

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



MAKALAH

**UPAYA HARMONISASI ANTAR DEPARTEMEN UNTUK
MENUNJANG KELANCARAN OPERASI KAPAL
DI MT. CHEM PEACE**

Oleh :

MANORANG MATIAS SUSANTO SARLES SIHOMBING
NIS. 02538/N-I

**PROGRAM PENDIDIKAN DIKLAT PELAUT - 1
JAKARTA
2023**

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



**MAKALAH
UPAYA HARMONISASI ANTAR DEPARTEMEN UNTUK
MENUNJANG KELANCARAN OPERASI KAPAL
DI MT. CHEM PEACE**

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

**Oleh :
MANORANG MATIAS SUSANTO SARLES SIHOMBING
NIS. 02538/N-I**

**PROGRAM PENDIDIKAN DIKLAT PELAUT - 1
JAKARTA
2023**

KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
BADAN PENGEMBANGAN SDM PERHUBUNGAN
SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN



TANDA PERSETUJUAN MAKALAH

Nama : MANORANG MATIAS SUSANTO SARLES SIHOMBING
No. Induk Siswa : 02538/N-1
Program Pendidikan : DIKLAT PELAUT - I
Jurusan : NAUTIKA
Judul : UPAYA HARMONISASI ANTAR DEPARTEMEN
UNTUK MENUNJANG KELANCARAN OPERASI
KAPAL DI MT. CHEM PEACE

Jakarta, Januari 2023

Pembimbing I,

Pembimbing II,


Dr. April Gunawan Malau, S.Si.MM

Penata Tk.I (III/d)

NIP. 19720413 199803 1 005


Roma Dormawaty, S.Si.T., MM

Penata Tk.I (III/d)

NIP. 19790413 200212 2 001

Mengetahui
Ketua Jurusan Nautika


Meilinasari Nurhasanah Hutagaol, SSI.T., M.M.Tr

Penata Tk.I (III/d)

NIP. 19810503 2 00212 2 001

KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
BADAN PENGEMBANGAN SDM PERHUBUNGAN
SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN




TANDA PENGESAHAN MAKALAH

Nama : MANORANG MATIAS SUSANTO SARLES SIHOMBING
No. Induk Siswa : 02538/N-1
Program Pendidikan : DIKLAT PELAUT – I
Jurusan : NAUTIKA
Judul : UPAYA HARMONISASI ANTAR DEPARTEMEN UNTUK
MENUNJANG KELANCARAN OPERASI KAPAL DI MT.
CHEM PEACE


Penguji I


Capt. Fausil M.M
Dosen STIP

Penguji II


Capt. Zainal Abidin
Dosen STIP

Penguji III


Dr. April Gunawan Malau, S.Si.MM
NIP. 19720413 199803 1 005

Mengetahui
Ketua Jurusan Nautika


Meilinasari Nurhasanah Hutagaol, SSI.T., M.M.Tr
Penata Tk.I (III/d)
NIP. 19810503 2 00212 2 001

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puja dan puji syukur kehadiran 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 HARMONISASI ANTAR DEPARTEMEN UNTUK MENUNJANG KELANCARAN OPERASI KAPAL DI MT. CHEM PEACE”

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. Ibu Meilinasari Nurhasanah, S.SiT, selaku Ketua Jurusan Nautika Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta.
3. Capt. Suhartini, S.SiT.,M.M.,M.MTr, selaku Kepala Divisi Pengembangan Usaha Sekolah tinggi Ilmu Pelayaran (STIP) Jakarta.

4. Dr. April Gunawan Malau, MM, sebagai Dosen Pembimbing I atas seluruh waktu yang diluangkan untuk penulis serta materi, ide/gagasan dan moril hingga terselesaikan makalah ini.
5. Ibu Roma Dormawati, S.Si.T., 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 yang membantu atas doa dan dukungan selama pembuatan makalah.
8. Anak tersayang yang telah memberikan semangat selama pengerjaan makalah.
9. Orang tua tercinta yang membantu atas doa dan dukungan selama pembuatan makalah.
10. Semua rekan-rekan Pasis Ahli Nautika Tingkat I Angkatan LXIX tahun ajaran 2021 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, Januari 2023
Penulis,

