan masalah, yaitu sebagai berikut :

- 1) Mengapa Anak Buah Kapal kurang terampil dalam melaksanakan penanganan muatan di atas kapal ?
- 2) Mengapa kedisiplinan Anak Buah Kapal dalam melaksanakan prosedur kerja yang telah ditetapkan rendah ?

C. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

Adapun tujuan dari penulisan makalah ini diantaranya yaitu :

1. Tujuan Penelitian

- 1) Untuk mencari penyebab dari permasalahan kurang terampilnya Anak Buah Kapal dalam melaksanakan tugas-tugas penanganan muatan di lokasi kerja.
- 2) Untuk mencari penyebab dari permasalahan kurang disiplinnya Anak Buah Kapal dalam melaksanakan prosedur kerja yang telah ditetapkan
- 3) Untuk mencari solusi atau pemecahan dari permasalahan tersebut agar pekerjaan penanganan muatan berjalan dengan lancar.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penulisan makalah yaitu sebagai berikut :

a. Aspek Teoritis

- 1) Sebagai tambahan bacaan di perpustakaan STIP mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan penanganan muatan.
- 2) Sebagai tambahan pengetahuan bagi peserta diklat STIP mengenai pekerjaan di kapal *supply* dan pentingnya keterampilan serta kedisiplinan Anak Buah Kapal dalam menjalankan prosedur kerja di atas kapal.
- 3) Sebagai informasi tambahan bagi pelaut yang bekerja di kapal *supply* yang beroperasi di *offshore*.

b. Aspek Praktis

- 1) Sebagai sumbang saran bagi perusahaan agar lebih selektif dalam merekrut Anak Buah Kapal yang akan bekerja terutama untuk spesifikasi *supply* agar mendapatkan Anak Buah Kapal yang berpengalaman dan terampil di bidangnya.
- 2) Berbagi pengalaman dengan rekan seprofesi agar mengetahui hal-hal yang menjadi kendala di dalam pelaksanaan penanganan muatan dan cara untuk mengatasinya sehingga dapat menunjang kelancaran kerja.

4) METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang penulis gunakan dalam penyusunan makalah ini diantaranya yaitu:

1. Metode Pendekatan

Dengan mendapatkan data-data menggunakan metode deskriptif kualitatif yang dikumpulkan berdasarkan pengamatan dan pengalaman penulis langsung di atas kapal. Selain itu penulis juga melakukan studi perpustakaan dengan pengamatan melalui pengamatan data dengan memanfaatkan tulisan-tulisan yang ada hubungannya dengan penulisan makalah ini yang bisa penulis dapatkan selama pendidikan.

2. Teknik Pengumpulan Data

Dalam melaksanakan pengumpulan data yang diperlukan sehingga selesainya penulisan makalah ini, digunakan beberapa metode pengumpulan data. Data dan informasi yang lengkap, objektif dan dapat dipertanggung jawabkan data agar dapat diolah dan disajikan menjadi gambaran dan pandangan yang benar. Untuk mengolah data empiris diperlakukan data teoritis yang dapat menjadi tolak ukur oleh karena itu agar data empiris dan data teoritis yang diperlakukan untuk menyusun makalah ini dapat terkumpul peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yang berupa :

1) Teknik Observasi (Berupa Pengamatan)

Data-data diperoleh dari pengamatan langsung di lapangan sehingga ditemukan masalah-masalah yang terjadi sehubungan dengan kegiatan bongkar muat pada PSV. ADNOC 810.

2) Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan menghimpun dan menganalisis dokumen-dokumen yang ada di atas kapal. Dokumen yang telah diperoleh kemudian dianalisis, dibandingkan dan dipadukan membentuk satu hasil kajian yang sistematis.

3) Studi Kepustakaan

Data-data diambil dari buku-buku yang berkaitan dengan judul makalah dan identifikasi masalah yang ada dan literatur-literatur ilmiah dari berbagai sumber internet maupun di perpustakaan STIP.

4) Teknik Analisis Data

Teknik analisis mengemukakan metode yang akan digunakan dalam menganalisis data untuk mendapatkan data dan menghasilkan kesimpulan yang objektif dan dapat dipertanggung jawabkan, maka dalam hal ini menggunakan teknik non statistika yaitu berupa deskriptif kualitatif.

5) WAKTU DAN TEMPAT PENELITIAN

Dalam sebuah penelitian dibutuhkan waktu dan tempat sebagai obyek penelitian. Adapun waktu dan tempat penelitian dalam makalah ini yaitu :

1) Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan saat penulis bekerja sebagai Muallim I di atas PSV. ADNOC 810 sejak bulan Oktober 2021 sampai dengan bulan Agustus 2022.

2) Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan di PSV. ADNOC 810 berbendera U.A.E, sebuah kapal supply milik perusahaan ADNOC yang beroperasi di alur pelayaran Abu Dhabi.

3) SISTEMATIKA PENULISAN

Sistematika penulisan dibutuhkan dalam penyusunan makalah guna menghasilkan suatu bahasan yang sistematis dan memudahkan dalam pembahasan maupun pemahaman makalah yang disusun, adapun sistematika penulisan adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Latar belakang sebagai alasan penulis memilih judul tersebut dan mendeskripsikan beberapa permasalahan yang terjadi berkaitan dengan judul. Identifikasi Masalah yang menyebutkan point-point permasalahan di atas kapal. Batasan Masalah, menetapkan batas-batas permasalahan dengan jelas dan menentukan ruang lingkup pembahasan di dalam makalah. Rumusan masalah merupakan permasalahan yang paling dominan terjadi di atas kapal dalam bentuk kalimat tanya. Tujuan dan manfaat merupakan sasaran yang akan di capai atau diperoleh beserta gambaran kontribusi dari hasil penulisan makalah ini.

BAB II LANDASAN TEORI

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 di kaji.

BAB III ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Deskripsi data merupakan data yang diambil dari lapangan berupa spesifikasi kapal dan pekerjaannya, pengamatan pada fakta-fakta yang terjadi di atas kapal sesuai dengan permasalahan yang di bahas. 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

Kesimpulan merupakan pernyataan singkat dan tepat berdasarkan hasil analisis data sehubungan dengan faktor penyebab pada rumusan masalah. Saran merupakan pernyataan 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

Pada bab ini, penulis menganalisa dengan menggunakan beberapa landasan teori untuk membantu pemecahan masalah dalam meningkatkan kinerja Anak Buah Kapal di PSV. ADNOC 810, diantaranya yaitu :

1. Kinerja

a. Definisi Kinerja

Tohardi (2002:87) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja seorang pekerja di dalam sebuah proses manajemen atau suatu perusahaan secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara kongkrit dan dapat diukur (dibandingkan secara standar yang telah ditentukan). Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009:75) kinerja (*performance*) merupakan unjuk kerja yang dilakukan oleh Anak Buah Kapal di atas kapal yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap Anak Buah Kapal untuk dinilai oleh perusahaan. Kinerja yang baik merupakan suatu syarat untuk tercapainya tujuan atau target kerja sehingga perlu diupayakan agar kinerja Anak Buah Kapal dapat ditingkatkan.

Namun dalam hal ini, peningkatan kinerja bukanlah hal yang mudah karena banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang. Kinerja Sumber Daya Manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM tiap satuan periode dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:99).

Kinerja karyawan merupakan salah satu hal yang sangat penting di atas kapal untuk mencapai tujuan sehingga berbagai usaha harus dilakukan perusahaan untuk meningkatkannya. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil pencapaian dari tujuan yang telah direncanakan.

Pendapat lain dari Manullang (2001:112), bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya di organisasi. Kinerja karyawan merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan sehingga berbagai usaha harus dilakukan perusahaan untuk meningkatkannya. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil pencapaian dari tujuan yang telah direncanakan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2007:67) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja adalah Faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Berikut penjelasannya :

1) Faktor Kemampuan

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

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*Attitude*) seseorang dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri seseorang 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. Anak Buah Kapal (ABK)

Berdasarkan UU No. 17 Tahun 2008 Tentang Pelayaran, Pasal 1 ayat 42 bahwa Anak Buah Kapal adalah awak kapal selain Nakhoda. Anak Buah Kapal adalah semua orang yang berada dan bekerja di kapal kecuali Nakhoda, baik sebagai Perwira, Bawahan (Kelasi) yang tercantum dalam siji Anak Buah Kapal dan telah menandatangani perjanjian kerja laut dengan perusahaan pelayaran.

Anak Buah Kapal atau awak kapal terdiri dari beberapa bagian dan masing masing bagian mempunyai tugas dan tanggung jawab sendiri, sebagai berikut :

- a. Anak Buah Kapal Rating bertanggung jawab terhadap perwira kapal tergantung department masing masing,
- b. Pimpinan tertinggi Anak Buah Kapal di Deck adalah mualim 1 (*Chief Officer*) pada *Deck Departement*, sedangkan mualim 1 itu sendiri bertanggung jawab kepada Nakhoda,
- c. Pimpinan tertinggi *Engine Departement* adalah *Chief Engineer*, yang bertanggung jawab kepada Nakhoda terhadap kelancaran operasional yang berhubungan dengan kinerja dari mesin kapal dan peralatan yang berhubungan dengan *engine departement*.

3. Kapal Laut

Di dalam Peraturan Pemerintah No. 17 tahun 1988 tentang Penyelenggaraan dan Pengusahaan Pengangkutan Laut, yang disebut dengan kapal adalah “alat apung dengan bentuk dan jenis apapun.” Definisi ini sangat luas jika dibandingkan dengan pengertian yang terdapat di dalam pasal 309 Kitab Undang-undang Hukum Dagang (KUHD) yang menyebutkan kapal sebagai “alat berlayar, bagaimanapun namanya, dan apapun sifatnya.”