MANORANG MATIAS S. S SIHOMBING
NIS. 02538/N-1

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
TANDA PERSETUJUAN MAKALAH	ii
TANDA PENGESAHAN MAKALAH	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi, Batasan dan Rumusan Masalah	3
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	4
D. Metode Penelitian	4
E. Waktu dan Tempat Penelitian	6
F. Sistematika Penulisan	6
 BAB II LANDASAN TEORI	
A. Tinjauan Pustaka	8
B. Kerangka Pemikiran	23
 BAB III ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Data	24
B. Analisis Data	26
C. Pemecahan Masalah	32
 BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	41
B. Saran	41
 DAFTAR PUSTAKA	43
LAMPIRAN	
DAFTAR ISTILAH	

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Transportasi laut dalam memasuki era globalisasi dunia sekarang ini terus berkembang sangat pesat di mana kapal sebagai sarana angkutan laut memegang peranan dalam sistim transportasi laut itu sendiri terutama di negara maritim seperti Indonesia yang mempunyai ribuan pulau dan dimana jasa transportasi sangat dibutuhkan. Oleh karena itu demi kelancaran proses transportasi laut, kapal harus benar-benar dipastikan beroperasi dengan baik dalam artian laik laut. Dalam istilah laik laut tidak terlepas dari sumber daya manusia yang menanganinya yaitu awak kapal itu sendiri, untuk itu keahlian, kecakapan, *profesionalisme* dan kedisiplinan dari awak kapal sangat dituntut dalam mengoperasikan kapal dengan baik.

Di abad modern sekarang ini, kapal sebagai alat transportasi laut masih memegang peranan yang sangat dominan sebagai alat angkut yang belum dapat digantikan dengan jenis angkutan lain, Angkutan laut merupakan suatu sistem pengangkutan dalam jumlah besar yang belum dapat tertandingi oleh jenis angkutan lainnya. Kapal ibarat suatu rumah yang digunakan dalam kehidupan bagi awak kapal yang bekerja, dengan pemimpin seorang Nakhoda. Pada situasi dan keadaan yang sama, mereka mempunyai satu tujuan yaitu membawa kapal tersebut selamat sampai di pelabuhan yang dituju. Sesuai fungsinya sebagai akomodasi yang terbatas, kapal dijadikan tempat oleh setiap pelaut dengan tugas rutin setiap hari, juga wadah tempat berlindung, bercengkrama, dan merasa senasib sepenanggungan.

Seringnya berhadapan dan selalu bertatap muka baik dalam tugas yang sama maupun menjalankan fungsi masing-masing baik itu bawahan ataupun perwira dalam pergaulan sehari-hari akan mengalami situasi yang tidak sama. Sebagai pimpinan yang pernah mendapat pengalaman selama bekerja di kapal. Kapal sebagai pengangkut dalam transportasi laut dalam pengoperasiannya harus dapat memenuhi faktor ekonomis dan faktor keselamatan, yang mencakup tiga unsur yaitu: unsur manusia, unsur teknis atau peralatan, dan unsur peraturan.

Kapal yang merupakan alat transportasi mempunyai berbagai instrumen, dan peralatan-peralatan serta mesin-mesin penggerak yang dioperasikan oleh manusia, termasuk dalam hal ini Perwira dan Rating dituntut pula keseriusan dan ketelitiannya serta manajemen dengan kualitas yang baik serta kapal sebagai alat transportasi laut masih memegang peranan yang sangat dominan sebagai alat angkut yang belum dapat digantikan dengan jenis angkutan lain. Angkutan laut merupakan suatu sistem pengangkutan dalam jumlah besar yang belum dapat tertandingi oleh jenis angkutan lainnya. Kapal ibarat suatu rumah yang digunakan dalam kehidupan bagi awak kapal yang bekerja, dengan pemimpin seorang nakhoda. Pada situasi dan keadaan yang sama, mereka mempunyai satu tujuan yaitu membawa kapal tersebut selamat sampai di pelabuhan yang dituju. Sesuai fungsinya sebagai akomodasi yang terbatas, kapal dijadikan tempat oleh setiap pelaut dengan tugas rutin setiap hari, juga wadah tempat berlindung, bercengkrama, dan merasa senasib sepenanggungan.

Seringnya berhadapan dan selalu bertatap muka baik dalam tugas yang sama maupun menjalankan fungsi masing-masing baik itu bawahan ataupun atasan (perwira) dalam bersosialisasi sehari-hari akan mengalami situasi yang tidak sama. Sebagai pimpinan yang pernah mendapat pengalaman selama bekerja di kapal. Kapal sebagai pengangkut dalam transportasi laut dalam pengoperasiannya harus dapat memenuhi faktor ekonomis dan faktor keselamatan, yang mencakup tiga unsur yaitu: unsur manusia, unsur teknis atau peralatan, dan unsur peraturan.

Sumber Daya Manusia sebagai unsur utama, sedangkan unsur teknis dan peraturan hanyalah unsur penunjang. Untuk itu dalam pembahasan makalah ini, mengutamakan pembahasan manusia sebagai pelaku. Mengingat kehidupan di kapal merupakan suatu organisasi kecil dengan lingkungan yang terbatas, maka keharmonisan anak buah kapal dan semangat kerja yang tinggi, memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja anak buah kapal di atas kapal.

Manusia sebagai unsur utama, sedangkan unsur teknis dan peraturan hanyalah merupakan unsur penunjang. Untuk itulah dalam pembahasan makalah ini, mengutamakan pembahasan manusia sebagai pelaku. Mengingat kehidupan di kapal merupakan suatu organisasi kecil dengan lingkungan yang terbatas, maka keharmonisan Anak Buah Kapal (ABK) dan semangat kerja yang tinggi, memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja ABK di atas kapal. Kapal sebagai

tempat kerja dan sekaligus menjadi tempat tinggal dalam waktu yang relatif cukup lama bagi pelaut dan awak kapal sangatlah banyak mendapat tantangan hidup baik yang datangnya dari dalam maupun dari luar lingkungan kapal.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka makalah ini mengambil judul: **“UPAYA HARMONISASI ANTAR DEPARTEMEN UNTUK MENUNJANG KELANCARAN OPERASI KAPAL DI MT. CHEM PEACE”**.

B. IDENTIFIKASI, BATASAN DAN RUMUSAN MASALAH

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang, fakta kondisi dan pengalaman penulis selama bekerja di kapal tanker, maka penulis mengidentifikasi permasalahan dalam meningkatkan keharmonisan kerja di atas kapal tanker MT. CHEM PEACE, diantaranya yaitu :

- a. Kurangnya kemampuan Nakhoda sebagai pemimpin di atas kapal
- b. Belum menjalin komunikasi yang baik antar departemen
- c. Target rencana kerja sering tidak tercapai
- d. Adanya perbedaan latar belakang pendidikan dan budaya.

2. Batasan Masalah

Kapal merupakan tempat beraktivitas dan berorganisasi dimana setiap aktivitas dan organisasi pasti terjadi interaksi antara individu yang terdapat di dalamnya, sehingga akan timbul permasalahan antara individu. Penulis membatasi lingkup bahasan pada :

- a. Belum optimalnya peran Nakhoda sebagai pemimpin di atas kapal
- b. Belum terjalin komunikasi yang baik antar departemen

3. Rumusan Masalah

Dari identifikasi permasalahan di atas, maka dalam penulisan makalah ini penulis membahas dua permasalahan utama yaitu :

- a. Mengapa kemampuan Nakhoda sebagai pemimpin di atas kapal kurang ?
- b. Bagaimana menjalin komunikasi yang baik antar departemen ?

C. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk menganalisis penyebab kurangnya peran Nakhoda sebagai pemimpin di atas kapal dan mencari pemecahan masalahnya.
- b. Untuk menganalisis dan mencari solusi bagaimana menjalin komunikasi yang baik antar departemen.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Agar makalah ini bermanfaat untuk meningkatkan harmonisasi, khususnya bagi para pembaca yang akan bekerja di atas kapal sehingga mereka dapat bekerja dengan baik dan hal-hal yang tidak diinginkan dalam operasional kapal dapat dihindari.

b. Manfaat Praktis

- 1) Agar makalah ini bermanfaat sebagai bahan masukan bagi para Perwira serta para awak kapal apabila berdinamika di atas kapal dalam peningkatan keharmonisan di atas kapal.
- 2) Agar makalah ini bermanfaat sebagai referensi bagi perusahaan mengenai permasalahan dalam meningkatkan kinerja awak kapal.