Menurut UU RI No 21 tahun 1992 mengenai definisi kapal, Kapal adalah jenis kendaraan air dengan bentuk dan jenis apapun, serta digerakan oleh tenaga mekanik, menggunakan tenaga angin atau ditunda, Kapal termasuk jenis kendaraan yang berdaya dukung dinamis, kendaraan dibawah permukaan air, serta alat apung dan bangunan terapung yang tidak berpindah-pindah.

4. Keterampilan

a. Definsi Keterampilan

Menurut Bambang Wahyudi (2002:33), keterampilan adalah kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperoleh dalam praktek. Pada dasarnya keterampilan merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat keterampilan yang berbeda tergantung pada kemampuan dan pengalamannya. Keterampilan kerja memiliki manfaat yang besar bagi individu dan perusahaan. Bagi individu, keterampilan kerja dapat meningkatkan prestasinya sehingga memperoleh balas jasa yang sesuai dengan prestasinya.

Keterampilan atau keahlian (*skill*) adalah merupakan kecakapan yang berhubungan dengan tugas yang dimiliki dan dipergunakan dalam menghadapi tugas-tugas yang bersifat teknis atau non-teknis (Rais dan Saembodo, 1996:18).

b. *Standards of Training, Certification and Watchkeeping (STCW)*

Dalam STCW Part A, Chapter II – *Master and Deck department* Table A – II / 5 sebagai berikut :

- 1) Fungsi Penanganan Muatan dan Perencanaan Bagi Tingkat *Rating*
 - a) Pengetahuan dari prosedur untuk keamanan pelaksanaan penanganan, perencanaan dan mengamankan pemuatan serta gudang. Termasuk muatan berbahaya, tingkatan bahaya dan muatan cairan berbahaya.
 - b) Pengetahuan dasar dari tindakan pencegahan untuk mengamati yang berkaitan sehubungan dengan jenis muatan tertentu dan diidentifikasi sesuai dengan IMDG.
- 2) Program Pelatihan di Atas Kapal
 - a) Peserta pelatihan harus dilakukan dalam kapasitas (peserta pelatihan akan memiliki tugas lain daripada melakukan program pelatihan dan tugas darurat).
 - b) Program pelatihan *onboard*, harus dikelola dan dikoordinasikan oleh perusahaan yang mengelola kapal yang berlayar di laut,

layanan harus tersedia dan akan kapal dinominasikan oleh perusahaan sebagai wadah pelatihan.

- c) Pada setiap waktu, peserta pelatihan harus menyadari dua individu diidentifikasi yang segera bertanggung jawab atas pengelolaan program pelatihan di atas kapal. Yang pertama adalah petugas berlayar di laut berkualitas, disebut sebagai "petugas pelatihan kapal", yang di bawah otoritas Master, harus mengatur dan mengawasi program pelatihan. Kedua harus menjadi orang yang dinominasikan oleh perusahaan, disebut sebagai "petugas pelatihan perusahaan" yang harus memiliki tanggung jawab keseluruhan untuk program pelatihan dan koordinasi dengan organisasi pelatihan.

5. Penanganan Muatan (*Cargo Handling*)

a. Definisi Penanganan Muatan

Menurut Suyono (2003:78), bahwa *cargo handling* adalah kegiatan pelayanan terhadap muatan (keluar dan masuk) yang melalui pelabuhan, meliputi bongkar/muat, pemindahan dari sisi lambung kapal ketempat penimbunan / penyimpanannya, menyusun dan menyimpan barang tersebut serta menyerahkan kepada pemiliknya. Dapat juga sebaliknya menerima dari si pemilik, disusun didalam tempat penyimpanan, dipindahkan dari tempat penyimpanan ke sisi kapal dan memuat dan menyusun didalam ruangan muatan kapal, dengan pengertian bahwa melaksanakan semua kegiatan itu dengan pengetahuan serta keahlian.

b. Faktor Penunjang Dalam *Cargo Handling*

Menurut Suyono (2003:85) bahwa syarat-syarat yang dapat memungkinkan pelaksanaan penanganan muatan yang baik antara lain :

- 1) Perencanaan yang baik
- 2) Adanya tenaga kerja yang berpengetahuan dan terampil dalam bidangnya
- 3) Adanya peralatan yang cukup dan memadai

- 4) Adanya pemberian tuntunan dan petunjuk yang berkelanjutan (*day to day supervising*)
- 5) Pelaksanaan operasi pemuatan yang baik
- 6) Pengawasan pelaksanaan yang ketat
- 7) Adanya management yang tanggap terhadap situasi di lapangan.

c. Prosedur *Cargo Handling*

Menurut Suyono (2003:89) bahwa *cargo handling* adalah suatu rangkaian proses pekerjaan penyelesaian cargo saat mulai diterima sampai dimuat ke dalam kapal untuk diangkut ke terminal lepas pantai. Prosedur *cargo handling* antara lain yaitu :

- 1) Penerimaan (*Acceptance*).
- 2) Timbang barang.
- 3) Pembuatan Dokumen Angkut (*Documentation*).
- 4) *Build-up / Break-down* dari dan *pallet/container* atau gerobak.
- 5) Penarikan dari gudang ke kapal dan sebaliknya.
- 6) Loading ke Pelabuhan dan unloading dari Kapal.
- 7) Penyimpanan (*storage*).
- 8) Pengiriman (*delivery*).

Cargo handling dapat berjalan baik apabila sistem dan prosedur serta sarana dan prasarana yang dimiliki Pelabuhan dan fasilitas Pelabuhan mencukupi dan pelaksanaan pekerjaan dilakukan dengan benar sesuai *System operating procedure*.

d. Prinsip Pemuatan

Menurut Charles Saubler (2005:199) dalam bukunya "*Maritime Cargo Operation*", menyebutkan tentang prinsip-prinsip memuat sebagai berikut :

- 1) Melindungi Muatan

Dalam prinsip-prinsip pemuatan pihak pengangkut mempunyai tanggung jawab terhadap muatan selama di atas kapal dari kerusakan maupun kehilangan dari pelabuhan muat sampai dengan pelabuhan bongkar dengan aman sebagaimana kondisi muatan seperti saat penerimaannya.

2) Melindungi Kapal

Berarti menciptakan suatu keadaan dimana dalam melaksanakan kegiatan penanganan dan pengaturan muatan, kapal senantiasa tetap dalam kondisi yang baik, aman, serta layak laut. Bahwa dalam prinsip-prinsip harus dipertimbangkan jangan sampai terjadi kerusakan kapal karena kesalahan pemuatan.

3) Melindungi jiwa Anak Buah Kapal dan buruh

Dalam prinsip-prinsip memuat harus memperhatikan keselamatan Anak Buah Kapal dan buruh dengan cara memperhatikan prosedur keselamatan yang benar dan aman.

4) Efisien dan Sistimatis

Dalam prinsip-prinsip pemuatan mempertimbangkan kecepatan waktu dan sistematik bongkar muat. Dalam hal ini bila mana memuat harus memperhatikan jenis muatan yang harus dimuat belakangan sesuai dengan jenis muatan dan pelabuhan bongkar, hal ini untuk menghindari terjadinya muatan yang seharusnya di pelabuhan ke-2 akan tetapi ditempatkan di atas.

5) Menghindari hilangnya ruang muat

Dusahakan supaya hilangnya ruangan muat diminimalkan. Dalam hal ini pihak kapal harus memperhatikan semua pemuatan supaya menempatkan muatan harus betul-betul maksimal jangan sampai ada celah kosong, atau dengan melakukan *trimming* muatan sehingga selah-selah yang kosong dapat dikurangi.

6. Kedisiplinan

a. Definisi Disiplin

Malayu S.P Hasibuan (2003:193) menjelaskan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran disini merupakan sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Kedisiplinan menjadi suatu syarat untuk mencapainya hasil yang optimal dalam organisasi baik organisasi dalam bentuk formal maupun non formal, sehingga dalam setiap peraturan di instansi atau perusahaan apapun mengenai kedisiplinan pasti selalu ada, hal ini disebabkan karena pentingnya pengaruh kedisiplinan dalam pencapaian standar-standar organisasi.

Kedisiplinan merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan, peranan dalam bentuk keahlian dan keterampilan, tenaga dan waktu untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian.

Menurut Siswanto Sastrohadiwiryo (2003:291) disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

b. Faktor Penunjang Kedisiplinan Kerja

Samsudin Sadili (2005:23) mengatakan bahwa disiplin kerja menjadi efektif dan dapat mencapai sasaran yang diinginkan maka suatu disiplin kerja harus mempunyai persyaratan tertentu diantaranya sebagai berikut :

- 1) Adanya peraturan atau tata tertib perusahaan.
- 2) Adanya tindakan korektif atau hukuman bagi pelanggaran tata tertib.
- 3) Adanya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas–tugas yang diberikan kepadanya.
- 4) Harus adanya tujuan dan kemampuan, tujuan ini harus dinyatakan dengan jelas dan ditetapkan secara ideal dan cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Pekerjaan yang dibebankan harus disesuaikan dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan.
- 5) Harus adanya keteladanan pimpinan, sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pemimpin dijadikan contoh keteladanan dan panutan oleh bawahannya.
- 6) Harus adanya balas jasa, hal ini ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap pekerjaannya.
- 7) Harus adil, karena dengan keadilan akan mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan hal ini disebabkan ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.
- 8) Waskat (pengawasan melekat) yaitu suatu tindakan nyata dan efektif untuk mencegah atau mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, menjadi sistem-sistem kerja yang paling efektif dan menciptakan sistem internal kontrol yang terbaik dalam pencapaian tujuan perusahaan.
- 9) Ketegasan, dalam menegur dan menghukum setiap karyawan yang indiscipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.
- 10) Hubungan terhadap manusia yaitu hubungan yang harmonis ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

7. Pengawasan

a. Definisi Pengawasan

George R. Terry (2006:395) mengartikan pengawasan sebagai mendeterminasi apa yang telah dilaksanakan, maksudnya mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu, menerapkan tindakan-tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Pengawasan merupakan suatu proses aktivitas yang sangat mendasar, sehingga membutuhkan seorang manajer untuk menjalankan tugas dan pekerjaan organisasi.