D. 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 :

a. Teknik Observasi (Berupa Pengamatan)

Data-data diperoleh dari pengamatan langsung di lapangan sehingga ditemukan masalah-masalah yang terjadi sehubungan dengan meningkatkan kinerja sistem udara tekan guna menunjang kelancaran operasional motor induk pada kapal Srikandi.

b. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi merupakan suatu tehnik 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 sistimatis. Jadi studi dokumen tidak hanya sekedar mengumpulkan dan menulis atau melaporkan dalam bentuk kutipan-kutipan tentang sejumlah dokumen yang akan dilaporkan dalam penelitian adalah hasil analisis terhadap dokumen-dokumen tersebut.

c. 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.

3. 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.

E. WAKTU DAN TEMPAT PENELITIAN

1. Waktu Penelitian

Waktu penelitian makalah ini yaitu dilakukan pada waktu penulis bekerja di atas kapal MT. Chem Peace sebagai *Chief Officer* dari 25 Juli 2020 sampai 10 Juni 2021.

2. Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan di atas kapal MT. Chem Peace berbendera Panama dengan GRT 4744.

F. SISTEMATIKA PENULISAN

Penulisan makalah ini disajikan sesuai dengan sistematika penulisan makalah yang telah ditetapkan dalam buku pedoman penulisan makalah yang dianjurkan oleh Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran (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

Pada bab ini akan diutarakan latar belakang, identifikasi, batasan dan rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, metode penelitian, waktu dan tempat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

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

BAB III ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan diuraikan data-data berupa fakta-fakta yang ditemukan di lapangan sebagainya termasuk pengolahan data. Dengan digambarkan dalam deskripsi data, kemudian dianalisis mengenai permasalahan yang terjadi dan menjabarkan pemecahan dari permasalahan tersebut sehingga permasalahan yang sama tidak terjadi lagi dengan kata lain dicarikan beberapa alternatif penyelesaian masalahnya.

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan dikemukakan kesimpulan dari perumusan masalah yang di bahas dan saran yang berasal dari hasil analisa dan evaluasi pemecahan masalah yang di bahas di dalam penulisan makalah ini dan merupakan masukan untuk perbaikan yang akan di capai.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. TINJAUAN PUSTAKA

Setiap orang dari hati terdalam menginginkan keharmonisan hubungan kerja di tempat kerja dengan setiap orang, keharmonisan hubungan kerja akan meningkatkan rasa percaya diri pemimpin untuk mempercayai semua sumber daya personalia. Keharmonisan hubungan kerja akan menciptakan rasa memiliki dan rasa peduli terhadap perusahaan, keharmonisan hubungan kerja akan menghasilkan perilaku kesetiakawanan antara crew dan pimpinan perasaan simpati atas kerja keras rekan kerja perasaan bertanggung jawab atas pekerjaan menjadikan diri sendiri untuk berdisiplin tinggi, rajin dan bersemangat.

1. Upaya

Menurut Muhammad Ali (2000:605) dalam buku yang berjudul Penelitian Pendidikan Prosedur dan Strategi, mendefinisikan upaya sebagai usaha daya upaya, berusaha mencari sesuatu untuk mencari jalan, mengambil tindakan untuk berusaha. Upaya adalah aspek yang dinamis dalam kedudukan (status) terhadap sesuatu. Berdasarkan definisi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa upaya merupakan usaha / suatu cara yang dilakukan secara sistematis, terencana dan terarah untuk menjaga sesuatu hal agar tidak meluas atau timbul.

2. Harmonisasi

a. Definisi Keharmonisan

Sebagai pedoman guna memenuhi pembahasan pada bab berikutnya, sebelum menguraikan lebih lanjut mengenai keharmonisan kerja. Untuk lebih singkat, berikut ini adalah definisi mengenai keharmonisan kerja yang penulis kutip dari berbagai sumber.

- 1) Keharmonisan adalah perihal keadaan yang selaras dan serasi serta kerja adalah kegiatan melakukan sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah. (Purwodarminto, 2004:115).
- 2) Keharmonisan kerja adalah gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan /program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi. (Drs. Bambang Purnomo, AK, MM, 2014:16).

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas disimpulkan bahwa keharmonisan kerja adalah keadaan yang selaras dan serasi dalam pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi.

Dalam pembahasan-pembahasan keharmonisan kerja, penulis mengangkat rendahnya kinerja anak buah kapal sebagai masalah prioritas untuk kelancaran operasional di kapal serta banyak pendapat yang mengatakan bahwa masalah ini sangat serius mempengaruhi kelancaran operasional kapal.

b. Aspek Umum Hubungan Antar Manusia

Hubungan antar manusia telah ada sejak jaman primitip, dimulai dengan membentuk kelompok dengan alasan untuk melindungi diri dari serangan binatang atau makhluk lainnya, tetapi kemudian karena suatu keinginan untuk alasan sosial, seperti pengumpulan makanan, berkawan dan lain-lain. Bentuk kelompok tersebut maju dan berkembang ke arah suatu susunan masyarakat yang lebih baik dimana anggota-anggotanya hidup lebih akrab karena sikap budaya yang umum, kepercayaan sosial, keagamaan, aspek politik dan keinginan untuk hidup serta bekerja dalam suatu kerangka “Peraturan Hukum” (*Rule of Law*).

1) Perkembangan Perilaku Kelompok

Sistim sosial yang telah berkembang di dalam perjalanan sejarah mungkin banyak perbedaan tergantung pada budaya dan lingkungan, tetapi saat ini pada umumnya dirasakan pentingnya suatu organisasi yang didasarkan filosofi “*Self Governing*” (kekuasaan diri) secara

adil yang menghormati harga diri dan mengakui bahwa hubungan antar manusia adalah faktor penting. Faktor yang harus dipertimbangkan apabila manusia membentuk kelompok untuk hidup bekerja bersama.

Kelompok-kelompok manusia lambat laun berkembang membentuk suatu bangsa yang memiliki pola tingkah laku yang unik pada individu masing-masing menggambarkan suatu campuran kepercayaan faktor kehidupan dan pengetahuan yang terbentuk dalam waktu yang berabad-abad. Dengan kebudayaan mereka masing-masing orang umumnya hidup secara harmonis dan seimbang, perubahan-perubahan apabila terjadi pada umumnya memerlukan periode waktu yang panjang dan perubahan-perubahan secara bertahap tersebut tidak akan menimbulkan banyak kesulitan bagi manusia yang bersangkutan. Walaupun begitu apabila perubahan budaya terjadi secara tiba-tiba dan mendadak hal itu akan mengakibatkan suatu trauma yang disebut *Culture Shock*” yang mengakibatkan ketidak harmonisan dan ketidak bahagiaan pada manusia yang bersangkutan.

Kelompok manusia yang terbentuk dari latar budaya yang berbeda yang kemudian diharapkan untuk hidup dan bekerja di dalam hubungan yang erat dapat juga menimbulkan trauma yang sama kecuali jika persiapan-persiapan yang efektif telah dilaksanakan oleh manusia yang terlibat untuk menghadapi gaya kehidupan baru yang multi kultur.

2) Perubahan Perilaku Organisasi

Revolusi industri yang dimulai dan berkembang pada pertengahan abad 18 di Inggris menyebabkan perubahan-perubahan yang besar pada kehidupan masyarakat. Orang yang telah hidup berabad-abad pada suatu lingkungan pertanian yang luas, terpusat pada perumahan di desa-desa dan perkampungan mulai berpindah ke daerah dimana industri berkembang untuk memperoleh pekerjaan dengan penghasilan yang lebih besar. Daerah dan kota mulai terbentuk

dan mendapatkan kemajuan dalam ilmu pengetahuan dan *engineering* mengikuti industri menuju ke arah laju yang meningkat. Perubahan-perubahan sosial sangat pesat dan membawa pendidikan dan kesehatan serta transportasi massa.

Undang-undang yang berhubungan dengan buruh dibuat untuk perlindungan pekerja & serikat buruh dikembangkan untuk negosiasi atas nama pekerja dengan majikan. Pengaruh serikat buruh pada umumnya meningkatkan kondisi kerja yang lebih baik dan hal ini mengakibatkan harga diri manusia menjadi suatu pertimbangan yang utama dalam negosiasi apa saja.