Pengawasan dapat didefinisikan sebagai suatu usaha sistematis oleh manajemen bisnis untuk membandingkan kinerja standar, rencana, atau tujuan yang telah ditentukan.

Bertujuan untuk menentukan apakah kinerja sejalan dengan standar tersebut dan untuk mengambil tindakan yang diperlukan untuk melihat bahwa sumber daya manusia digunakan dengan seefektif dan seefisien mungkin didalam mencapai tujuan.

Usman Effendi (2015:223) berpendapat bahwa pengawasan merupakan fungsi manajemen yang paling esensial, sebaik apapun pekerjaan yang dilaksanakan tanpa adanya pengawasan tidak dapat dikatakan berhasil. Pengawasan yang berhubungan dengan tindakan atau usaha penyelamatan jalannya perusahaan kearah tujuan yang di inginkan yakni tujuan yang telah di rencanakan.

Seorang manajer yang melakukan tugas pengawasan harus mengerti arti dan tujuan dari pada pelaksanaan tugas pengawasan. Pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk “menjamin” bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai.

b. Fungsi Pengawasan

Erni Trisnawati (2015:11) menyatakan bahwa fungsi Pengawasan (*Controlling*) sebagai berikut:

- 1) Mengevaluasi keberhasilan dalam pencapaian tujuan dan target bisnis sesuai dengan indikator yang telah di tetapkan.

- 2) Mengambil langkah-langkah klarifikasi dan koreksi atas penyimpangan yang mungkin ditemukan.
- 3) Melakukan berbagai alternatif solusi atas berbagai masalah yang terkait dengan pencapaian tujuan dan target bisnis.

c. Tipe-Tipe Pengawasan

Usman Efendi (2015:230), bahwa dalam melaksanakan pengawasan terdiri dari beberapa tahap yaitu:

- 1) Pengawasan Pendahuluan (*preliminary control*).

Pengawasan yang terjadi sebelum kerja dilakukan. Pengawasan Pendahuluan menghilangkan penyimpangan penting pada kerja yang diinginkan yang dihasilkan sebelum penyimpangan tersebut terjadi. Pengawasan Pendahuluan mencakup semua upaya manajerial guna memperbesar kemungkinan bahwa hasil-hasil aktual akan berdekatan hasilnya dibandingkan dengan hasil-hasil yang direncanakan. Memusatkan perhatian pada masalah mencegah timbulnya deviasi-deviasi pada kualitas serta kuantitas sumber-sumber daya yang digunakan pada organisasi-organisasi. Sumber-sumber daya ini harus memenuhi syarat-syarat pekerjaan yang ditetapkan oleh struktur organisasi yang bersangkutan.

Dengan ini, manajemen menciptakan kebijaksanaan-kebijaksanaan, prosedur-prosedur dan aturan-aturan yang ditujukan pada hilangnya perilaku yang menyebabkan hasil kerja yang tidak diinginkan di masa depan. Dipandang dari sudut prespektif demikian, maka kebijaksanaan-kebijaksanaan merupakan pedoman-pedoman yang baik untuk tindakan masa mendatang. Pengawasan pendahuluan meliputi; Pengawasan pendahuluan sumber daya manusia, Pengawasan pendahuluan bahan-bahan, Pengawasan pendahuluan modal dan Pengawasan pendahuluan sumber-sumber daya financial.

- 2) Pengawasan pada saat kerja berlangsung (*cocurrent control*)

Pengawasan yang terjadi ketika pekerjaan dilaksanakan. Memonitor pekerjaan yang berlangsung guna memastikan bahwa sasaran-sasaran telah dicapai. *Concurrent control* terutama terdiri dari tindakan-tindakan para supervisor yang mengarahkan pekerjaan para bawahan mereka.

Direction berhubungan dengan tindakan-tindakan para manajer sewaktu mereka berupaya untuk :

- a) Mengajarkan para bawahan mereka bagaimana cara penerapan metode-metode serta prosedur-prosedur yang tepat.
- b) Mengawasi pekerjaan mereka agar pekerjaan dilaksanakan sebagaimana mestinya.

3) Pengawasan *feed back (feed back control)*

Pengawasan *feed back* yaitu mengukur hasil suatu kegiatan yang telah dilakukan, guna mengukur penyimpangan yang mungkin terjadi atau tidak sesuai dengan standar. Pengawasan yang dipusatkan pada kinerja organisasional dimasa lalu. Tindakan korektif ditujukan ke arah proses pembelian sumber daya atau operasi-operasi aktual. Sifat khas dari metode-metode pengawasan *feed back* (umpan balik) adalah bahwa dipusatkan perhatian pada hasil-hasil historikal, sebagai landasan untuk mengoreksi tindakan-tindakan masa mendatang.

8. Prosedur Kerja

a. Definisi Prosedur Kerja

Laksmi (2008:52) menyatakan bahwa prosedur kerja adalah dokumen yang berkaitan dengan prosedur yang dilakukan secara kronologis untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang bertujuan untuk memperoleh hasil kerja yang paling efektif dari para pekerja dengan biaya yang serendah-rendahnya. *Prosedur kerja* biasanya terdiri dari manfaat, kapan dibuat atau direvisi, metode penulisan prosedur, serta dilengkapi oleh bagan flowchart di bagian akhir.

Fajar Nua'aini Dwi Fatimah (2016:18) menyatakan bahwa prosedur kerja adalah panduan hasil kerja yang diinginkan (ideal), serta proses kerja yang harus dilakukan. Prosedur kerja dapat diartikan sebagai urutan langkah-langkah (atau pelaksanaan-pelaksanaan pekerjaan), di mana pekerjaan tersebut dilakukan, terjalin dengan apa yang dilakukan, bagaimana, bilamana, dimana dan siapa yang melakukannya.

b. Tujuan dan Fungsi Prosedur Kerja

Tujuan pembuatan prosedur kerja adalah untuk menjelaskan perincian atau standar yang tetap mengenai aktivitas pekerjaan yang berulang-ulang yang diselenggarakan dalam suatu organisasi. Prosedur kerja yang baik adalah yang mampu menjadikan arus kerja yang lebih baik, menjadi panduan untuk karyawan baru, penghematan biaya, memudahkan pengawasan, serta mengakibatkan koordinasi yang baik antara bagian-bagian yang berlainan dalam perusahaan.

1) Tujuan Prosedur kerja

Indah Puji (2014:30) menyatakan bahwa tujuan prosedur kerja adalah sebagai berikut :

- a) Untuk menjaga konsistensi tingkat penampilan kinerja atau kondisi tertentu dan kemana petugas dan lingkungan dalam melaksanakan sesuatu tugas atau pekerjaan tertentu.
- b) Sebagai acuan dalam pelaksanaan kegiatan tertentu bagi sesama pekerja, dan supervisor.
- c) Untuk menghindari kegagalan atau kesalahan (dengan demikian menghindari dan mengurangi konflik), keraguan, duplikasi serta pemborosan dalam proses pelaksanaan kegiatan.
- d) Merupakan parameter untuk menilai mutu pelayanan.
- e) Untuk lebih menjamin penggunaan tenaga dan sumber daya secara efisien dan efektif.
- f) Untuk menjelaskan alur tugas, wewenang dan tanggung jawab dari petugas yang terkait.

- g) Sebagai dokumen yang akan menjelaskan dan menilai pelaksanaan proses kerja bila terjadi suatu kesalahan atau dugaan mal praktek dan kesalahan administratif lainnya, sehingga sifatnya melindungi rumah sakit dan petugas.
 - h) Sebagai dokumen yang digunakan untuk pelatihan.
 - i) Sebagai dokumen sejarah bila telah di buat revisi prosedur kerja yang baru.
- 2) Fungsi Prosedur Kerja

Sedangkan fungsi prosedur kerja menurut Indah Puji (2014:34) adalah sebagai berikut :

- a) Memperlancar tugas petugas/pegawai atau tim/unit kerja.
- b) Sebagai dasar hukum bila terjadi penyimpangan.
- c) Mengetahui dengan jelas hambatan-hambatannya dan mudah dilacak.
- d) Mengarahkan petugas/pegawai untuk sama-sama disiplin dalam bekerja.
- e) Sebagai pedoman dalam melaksanakan pekerjaan rutin.

9. Pelatihan

a. Definisi Pelatihan

Gomes (2017:197), bahwa pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki prestasi kerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Idealnya, pelatihan harus dirancang untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi, yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan para pekerja secara perorangan. Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling umum dan para pimpinan mendukung adanya pelatihan karena melalui pelatihan, para pekerja akan menjadi lebih terampil oleh karenanya akan lebih produktif sekalipun manfaat- manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang tersita ketika pekerja sedang dilatih.