Manusia pada hakekatnya akan cenderung memerintah sesuatu dimana orang lain bereaksi satu dengan lainnya. Reaksi tersebut karena latar belakang budaya yang berbeda-beda. Untuk berfungsi secara terpadu dan efektif suatu kelompok harus bekerja dengan bentuk kerangka kerja yang tepat baik petunjuk maupun pengawasan yang diakui dan disetujui oleh seluruh anggota kelompok. Cara orang bereaksi dan bertindak laku terhadap situasi apabila dibawah tekanan batasan-batasan (peraturan dan hukum) tidak mudah untuk diprediksi atau dimengerti khususnya apabila dampak teknologi dan laju perkembangannya ditekankan pada faktor kebudayaan termasuk pengertian, kepercayaan, sosial, keagamaan dan politik.

Pada umumnya manusia membentuk suatu kelompok sosial karena antara lain :

a) Visi dan Misi yang Sama

Kelompok sosial terbentuk karena anggota-anggotanya mempunyai motif yang sama. Visi dan misi yang sama ini merupakan pengikat sehingga setiap anggota kelompok tidak bekerja sendiri-sendiri melainkan berkerja bersama untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Sesudah kelompok sosial terbentuk, biasanya muncul visi dan misi baru yang memperkokoh kehidupan kelompok sehingga timbul *sense of belonging* (rasa menyatu dalam kelompok) pada tiap-tiap anggota.

Rasa ini besar pengaruhnya bagi individu dan kelompok itu. Karena memberikan tenaga moral yang tidak akan diperoleh jika ia sebagai individu hidup sendiri. Juga dapat memenuhi kebutuhannya sebagai makhluk sosial dan makhluk individu.

b) Sifat *In-Group* dan *Out-Group*

Jika ada kelompok manusia yang mempunyai tugas yang sulit atau yang mengalami kepahitan hidup bersama, mereka akan menunjukkan tingkah laku yang khusus. Bila orang lain diluar kelompok itu bertingkah laku seperti mereka, mereka akan menyingkirkan diri. Sikap menolak yang ditujukan oleh kelompok itu disebut sikap *out-group* atau sikap terhadap “orang luar”. Kelompok manusia itu menuntut orang luar untuk membuktikan kesediaannya untuk berkorban bersama dan kesetiakawanannya, baru kemudian menerima orang itu dalam segala kegiatan kelompok. Sikap menerima ini disebut sikap *In-group* atau sikap terhadap “orang dalam”.

c) Solidaritas

Solidaritas adalah kesetiakawanan antar anggota kelompok sosial. Terdapatnya solidaritas yang tinggi dalam kelompok tergantung pada kepercayaan setiap anggota akan kemampuan anggota lain untuk melaksanakan tugas dengan baik. Pembagian tugas dalam kelompok sesuai dengan kecakapan masing-masing anggota dan keadaan tertentu akan memberikan hasil kerja yang baik. Dengan demikian akan makin tinggi pula solidaritas kelompok dan makin kuat pula *sense of belonging*.

d) Struktur Kelompok

Struktur kelompok ialah suatu sistim mengenai relasi antara anggota-anggota kelompok berdasarkan peranan dan status mereka serta sumbangan masing-masing dalam interaksi kelompok untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

e) **Norma-Norma Kelompok**

Yang dimaksud dengan norma-norma kelompok di sini adalah pedoman-pedoman yang mengatur tingkah laku individu di dalam suatu kelompok. Pedoman ini sesuai dengan rumusan tingkah laku yang patut dilakukan anggota kelompok apabila terjadi sesuatu yang bersangkutan paut dengan kehidupan kelompok tersebut. Jadi norma di sini mengandung arti ideal, bukan real. Pada kelompok resmi, norma tingkah laku ini biasanya sudah tercantum dalam anggaran dasar (anggaran rumah tangga / peraturan perusahaan); bahkan norma tingkah laku anggota masyarakat suatu negara telah ditulis dalam undang-undang, Kitab Undang-Undang hukum acara pidana atau kitab hukum lainnya. Norma-norma tingkah laku juga terdapat pada tiap-tiap kelompok meski norma-norma itu tak tertulis di dalam peraturan

3. Kelancaran

Pengertian kelancaran menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2002:633) yaitu “Lancar adalah melaju dengan cepat atau bergerak maju dengan cepat. Sedangkan kelancaran adalah keadaan lancarnya (sesuatu), operasional kapal sangat bergantung pada sarana, tenaga dan biaya yang tersedia”. Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bawa kelancaran merupakan suatu keadaan di mana sesuatu berjalan dengan lancar, bergerak maju dengan cepat dan sangat bergantung pada sarana, tenaga dan biaya yang tersedia, sehingga pelaksanaan yang diharapkan dapat terjamin.