Gary Dessler (2017:263) adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang memberikan kesempatan untuk mendapatkan dan meningkatkan ketrampilan yang berkaitan dengan pekerjaan. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia baik yang baru maupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.

b. Maksud dan Tujuan Pelatihan

Moekijat (2011: 55), maksud dan tujuan umum dari pada pelatihan adalah:

- 1) Untuk mengembangkan keahlian sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif.
- 2) Untuk mengembangkan pengetahuan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
- 3) Untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kerja sama dengan teman-teman pegawai dan pimpinan.

c. Metode Pelatihan

Moekijat (2011:57) menyatakan bahwa terdapat tiga bidang kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan proses manajemen yaitu:

- 1) Kemampuan teknis (*technical and skill*), kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas tertentu yang diperoleh dari pengalaman, pendidikan dan *training*.
- 2) Kemampuan sosial (*human atau social skill*), kemampuan dalam bekerja dengan melalui orang lain, yang mencakup pemahaman tentang motivasi dan penerapan kepemimpinan yang efektif.
- 3) Kemampuan konseptual (*conceptual skill*), yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas organisasi dan penyesuaian bidang gerak

unit kerja masing-masing ke dalam bidang operasi secara menyeluruh. Kemampuan ini memungkinkan seseorang bertindak selaras dengan tujuan organisasi secara menyeluruh dari pada hanya atas dasar tujuan kebutuhan keluarga sendiri. Tujuan-tujuan tersebut diatas tidak dapat dilaksanakan atau dicapai, kecuali apabila pimpinan menyadari akan pentingnya latihan yang sistematis dan karyawan-karyawan sendiri percaya bahwa mereka akan memperoleh keuntungan. Tujuan pengembangan pegawai jelas bermanfaat atau berfungsi baik bagi organisasi maupun karyawan sendiri.

d. Manfaat Pelatihan

Moekijat (2011:63) menyatakan bahwa manfaat kegiatan pelatihan karyawan, sebagai berikut :

- 1) Perusahaan akan berkemampuan menyesuaikan diri dengan kebutuhan sekarang.
- 2) Perusahaan akan mempunyai SDM yang selalu tampil meyakinkan dalam melaksanakan pekerjaan.
- 3) Perusahaan akan mampu menjawab tantangan perkembangan keadaan masa depan.
- 4) Perusahaan dapat meningkatkan prestasi karyawan secara individual maupun kelompok
- 5) Mekanisme perusahaan lebih fleksibel dan tidak kaku dalam menggunakan teknologi baru.
- 6) Perusahaan dapat mempersiapkan karyawan-karyawan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi.

B. KERANGKA PEMIKIRAN

Berdasarkan tinjauan pustaka dan teori yang telah dijelaskan diatas, maka untuk memudahkan dalam pemahaman pembahasan pada makalah ini, penulis membuat kerangka pemikiran yang berhubungan dengan masalah yang teridentifikasi sebagai berikut:

**UPAYA MENINGKATKAN KINERJA ANAK BUAH KAPAL
UNTUK KELANCARAN OPERASIONAL KAPAL PSV. ADNOC 810**

IDENTIFIKASI MASALAH

1. Kurangnya keterampilan ABK dalam melaksanakan penanganan muatan di atas kapal.
2. Rendahnya tingkat kedisiplinan ABK dalam melaksanakan prosedur kerja yang telah ditetapkan.
3. Menurunnya konsentrasi ABK dikarenakan kontrak kerja yang terlalu lama.
4. Perawatan peralatan *cargo handling* yang tidak sesuai dengan *Planned Maintenance System* (PMS).
5. Komunikasi dalam bahasa Inggris yang kurang memadai:

BATASAN MASALAH

Kurangnya keterampilan ABK dalam melaksanakan penanganan muatan di atas kapal

Rendahnya tingkat kedisiplinan ABK dalam melaksanakan prosedur kerja yang telah ditetapkan

RUMUSAN MASALAH

Mengapa ABK kurang terampil dalam melaksanakan penanganan muatan di atas kapal ?

Mengapa kedisiplinan ABK dalam melaksanakan prosedur kerja yang telah ditetapkan rendah ?

ANALISIS DATA

Kurangnya pemahaman ABK tentang prosedur penanganan muatan

ABK kurang mendapat pelatihan yang cukup di atas kapal

Lemahnya pengawasan terhadap ABK

Kurangnya motivasi ABK untuk melaksanakan pekerjaan

PEMECAHAN MASALAH

Meningkatkan familiarisasi tentang prosedur penanganan muatan secara efektif

Mengadakan pelatihan di atas kapal secara berkala

Meningkatkan pengawasan secara intensif pada proses penanganan muatan

Memberikan penghargaan atas prestasi kerja ABK

OUTPUT

Dengan meningkatkan familiarisasi tentang prosedur penanganan muatan secara efektif, mengadakan pelatihan secara berkala, meningkatkan pengawasan secara intensif, memberikan penghargaan atas prestasi kerja ABK maka dapat meningkatkan kinerja ABK di PSV. ADNOC 810

BAB III

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. DESKRIPSI DATA

Berdasarkan pengalaman yang penulis alami selama bekerja di atas kapal, maka penulis dapat beberapa kejadian yang perlu mendapat perhatian untuk dijadikan obyek penelitian, yaitu sebagai berikut :

1. Kurangnya Keterampilan Anak Buah Kapal Dalam Melaksanakan Penanganan Muatan Di Atas Kapal

Pada saat PSV. ADNOC 810 mengantar muatan ke *platform* terjadi kesalahan dalam penanganan muatan. Hal ini dikarenakan ada beberapa tujuan ke *platform*, penempatan posisi *cargo* di *deck* seringkali tidak tertata dengan baik. Meskipun Muallim 1 sudah membuat *stowage plan* dan menjelaskannya. Dengan demikian saat *offloading* di Abu Dhabi mengalami kesulitan dalam hal pengecekan daftar muatan (*cargo list*). Selain itu juga pada saat pembongkaran muatan dari pihak anjungan *platform* menginginkan barang yang paling penting dibutuhkan di bongkar terlebih dahulu. Kondisi tersebut menyebabkan pembongkaran muatan memakan waktu yang cukup lama mengingat waktu sandar di Shore Base di batasi hanya 7 sampai 8 jam saja. Adanya masalah tersebut disebabkan kurang terampilnya sebagian Juru Mudi (*Able Bodied*) dalam penanganan muatan (*cargo handling*) dikarenakan jenis muatan yang berbeda.

Pada saat *offload* di Abu Dhabi, material mengalami kerusakan. Kejadiannya ketika material diangkat menggunakan *crane* dan Juru Mudi yang bertugas tidak memberikan *signal* kepada *crane operator* sehingga material tersebut sobek. Mengingat ada beberapa Anak Buah Kapal tidak memiliki pengalaman dikapal pengeboran sehingga kurang memahami atau menguasai pekerjaan yang harus dilakukan sehingga kurang mampu mengartikan instruksi yang diarahkan. Di atas kapal terdapat buku *Safety Management Manual (SMM)*.

Buku tersebut merupakan petunjuk pelaksanaan prosedur kerja dan kebijakan Manajemen dari perusahaan yang harus dibaca oleh awak kapal dapat memahami tugas dan pekerjaannya.

Tetapi dikarenakan adanya kurang kesadaran dalam membaca buku tersebut membuat awak kapal kurang memahami isi dari SMM tersebut.

Dari kejadian di atas, penulis mengamati kurang terampilnya Juru Mudi dalam melaksanakan tugas-tugas penanganan muatan di lokasi kerja. Anak Buah Kapal kurang mendapatkan pelatihan keterampilan dan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya kerja di kapal supply yang beroperasi di pengeboran minyak (*Oilfield*). Hal ini terlihat ketika mereka melakukan pekerjaan rutin seperti waktu sandar di dermaga atau ketika *manouver* kapal di Abu Dhabi. Anak Buah Kapal terlihat kesulitan saat mengurus tali tambat, atau pada waktu latihan-latihan rutin diatas kapal seperti menggunakan alat-alat penanganan muatan dan apabila dilakukan pelatihan mereka kurang terampil dalam peralatan keselamatan atau peralatan kerja serta masih belum mampu menerapkan prosedur kerja dikapal dari cara menggunakan, mengoperasikan ataupun mengembalikan alat-alat tersebut setelah selesai pelatihan.

2. Rendahnya Tingkat Kedisiplinan Anak Buah Kapal Dalam Melaksanakan Prosedur Kerja Yang Telah Ditetapkan

Rendahnya tingkat disiplin Anak Buah Kapal terlihat dari banyaknya tugas yang disusun oleh pimpinan tidak dapat diselesaikan tepat waktu. Sering ditemui kendala dalam menciptakan kedisiplinan kerja seperti kurangnya kesadaran Anak Buah Kapal dalam melaksanakan tugas sehari-hari dan juga tidak mentaati peraturan dan prosedur-prosedur, baik itu yang dibuat oleh perusahaan maupun peraturan yang telah dibuat oleh pimpinan di atas kapal. Masalah lain yang juga mendorong rendahnya tingkat kedisiplinan Anak Buah Kapal adalah tidak adanya motivasi untuk bekerja lebih serius. Hal-hal seperti ini sering terjadi sehingga menghambat jalannya pengoperasian kapal sebagaimana yang diinginkan.

Masih ada sebagian Anak Buah Kapal yang bekerja tanpa menggunakan sarana keselamatan kerja. Terjadinya kecelakaan kerja yang disebabkan kurangnya

kesadaran dalam menggunakan peralatan perlindungan diri, seperti sepatu kerja/sepatu kerja (*safety shoes*), helm pengaman (*helmet*) dan perlengkapan keselamatan kerja lainnya. Kesadaran Anak Buah Kapal masih kurang dalam mengembangkan sumber daya manusia sebagai mana dipersyaratkan perusahaan pelayaran. Mereka cenderung merasa percaya diri dan kurang peduli dalam pelaksanaan keselamatan kerja di atas kapal, terhadap simbol-simbol keselamatan dan peringatan yang tertempel di sistem manual kerja diacuhkan begitu saja.

B. ANALISIS DATA

1. Kurangnya Keterampilan Anak Buah Kapal Dalam Melaksanakan Penanganan Muatan Di Atas Kapal

Dari permasalahan tersebut di atas, penulis mencari dua penyebab masalahnya yaitu :

a. Kurangnya Pemahaman Anak Buah Kapal Tentang Prosedur Penanganan Muatan

Anak Buah Kapal yang bekerja di atas kapal baik yang pernah bekerja di kapal yang sama atau Anak Buah Kapal yang baru dan belum berpengalaman, harus melalui proses perekrutan dari perusahaan dan siap di tempatkan di atas kapal harus diberikan pengenalan terutama untuk spesifikasi *supply vessel*. Hal tersebut bertujuan agar awak kapal memahami tugas dan tanggung jawab sesuai dengan posisi atau jabatan di atas kapal. Pengenalan atau familiarisasi tersebut mencakup prosedur penanganan muat/bongkar barang di offshore atau lebih di kenal dengan *running cargo*.

Diperlukan juga pengenalan *safety* / keselamatan kerja di kapal, keseluruhan komponen atau isi kapal, tugas dan tanggung jawab sesuai dengan posisi atau jabatan. Hal-hal yang perlu dilakukan apabila terjadi keadaan darurat dan terutama prosedur pelaksanaan kerja penanganan muatan di PSV. ADNOC 810.

Fakta yang terjadi di lapangan, karena keterbatasan waktu menjadikan familiarisasi yang seharusnya dijalankan selama kurang lebih 7 hari, hanya dijalankan selama 1 hari dan paling lama 2 hari. Hal ini dikarenakan

mengikuti sisa masa kontrak Anak Buah Kapal yang akan *sign off*. Penulis mengamati, hal ini kurang efektif bagi pengetahuan dan keterampilan Anak Buah Kapal yang sebagian besar baru pertama kali bekerja di kapal *supply*. Selain itu rencana kerja dan jadwal operasi yang lumayan padat menjadi salah satu faktor. Kadang waktu yang seharusnya digunakan untuk familiarisasi, bersamaan dengan waktu operasional kapal (kapal sedang beroperasi).

Familiarisasi yang dijalankan tidak maksimal sehingga membuat pengetahuan Anak Buah Kapal menjadi minim dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan penanganan muatan masih kurang. Hal ini perlu mendapat perhatian khusus dari perusahaan. Sumber daya yang berkompeten sangat mendukung kelancaran operasional di atas kapal, terutama dalam menjalankan instruksi atau perintah yang telah diberikan oleh Pencarter sesuai dengan rencana kerja yang telah dibuat.

b. Anak Buah Kapal Kurang Mendapat Pelatihan Yang Cukup Di Atas Kapal

Pelatihan merupakan kegiatan yang dirancang untuk mengembangkan sumber daya manusia melalui rangkaian kegiatan identifikasi, pengkajian serta proses belajar yang terencana. Hal ini dilakukan melalui upaya untuk membantu mengembangkan kemampuan yang diperlukan agar dapat melaksanakan tugas, baik sekarang maupun di masa yang akan datang. Ini berarti bahwa pelatihan dapat dijadikan sebagai sarana yang berfungsi untuk memperbaiki masalah kinerja di atas kapal, seperti efektivitas, efisiensi dan produktivitas.

Seharusnya Anak Buah Kapal yang akan ditempatkan di atas kapal harus mempunyai keterampilan untuk bekerja, khususnya terampil bekerja di kapal suplai, baik keterampilan profesional, ketrampilan menggunakan peralatan kerja dan keterampilan menggunakan alat-alat keselamatan. Tetapi tidak sedikit Anak Buah Kapal yang datang kurang terampil bahkan ada yang tidak punya pengalaman sama sekali. Kondisi seperti ini disebabkan beberapa hal diantaranya adalah kurang selektifnya perusahaan dalam penerimaan Anak Buah Kapal, sehingga kualitas Anak Buah Kapal

baru diketahui setelah bergabung diatas kapal. Kalau sudah terjadi kondisi seperti ini maka peran nakhoda dan perwira senior sangat dibutuhkan untuk membina mereka.

Pelatihan kepada Anak Buah Kapal yang kurang berpengalaman atau kurang trampil maupun yang sudah lama bekerja diatas kapal tetap mendapatkan arahan, familiarisasi dan pelatihan tentang keselamatan, sistem kerja dan prosedur kerja yang benar secara berkesinambungan, tetapi pada kenyataannya hal ini jarang atau tidak dilakukan secara berkesinambungan, sehingga ikut mempengaruhi tingkat pengetahuan dan kemampuan dari awak kapal untuk menerapkan prosedur kerja yang benar.

2. Rendahnya Tingkat Kedisiplinan Anak Buah Kapal Dalam Melaksanakan Prosedur Kerja Yang Telah Ditetapkan

Dari permasalahan tersebut di atas, maka penulis mencari dua penyebab masalah diantaranya yaitu :

a. Lemahnya Pengawasan Terhadap Awak Buah Kapal

Pengawasan merupakan proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut. Dalam proses *running cargo*, dibutuhkan pengawasan untuk memastikan agar pelaksanaan prosedur *running cargo* berjalan dengan lancar. Pengawasan bertujuan untuk mencegah penyimpangan yang terjadi dalam proses kerja. Pengawasan tidak hanya melihat sesuatu dengan seksama dan melaporkan hasil kegiatan mengawasi, tetapi juga mengandung arti memperbaiki dan meluruskannya sehingga mencapai tujuan yang sesuai dengan apa yang direncanakan

Dalam hal ini, seorang Perwira jaga adalah orang yang bertanggung jawab penuh terhadap kelancaran pelaksanaan *running cargo* di atas kapal, selama jam jaganya. Sebagai orang yang bertanggung jawab dalam operasional kapal khususnya bongkar muat muatan di dek maupun penumpang sewaktu jam jaganya, harus mampu memberikan pengawasan penuh terhadap bawahannya dalam melaksanakan prosedur-prosedur kerja yang benar pada saat melakukan pekerjaannya. Bawahan kadang tidak

mengetahui kalau apa yang mereka kerjakan tidak sesuai prosedur karena tidak ada teguran atau tidak diberitahu. Akan tetapi Perwira jaga tidak melakukan pemantauan atau pengawasan secara efektif dikarenakan banyaknya tugas yang harus dikerjakan dan banyaknya bagian yang harus di monitor. Hal ini mengakibatkan adanya kesalahan yang dilakukan oleh awak kapal dan adanya prosedur kerja yang dilanggar sehingga menghambat pelaksanaan *running cargo*.

b. Kurangnya Motivasi Anak Buah Kapal Untuk Melaksanakan Pekerjaan

Faktor utama untuk meningkatkan kedisiplinan Anak Buah Kapal adalah kurangnya motivasi Anak Buah Kapal dalam melaksanakan pekerjaannya. Tanpa adanya semangat dan motivasi, usaha apapun yang dilakukan pihak luar tidak akan bisa merubah keadaan untuk meningkatkan kinerja dari Anak Buah Kapal tersebut. Motivasi merupakan dorongan yang dapat membangkitkan semangat, kemauan dan kesungguhan kerja Anak Buah Kapal untuk melaksanakan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawabnya. Motivasi bertujuan untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya dengan peningkatan prestasi kerja dari Anak Buah Kapal.

Kurangnya motivasi kerja dari Anak Buah Kapal di atas kapal terlihat waktu mereka melaksanakan latihan-latihan di atas kapal, mereka kadang-kadang terlihat tidak bersungguh sungguh dalam berlatih dan tidak bersemangat dalam menjalankan perintah yang diinstruksikan oleh Perwira. Pada umumnya kinerja yang tinggi dihubungkan dengan motivasi yang tinggi. Sebaliknya, motivasi yang rendah dihubungkan dengan kinerja yang rendah. Kinerja seseorang kadang-kadang tidak berhubungan dengan kompetensi yang dimiliki, karena terdapat faktor diri dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja.

Demikian juga bila ada pekerjaan ekstra atau lembur, Anak Buah Kapal lebih sering menolak dengan berbagai macam alasan yang dibuat-buat, seperti sudah bukan jam jaganya lagi, tidak ada tambahan uang lembur atau tidak mengerti cara mengerjakan, padahal pekerjaan itu harus

diselesaikan dengan segera. Salah satu contoh lainnya yaitu jika ada kekurangan sewaktu di adakan pemeriksaan atau *survey*. Dengan adanya penolakan pekerjaan, secara otomatis operasi kapal menjadi terganggu dan tidak tepat waktu seperti yang direncanakan sehingga pencharter komplain ke pihak kapal.

C. PEMECAHAN MASALAH

1. Alternatif Pemecahan Masalah

a. Kurangnya Keterampilan Anak Buah Kapal Dalam Melaksanakan Penanganan Muatan Di Atas Kapal

Dari permasalahan tersebut di atas, maka penulis mencari dua pemecahan masalah diantaranya yaitu :

1) Meningkatkan Familiarisasi Tentang Prosedur Penanganan Muatan Secara Efektif

Familiarisasi merupakan proses pengenalan yang dilakukan pada saat Anak Buah Kapal baru bekerja di atas kapal sebelum kapal berlayar untuk menggantikan Anak Buah Kapal yang *sign off* atau habis masa kontraknya. Pentingnya familiarisasi terhadap pengetahuan Anak Buah Kapal mengenai fungsi dari jenis kapal tempatnya bekerja, fungsi dari alat-alat keselamatan dan lokasinya, fungsi dari alat-alat pemadam kebakaran, jenis alat-alat *Lashing* maupun pekerjaan dan tugas yang menjadi tanggung jawabnya merupakan suatu kewajiban yang harus dijalankan. Di dalam proses pengenalan ini harus terjadi komunikasi yang baik terutama rasa ingin tahu mengenai informasi yang belum diketahui mengenai sistem kerja maupun keseluruhan komponen kapal.

Cara penyampaian yang mudah dipahami mempunyai peranan besar dan penting dalam menciptakan kelancaran familiarisasi terutama mengenai pekerjaan penanganan muatan. Untuk mencapai maksud atau rencana-rencana tersebut, maka komunikasi harus baik karena komunikasi merupakan pemberitahuan atau penyampaian pemikiran atau perasaan kepada orang lain.