4. Operasi Kapal

Yang dimaksud Operasi adalah suatu aktivitas dalam mentransformasikan input-input menjadi output-output yang dapat menambah nilai pada barang atau jasa. Sedangkan Manajemen operasional adalah seluruh aktivitas untuk mengatur dan mengkoordinir faktor-faktor produksi secara efektif dan efisien untuk dapat menciptakan dan menambah nilai dan benefit dari produk (barang atau jasa) yang dihasilkan oleh sebuah organisasi. (Panji Anoraga, 2003:65).

Faktor-faktor yang mempengaruhi manajemen operasional adalah :

a. Pimpinan

Pada dasarnya setiap tindakan yang diambil oleh pimpinan mempengaruhi dalam beberapa hal, seperti aturan-aturan, kebijakan-kebijakan, dan prosedur-prosedur organisasi terutama masalah-masalah yang berhubungan dengan masalah gaya komunikasi, cara-cara yang digunakan untuk memotivasi, teknik-teknik dan tindakan pendisiplinan, interaksi antara manajemen dan kelompok, interaksi antar kelompok, perhatian pada permasalahan yang dimiliki karyawan dari waktu ke waktu, serta kebutuhan akan kepuasan dan kesejahteraan karyawan.

b. Tingkah laku karyawan

Tingkah laku karyawan mempengaruhi melalui kepribadian mereka, terutama kebutuhan mereka dan tindakan-tindakan yang mereka lakukan untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Komunikasi karyawan memainkan bagian penting, karena cara seseorang berkomunikasi menentukan tingkat sukses atau gagalnya hubungan antar manusia.

c. Tingkah laku kelompok kerja

Terdapat kebutuhan tertentu pada kebanyakan orang dalam hal hubungan persahabatan, suatu kebutuhan yang seringkali dipenuhi oleh kelompok dalam organisasi. Kelompok-kelompok berkembang dalam organisasi dengan dua cara, yaitu secara formal, utamanya pada kelompok kerja; dan informal, sebagai kelompok persahabatan atau kesamaan minat.

d. Faktor eksternal organisasi

Sejumlah faktor eksternal organisasi mempengaruhi pada organisasi tersebut. Keadaan ekonomi merupakan faktor utama yang mempengaruhi organisasi. Keadaan ekonomi adalah faktor utama. Di lain pihak, ledakan ekonomi dapat mendorong penjualan dan memungkinkan setiap orang mendapatkan pekerjaan dan peningkatan keuntungan yang besar, sehingga hasilnya menjadi lebih positif.

5. Peran Nakhoda

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2008 Tentang Pelayaran, Nakhoda adalah salah seorang dari Awak Kapal yang menjadi pemimpin tertinggi di kapal dan mempunyai wewenang dan tanggung jawab tertentu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Peran Nakhoda di atas kapal yang diatur oleh peraturan dan perundang-undangan yaitu :

- a. Sebagai Pemegang Kewibawaan Umum di atas kapal.
- b. Sebagai Pemimpin Kapal.
- c. Sebagai Penegak Hukum.

6. Kepemimpinan

a. Definisi Kepemimpinan

DR. Sudaryono (2014) dalam bukunya *Leadership*, mengatakan bahwa Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain. Keberhasilan seorang pemimpin tergantung pada kemampuannya untuk mempengaruhi itu. Dengan kata lain kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak-kehendak pemimpin itu. Seorang pemimpin yang efektif adalah seorang yang memiliki kemampuan tersebut.

Berbagai studi tentang kepemimpinan bisa dikelompokkan menjadi tiga pendekatan, yaitu yang berdasarkan atas perangai atau kualitas yang diperlukan seseorang untuk menjadi pimpinan.