Dalam hal keterampilan, setiap Anak Buah Kapal diuntut memiliki keahlian dalam melaksanakan pekerjaan penanganan muatan yang mengandung bahaya resiko yang cukup besar, bila Anak Buah Kapal terampil maka pekerjaan akan terasa ringan, di samping itu Nakhoda dan Perwira kapal akan merasa lebih aman dalam melaksanakan pekerjaan.

Untuk itu salah satu cara untuk lebih meningkatkan Sumber Daya Manusia dalam pelaksanaan penanganan muatan adalah melakukan familiarisasi sesuai dengan *manual book* yaitu minimal dilaksanakan selama 7 hari. Hal ini bertujuan agar Anak Buah Kapal yang ditempatkan di atas kapal, benar-benar memiliki kualitas yang tinggi dalam tugas dan tanggung jawabnya. Untuk dapat melaksanakan familiarisasi yang efektif, hendaknya Nakhoda bekerjasama atau berkordinasi dengan pihak perusahaan bagian *crewing* agar mengirim Anak Buah Kapal pengganti tepat waktu ke atas kapal. Tujuannya agar waktu yang digunakan cukup untuk melakukan familiarisasi secara efektif. Keterlambatan pengiriman Anak Buah Kapal pengganti merupakan salah satu faktor yang menghambat pelaksanaan familiarisasi dan akhirnya dilaksanakan dengan waktu yang tersisa atau seadanya.

Familiarisasi merupakan suatu hal yang sangat penting bagi Anak Buah Kapal, khususnya bagi Anak Buah Kapal yang akan bekerja di atas kapal. Dalam hal ini perusahaan harus memperhatikan keutamaan familiarisasi ini agar berjalan dengan efektif sesuai dengan prosedur perusahaan. Pentingnya familiarisasi tercantum di dalam ISM Code elemen 6, sumber daya dan personil 6.3 yaitu perusahaan harus menyusun prosedur untuk memastikan agar personil baru atau personil yang dipindah tugaskan. Pengarahan yang berhubungan dengan keselamatan dan perlindungan lingkungan berupa familiariasasi (pengenalan) yang efektif terhadap tugas-tugasnya. Instruksi yang penting harus disiapkan sebelum berlayar dan harus diberikan pengenalan dan harus didokumentasikan.

Pengarahan dan pengenalan dalam sebuah familiarisasi bertujuan agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik. Para ahli banyak berpendapat kalau suatu pengarahan merupakan fungsi terpenting dalam manajemen. Karena merupakan fungsi terpenting maka hendaknya pengarahan ini benar-benar dilakukan dengan baik oleh seorang pemimpin atau atasan di atas kapal. Konsep dasar dari familiarisasi adalah suatu proses pengenalan, pembimbingan, pemberian petunjuk, dan instruksi kepada bawahan agar mereka bekerja sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Dalam melakukan familiarisasi, Perwira memberikan pengarahan melalui beberapa proses standar dibantu dengan pedoman dan buku panduan.

2) Mengadakan Pelatihan Di Atas Kapal Secara Berkala

Mengacu pada ISM Code 6.5 “Perusahaan harus menyusun dan memelihara prosedur agar dapat ditentukan pada setiap latihan yang diperlukan dalam menunjang pelaksanaan SMS (*Safety Management System*) dan meyakini bahwa latihan dimaksud diberikan kepada seluruh personil terkait. Code ISM ini telah tertuang dalam SMS yang diterapkan di atas kapal, oleh sebab itu Nakhoda dan perwira senior dituntut untuk melaksanakan pelatihan-pelatihan kepada Anak Buah Kapal menyangkut prosedur kerja dan keselamatan kerja secara berkesinambungan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Pelatihan merupakan praktek jalan manusia yang fokus melalui mengidentifikasi, menilai dan melalui pembelajaran yang direncanakan membantu pengembangan kompetensi kunci yang memungkinkan orang untuk melakukan pekerjaan saat ini atau masa depan, kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan kinerja manusia pada kerja karyawan adalah saat melakukan atau sedang disewa untuk melakukan.

Tetapi seperti yang telah penulis sampaikan pada bab sebelumnya bahwa latihan-latihan tersebut tidak selalu dapat dilaksanakan sesuai jadwal karena ada kendala mobilitas kapal yang tinggi dan terkadang

cuaca yang tidak memungkinkan untuk melaksanakan pelatihan. Untuk mengatasi masalah tersebut dengan cara menggabungkan latihan yang belum sempat dilaksanakan dengan latihan berikutnya dan ini harus sesegera mungkin dilaksanakan begitu ada kesempatan yang baik.

Peningkatan keterampilan Anak Buah Kapal juga bisa dilakukan dengan cara mengikuti *video training*. Cara ini bisa dilaksanakan pada waktu jam-jam setelah jam makan, pada waktu *istirahat*, atau pada saat libur tidak ada kegiatan operasi kapal. Sehingga Anak Buah Kapal tetap bisa meningkatkan keterampilannya ketika latihan di lapangan sulit dilakukan.

Pelatihan dan pengembangan bagi Anak Buah Kapal di atas kapal mempunyai tujuan :

- a) Meningkatkan kualitas keahlian Anak Buah Kapal sejalan dengan perubahan teknologi. Melalui pelatihan, pelatih (*trainer*) memastikan bahwa setiap karyawan dapat secara efektif dan efisien mengembangkan kapasitas potensi yang dimilikinya.
- b) Menghemat waktu belajar Anak Buah Kapal untuk menjadi kompeten dalam pekerjaan.
- c) Membantu memecahkan persoalan operasional secara kreatif.
- d) Mendorong setiap Anak Buah Kapal memahami dan menjalankan visi dan misi Perusahaan.
- e) Mengembangkan kemampuan di atas rata-rata (*extra miles*) dalam melaksanakan tugas dalam bekerja.
- f) Mempertajam dan memperlengkapi tingkat profesionalisme awak kapal dengan standar terbaik.

Karena latihan adalah suatu kegiatan untuk dapat memperbaiki dan memperkembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para awak kapal, sesuai dengan keinginan bersama. Dengan latihan yang diberikan kepada Anak Buah Kapal yang dilakukan secara berkesinambungan maka Anak Buah Kapal

diharapkan mampu untuk mencapai sasaran dari pelatihan itu sendiri yaitu :

- a) Pekerjaan diharapkan lebih cepat dan lebih baik
- b) Angka kecelakaan diharapkan lebih kecil
- c) Tanggung jawab diharapkan lebih besar
- d) Kelangsungan perusahaan diharapkan lebih terjamin

b. Rendahnya Tingkat Kedisiplinan Anak Buah Kapal Dalam Melaksanakan Prosedur Kerja Yang Telah Ditetapkan

Berdasarkan permasalahan tersebut di atas, maka penulis mencari dua pemecahan yaitu sebagai berikut :

1) Meningkatkan Pengawasan Secara Intensif Pada Proses Penanganan Muatan

Pengawasan merupakan upaya untuk memonitoring apa yang telah dilaksanakan, mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu menerapkan tindakan-tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Maka Seorang pemimpin di atas kapal dalam hal ini Nakhoda dan Perwira senior yang berorientasi pada pekerjaan, dimana tindakan para pemimpin ini dalam menyelesaikan tugasnya memberikan tugas kepada bawahannya atau Anak Buah Kapal mengatur pelaksanaan kerja, mengawasi dan mengevaluasi kinerja Anak Buah Kapal sebagai hasil pelaksanaan tugas.

Pengawasan terhadap Anak Buah Kapal dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan prosedur kerja yang benar sangat penting untuk di lakukan setiap saat dan bekesinambungan, dengan pengawasan yang baik diharapkan membawa perubahan yang signifikan terhadap perkembangan Anak Buah Kapal dalam pemahamannya terhadap prosedur kerja yang benar.

Hal ini baik untuk Perwira senior agar lebih mudah mengontrol sampai sejauh mana perkembangan pengajaran dan pelatihan maupun motivasi-motivasi yang diberikan selama ini memberikan efek positif kepada perkembangan pemahaman Anak Buah Kapal tentang prosedur kerja

yang benar maupun kepribadian Anak Buah Kapal yang semakin baik dan kompak dalam bekerja.

Dalam proses pengawasan kerja Anak Buah Kapal dibutuhkan langkah-langkah seperti berikut ini :

- a) Menentukan standar-standar yang akan digunakan menjadi dasar pengendalian.
- b) Mengukur pelaksanaan atau hasil yang telah dicapai.
- c) Membandingkan pelaksanaan atau hasil dengan standar dan menentukan penyimpangan bila ada.
- d) Melakukan tindakan perbaikan, jika terdapat penyimpangan agar pelaksanaan dan tujuan sesuai dengan rencana.

Pengawasan manajemen adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah diterapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan, serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan digunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan perusahaan. Definisi, pengawasan adalah suatu proses dimana pimpinan ingin mengetahui apakah hasil pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh bawahan sesuai dengan rencana, perintah, tujuan atau kebijakan yang telah ditentukan.

Pengawasan pada hakikatnya merupakan usaha memberi petunjuk pada Anak Buah Kapal agar mereka selalu bertindak sesuai dengan rencana. Prinsip pengawasan efektif membantu usaha-usaha kita untuk mengatur pekerjaan yang direncanakan untuk memastikan bahwa pelaksanaan pekerjaan tersebut akan berlangsung sesuai dengan rencana atau target kerja. Fungsi pengendalian/pengawasan merupakan suatu unsur manajemen untuk melihat apakah segala kegiatan yang dilaksanakan telah sesuai dengan rencana yang digariskan dan disamping itu merupakan hal yang penting pula untuk menentukan rencana kerja yang akan datang.

Sebelum dilakukan pemuatan Perwira harus memberikan pengarahan kepada Anak Buah Kapal yaitu bagaimana melaksanakan pekerjaan dengan baik dan aman, sehubungan dengan pengoperasian alat-alat muat dan penempatan muatan material *cargo* di dek khususnya menyangkut penyusunan dan pepadatan muatan agar terhindar dari banyaknya ruangan yang kosong (*broken stowage*).

Jika sudah diberikan pengarahan, maka diharapkan para Anak Buah Kapal dapat bekerja dengan maksimal dan sesuai dengan perencanaan yang telah ditentukan. Dalam pelaksanaan pemuatan *material cargo* juga harus diperhatikan kinerja dari para Anak Buah Kapal dengan melakukan pengawasan yang ketat agar para Anak Buah Kapal bekerja dengan sungguh-sungguh, untuk itu pengawasan pada saat pemuatan merupakan langkah yang tepat.

2) Memberikan Penghargaan Atas Prestasi Kerja Anak Buah Kapal

Motivasi merupakan faktor pendorong yang berasal dalam diri manusia yang akan mempengaruhi cara bertindak seseorang. Dengan demikian, motivasi kerja akan berpengaruh terhadap performa Anak Buah Kapal. Motivasi di sini sangat penting untuk merangsang atau mendorong dan mempengaruhi pola pikir dan kepribadian Anak Buah Kapal kearah yang diharapkan lebih baik khususnya dalam lingkungan pekerjaan

Untuk meningkatkan kedisiplinan dan kinerja Anak Buah Kapal maka Perwira memberikan motivasi serta pengarahan kerja. Motivasi dapat berupa pujian dan masukan positif secara langsung kepada Anak Buah Kapal. Pujian langsung yang tulus kepada awak kapal jika mereka telah melakukan pekerjaannya dengan baik dan sesuai dengan prosedur kerja, sehingga Anak Buah Kapal merasa bahwa apa yang telah di lakukannya dihargai oleh pemimpinnya dan menjadi contoh yang baik buat Anak Buah Kapal yang lain untuk meniru hal baik tersebut.

Motivasi juga dapat diberikan dengan menanamkan suatu doktrin, bahwa Anak Buah Kapal harus memiliki perasaan bangga pada

tempatya bekerja, termasuk juga pada pekerjaan dan jabatannya, menunjukkan bahwa Anak Buah Kapal apapun jabatannya mereka sangat berperan terhadap kelancaran pengoperasian kapal. Diharapkan dengan motivasi yang baik para Anak Buah Kapal bisa meningkatkan kesadarannya akan pentingnya bersungguh-sungguh dalam melaksanakan semua pekerjaan di atas kapal sesuai dengan kapasitasnya masing-masing, serta menjalankan prosedur kerja yang benar dalam melakukan pekerjaan diatas kapal.

Sebagai dorongan untuk bekerja itu sendiri, motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap semangat kerja seseorang. Orang yang memiliki motivasi untuk bekerja akan lebih berkomitmen didalam pekerjaan. Secara langsung, semangat kerja tersebut akan meningkatkan kinerja seseorang. Semakin besar kinerja seorang Anak Buah Kapal, maka produktivitas mereka akan meningkat. Hal ini tentu berpengaruh secara langsung terhadap kemampuan seseorang, terutama dalam memenuhi kebutuhan dan keinginan mereka. Dapat disimpulkan bahwa motivasi itu penting karena memengaruhi semangat kerja, produktivitas Anak Buah Kapal, pendapatan kerja, dan terjaminnya kesejahteraan awak kapal.

Motivasi sangat penting artinya bagi perusahaan karena motivasi merupakan bagian dari kegiatan perusahaan dalam proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan manusia dalam bekerja. Dalam melaksanakan suatu pekerjaan seorang pegawai harus memiliki motivasi sehingga dapat memberikan dorongan agar pegawai dapat bekerja dengan giat dan dapat memuaskan kepuasan kerja.

Adapun tujuan dan manfaat dari peningkatan motivasi Anak Buah Kapal, diantaranya sebagai berikut :

- a) Mendorong gairah dan semangat kerja
- b) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja Anak Buah Kapal
- c) Meningkatkan produktifitas kerja Anak Buah Kapal
- d) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan Anak Buah Kapal terhadap tugas dan tanggung jawabnya

- e) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat pelanggaran Anak Buah Kapal
- f) Menciptakan hubungan kerja dan suasana yang baik
- g) Meningkatkan kreatifitas dan semangat kerja Anak Buah Kapal
- h) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

2. Evaluasi Terhadap Alternatif Pemecahan Masalah

a. Kurangnya Keterampilan Anak Buah Kapal Dalam Melaksanakan Penanganan Muatan Di Atas Kapal

1) Meningkatkan Familiarisasi Tentang Prosedur Penanganan Muatan Secara Efektif

Keuntungannya :

Familiarisasi dapat meningkatkan pemahaman Anak Buah Kapal tentang prosedur penanganan muatan sehingga berjalan lancar dan aman.

Kerugiannya :

Diperlukan peran perwira maupun nakhoda untuk memberikan familiarisasi kepada Anak Buah Kapal.

2) Mengadakan Pelatihan Di Atas Kapal Secara Berkala

Keuntungannya :

Dengan pelatihan secara berkala dan terjadwal maka Anak Buah Kapal lebih terampil dalam melaksanakan pekerjaan atau penanganan muatan.

Kerugiannya :

Pelatihan jarang dilaksanakan karena operasional kapal yang padat.

b. Rendahnya Tingkat Kedisiplinan Anak Buah Kapal Dalam Melaksanakan Prosedur Kerja Yang Telah Ditetapkan

1) Meningkatkan Pengawasan Secara Intensif Pada Proses Penanganan Muatan

Keuntungannya :

Pengawasan dari perwira dapat meningkatkan kedisiplinan Anak Buah Kapal dalam melaksanakan prosedur kerja sehingga Anak Buah Kapal dapat menjalankan tugas dengan baik.

Kerugiannya :

Diperlukan peran perwira jaga untuk melaksanakan pengawasan secara konsisten.

2) Memberikan Penghargaan Atas Prestasi Kerja Anak Buah Kapal

Keuntungannya :

Dengan adanya penghargaan sehingga Anak Buah Kapal termotivasi untuk bekerja dengan baik

Kerugiannya :

Mebutuhkan peran dari pihak perusahaan dan Nakhoda untuk memberikan penghargaan dengan tepat.

3. Pemecahan Masalah yang Dipilih

a. Kurangnya Keterampilan Anak Buah Kapal Dalam Melaksanakan Penanganan Muatan Di Atas Kapal

Berdasarkan evaluasi terhadap alternatif pemecahan masalah di atas maka solusi yang dipilih untuk mengatasinya yaitu meningkatkan familiarisasi tentang prosedur penanganan muatan secara efektif.

b. Rendahnya Tingkat Kedisiplinan Anak Buah Kapal Dalam Melaksanakan Prosedur Kerja Yang Telah Ditetapkan

Berdasarkan evaluasi terhadap alternatif pemecahan masalah di atas maka solusi yang dipilih untuk mengatasinya yaitu meningkatkan pengawasan secara intensif pada proses penanganan muatan.

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan pada bab-bab sebelumnya mengenai peningkatan kinerja Anak Buah Kapal di atas kapal PSV. ADNOC 810 dalam pelaksanaan *running cargo*, maka penulis dapat menyimpulkan antara lain :

1. Kurangnya pemahaman Anak Buah Kapal tentang prosedur penanganan muatan dikarenakan terbatasnya waktu untuk melakukan familiarisasi sehingga pengetahuan Anak Buah Kapal sangat minim mengenal jenis-jenis muatan ataupun peralatan beserta fungsinya.
2. Anak Buah Kapal kurang mendapat pelatihan yang cukup di atas kapal karena pelatihan (*on board training*) yang tidak efektif dan sesuai kenyataan di lokasi.
3. Lemahnya pengawasan terhadap Anak Buah Kapal sehingga mereka tidak melaporkan ke perwira jaga di anjungan pada saat bongkar / muat masih ada muatan yang disusun tidak sesuai dengan ukuran dan jenis muatan.
4. Kurangnya motivasi Anak Buah Kapal untuk melaksanakan pekerjaan sebagai akibat dari tidak adanya penghargaan bagi Anak Buah Kapal yang berprestasi dan sanksi bagi Anak Buah Kapal yang tidak disiplin dalam menjalankan tugasnya.

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan tersebut di atas, maka penulis memberikan beberapa saran dalam meningkatkan kualitas kerja anak buah kapal untuk menunjang kelancaran penanganan muatan di PSV. ADNOC 810, diantaranya yaitu :

1. Nakhoda di kapal bertanggung jawab terhadap Perwira untuk memberikan familiarisasi secara efektif dan waktu yang cukup sesuai dengan *manual book* agar Anak Buah Kapal memiliki pengetahuan yang memadai mengenai prosedur kerja, jenis peralatan, fungsi dan cara menggunakan peralatan penunjang dalam pekerjaan penanganan muatan.

2. Sebaiknya perusahaan mengadakan pelatihan (*On Board Training*) sehingga Anak Buah Kapal mengetahui jenis peralatan dan cara mengoperasikannya. Karena waktu yang terbatas jika dilakukan saat kapal beroperasi, pelatihan ini bisa dilaksanakan pada saat kapal *maintenance*.
3. Nakhoda selalu memberikan pengarahan dan meningkatkan pengawasan dan dalam proses penanganan muatan agar Anak Buah Kapal bekerja sesuai dengan prosedur kerja.
4. Perusahaan seharusnya memberikan penghargaan bagi Anak Buah Kapal yang disiplin dan sanksi bagi Anak Buah Kapal yang tidak disiplin. Penghargaan dan sanksi ini bertujuan untuk memotivasi Anak Buah Kapal supaya lebih disiplin dan giat meningkatkan keterampilanya dalam menjalankan prosedur kerja pada proses penanganan muatan. Penghargaan ini dapat berupa sertifikat ataupun berupa kenaikan pendapatan / gaji bagi Anak Buah Kapal terbaik dan diberikan secara terus menerus oleh perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aliminsyah dan Padji, (2003). *Kamus Istilah Akuntansi*. Bandung: Yrama
- George R. Terry, dan Leslie W. Rue, (2006), *Dasar-Dasar Manajemen*, Edisi Bahasa Indonesia, Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- International Maritime Organization (IMO), "STCW Convention and STCW Code Including 2010 Manila Amendments" Third Consolidated edition 2011, IMO Publication : London.
- Jatim, Rozaimi. (2003), *Kodefikasi Manajemen Keselamatan International*. Jakarta : Yayasan Bina Citra Samudera.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2011), *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung : Refika Aditama.
- Samsudin Sadili, (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia : Bandung.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Pendekatan Administrasi dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara
- Suyono, (2003), *Shipping Pengangkutan Intermodal Ekspor Impor Melalui Laut*, PPM : Jakarta.
- Saubler, Charles, (2005), *Maritime Cargo Operation (Second Edition)*, USA : Merchant Marine Licenses Examinations.
- Undang-Undang No.17 Tahun 2008 Tentang Penyelenggaraan dan Pengusahaan Pengangkutan Laut.
- Undang Undang Republik Indonesia no.21 tahun 1992 tetang definisi Kapal.

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Pengajuan Sinopsis Makalah
- Lampiran 2. Tanda Persetujuan Makalah
- Lampiran 3. Tanda Pengesahan Makalah
- Lampiran 4. Revisi dan Tanda Tangan Dosen Pembimbing 1
- Lampiran 5. Revisi dan Tanda Tangan Dosen Pembimbing 2
- Lampiran 6. Ship's Particular
- Lampiran 7. Crew List of PSV ADNOC 810



PENGAJUAN SINOPSIS MAKALAH

NAMA : DENDY RAHADIAN DANIMIHARDJA
NIS : 02730/N-1
BIDANG KEAHLIAN : NAUTIKA
PROGRAM DIKLAT : DIKLAT PELAUT- I

Mengajukan Sinopsis Makalah sebagai berikut

A. Judul

UPAYA MENINGKATKAN KINERJA ABK UNTUK KELANCARAN OPERASIONAL KAPAL PSV. ADNOC 810

B. Masalah Pokok

1. Kurangnya keterampilan ABK dalam melaksanakan penanganan muatan di atas kapal.
2. Rendahnya tingkat kedisiplinan ABK dalam melaksanakan prosedur kerja yang telah ditetapkan dalam proses bongkar muat.

C. Pendekatan Pemecahan Masalah

1. Meningkatkan familiarisasi dan pelatihan tentang prosedur penanganan muatan secara efektif
2. Meningkatkan pengawasan secara intensif pada proses penanganan muatan

Dosen Pembimbing I

Capt. Indra Muda
Penata (III/c)

NIP. 19711114 201012 1 001

Menyetujui :

Dosen Pembimbing II

Arif Hidayat, S.Pel., MM
Penata Tk.I (III/d)

NIP. 19740717 199803 1 001

Jakarta, 28 September 2022
Penulis

Dendy Rahadian Danimihardja
NIP. 02730/N-1

Ka. Div. Pengembangan Usaha

Dr. Ali Muktar Sitompul, MT

Penata Tk.I (III/d)

NIP. 19730331 200604 1 001

KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
BADAN PENGEMBANGAN SDM PERHUBUNGAN
SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN



TANDA PERSETUJUAN MAKALAH

Nama : DENDY RAHADIAN DANIMIHARDJA
No. Induk Siswa : 02730/N-1
Program Pendidikan : DIKLAT PELAUT - I
Jurusan : NAUTIKA
Judul : UPAYA MENINGKATKAN KINERJA ANAK BUAH
KAPAL UNTUK KELANCARAN OPERASIONAL
KAPAL PSV ADNOC 810

Jakarta, 2 December 2022

Pembimbing I,

Capt. Indra Muda, M.M
Penata (III/c)
NIP 197111142010121001

Pembimbing II,

Arif Hidayat, S.Pel., MM
Penata Tk.I (III/d)
NIP 197407171998031001

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 : DENDY RAHADIAN DANIMIHARDJA
No. Induk Siswa : 02730/N-1
Program Pendidikan : DIKLAT PELAUT – I
Jurusan : NAUTIKA
Judul : UPAYA MENINGKATKAN KINERJA ANAK BUAH
KAPAL UNTUK KELANCARAN OPERASIONAL KAPAL
PSVADNOC 810

Penguji I

Drs Sugiyanto, MM
Penata Tk.I (III/d)
NIP 19620715198411 1 001

Penguji II

Capt. Zainal Abidin
Dosen STIP

Penguji III

Capt. Indra Muda
Penata (III/c)
NIP 19711114201012 1 001

Mengetahui
& Ketua Jurusan Nautika

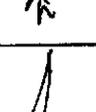
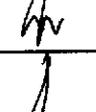
Capt. Bhima Siswo Putro, MM
Penata (III/c)
NIP. 19730526 200812 1 001

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

Judul Makalah : UPAYA MENINGKATKAN KERJA ANAK BUAH KAPAL
UNTUK KELANCARAN OPERASIONAL KAPAL PSV ADNOC 810

Dosen Pembimbing I Makalah : Capt. Indra Muda

Bimbingan I :

No.	Tanggal	Uraian	Tanda Tangan Pembimbing
1	28/sep'22	Pengajuan judul makalah	
2	15/Oct'22	judul makalah di setujui lanjut BAB I	
3	22/oct'22	Pengajuan BAB I revisi	
4	28/oct'22	BAB I di setujui, lanjut BAB II	
5	11/Nov'22	BAB II di revisi, lanjut BAB III	
6	18/Nov'22	Pengajuan BAB III & IV	
7	25/Nov'22	BAB III di setujui & BAB IV	

Catatan : Makalah selesai & perbaikan
dan siap untuk di sidangkan.

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

Judul Makalah : UPAYA MENINGKATKAN KINERJA ANAK BUAH KAPAL
UNTUK KELANCARAN OPERASIONAL KAPAL PSV ADMOC 810

Dosen Pembimbing II Makalah : **Arif Hidayat, S.Pel.MM**

Bimbingan II :

No.	Tanggal	Uraian	Tanda Tangan Pembimbing
1	28/09/2022	Pengajian Sinopsis Masalah ACC di lanjutkan penulisan bab I	
2	16/10/2022	Bab I di ACC lanjutkan ke bab II	
3	23/10/2022	Bab II di ACC lanjutkan ke bab III	
4	28/10/2022	Bab III di ACC lanjutkan ke bab IV	
5	18/11/2022	Bab I s/d IV di ACC , lengkap dengan Lampiran	
6	28/11/2022	Materi yg siap diujikan	

Catatan : Siapkan PPT yg dapat membantu dalam
presentasi masalah

SHIP'S PARTICULAR



CLASSIFICATION:	TASNEEF
GENERAL INFO	
Ship's Name	ADNOC 810
Owner	AL GAFAI MARINE SERVICE
Year Built	2008
Shipyard	PELICAN OFFSHORE SERVICES
Port of Registry	ABU DHABI
Flag	UAE
Call Sign	A6E2748
IMO	9436771
MMSI	470562000
Official No	6224
Operation	NEAR COASTAL
DIMENSIONS	
Length Overall	55 METERS
Breadth Moulded	10 METERS
Depth Moulded	4.2 METERS
Maximum Draught	2.75 METERS
Operational Draught	2.75 METERS
Gross Tonnage	544
Net Tonnage	183
Deadweight	425.53 T
Light Ship weight	401.104 T
Max. Displacement	826.27 MT
Max. Air Draught	13.5 METERS
DECK CAPACITY	
Deck Space	157.83 M3 / 1698.8 FT2
Deck Load	2.5 T/ M2
Deck space size	26 m x 6 m
Reefer sockets	12 SOCKETS FOR COMPLEX AND 4 SOCKETS FOR BARGE
SPEED & FUEL CONSUMPTION	
Max. Speed	12.0 KNOTS
Economic Speed	8.0 KNOTS
Fuel Consumption	120 Liter x 2 / Hours
TANK CAPACITIES	

MGO	72.165 MT (13,530 IG)
Fresh Water	127.7 MT (28,094 IG)
Drill Water	N/A
Cargo (Liquid Mud/Brine/Fuel)	153 MT (28,534 IG)
Cargo Base Oil	N/A
Dry Bulk	N/A
Foam	N/A
Dispersant	N/A

CREW LIST

NO	NAME	NATIONALITY	RANK	SECURITY PASS EXP	ADNOC TRAVEL CARD
1	ILYAS BIN JIDI	INDONESIAN	MASTER	6/Nov/22	668330
2	DENDY RAHADIAN DANIMIHARDJA	INDONESIAN	CH.MATE	6/Nov/22	156806
3	ULGASAN JONOR	FILIPINO	2nd MATE	6/Nov/22	138537
4	RONALD HARAPAN	INDONESIAN	CHIEF ENG	17/Jul/22	685733
5	MERVIN CELOCIA SATAGO	FILIPINO	DECK SUP	6/Nov/22	138531
6	NARESH KUMAR	INDIAN	AB	6/Nov/22	664991
7	RATNA KUMAR SISUPALAN	INDIAN	AB	6/Nov/22	687879
8	SHAKATI KUMAR SUMAN	INDIAN	AB	6/Nov/22	669707
9	ALFERMON LLAMOS	FILIPINO	AB	6/Nov/22	185321
10	REYNALDO LINTAG	FILIPINO	OILER	16/Sep/22	136366
11	BIBIN VARGHESE	INDIAN	OILER	6/Nov/22	680696
12	MANOJ KUMAR	INDIAN	COOK	6/Nov/22	183621
13	HAMED EL SENOUSI	EGYPTIAN	EXT.CHIEF ENG	6/Nov/22	139099