- 1) Mempelajari perilaku (*behavior*) yang diperlukan untuk menjadi pimpinan yang efektif.
- 2) Pendekatan yang menganggap bahwa apabila seseorang mempunyai karakteristik atau kualitas dan perilaku tertentu akan menjadi seorang pemimpin dalam situasi apapun ia ditetapkan.

- 3) Pendekatan *Contingency* yang berdasarkan atas faktor-faktor situasional, untuk menentukan gaya kepemimpinan yang efektif. Dengan kata lain, seseorang yang bisa menjadi pemimpin yang baik pada suatu keadaan tertentu, mungkin tidak berhasil dalam situasi yang lain.

b. Wewenang Kepemimpinan

Apabila seorang pemimpin ingin mencapai tujuannya dengan efektif, maka harus mempunyai wewenang untuk memimpin para bawahannya dalam usaha mencapai tujuan tersebut. Wewenang ini disebut sebagai wewenang kepemimpinan, yang merupakan hak untuk bertindak atau mempengaruhi tingkah laku orang yang dipimpinnya. Mengenai hal ini paling sedikit ada dua pendapat tentang sumber wewenang ini.

Wewenang ini bisa berasal dari atasan, yang berarti seorang Presiden Direktur misalnya menunjuk seorang yang dianggap mampu menjadi kepala bagian penjualan dan kemudian diberi wewenang apa yang dianggap perlu untuk seorang kepala bagian penjualan. Jadi di dalam hal ini seorang pimpinan diberi wewenang untuk memerintah dari atasannya. Cara semacam ini disebut *Top down authority*.

Konsep yang kedua adalah *Bottom Up Authority*, yaitu mendasarkan diri pada teori penerimaan (*acceptance theory*). Pada konsep ini pimpinan dipilih oleh mereka yang akan menjadi bawahannya. Apabila seseorang diterima sebagai pimpinan dan diberi wewenang untuk memimpin, maka para bawahannya akan menghargai wewenang itu sebab mereka punya respek pribadi untuk menghargai orang tersebut atau orang tersebut merupakan seorang wakil yang mewakili nilai-nilai yang mereka anggap penting.

Dari pandangan pimpinan bawahan, kepemimpinan formal dapat dapat menjalankan pekerjaannya dengan efektif apabila ia mendapat dukungan dan diterima oleh bawahannya apabila para bawahan menghargai atau menaruh respek pada pimpinannya, mereka akan mengikuti pimpinan dengan kooperatif dan gembira. Dengan demikian hubungan atasan bawahan akan lebih erat dan harmonis. Pengarahan dari para pimpinan

lebih bersifat suka rela dan bukan atas dasar ketakutan karena wewenang formal.

Kurang tepatlah apabila kita menyebutkan kepemimpinan itu sebagai sifat atau ciri pembawaan psikologis khusus yang ada pada diri individu, yang dimiliki seseorang dan tidak dimiliki oleh orang lain. Kepemimpinan itu baru berarti, apabila kita kaitkan dengan suatu tujuan serta kondisi tertentu, dimana seorang pemimpin dituntut untuk bertindak laku tertentu pula. Para ilmuwan mengemukakan sederetan kualitas dan sifat utama yang harus dimiliki oleh setiap pemimpin. Misalnya mempunyai intelegensi yang tinggi, bisa mengambil keputusan yang bijaksana, memiliki wawasan dan imajinasi yang kaya, punya kemampuan untuk menerima tanggung jawab dan rasa humor, bisa bertindak jujur dan adil, memiliki kepribadian yang seimbang dan seterusnya. Semua sifat ini tampaknya banyak menampilkan sifat-sifat pribadi sebagai individu yang istimewa.

c. Unsur yang Harus Dipenuhi dalam Kepemimpinan

Menurut Pandji Anoraga (2003) dalam buku yang berjudul Psikologi Kepemimpinan menyatakan adanya kepemimpinan ini disebabkan adanya pengikut. Seseorang menjadi pemimpin karena ada beberapa orang yang berkehendak untuk mengikutinya yaitu bertindak sesuai dengan keinginan pemimpinannya. Pada umumnya pengikut ini dapat diklasifikasikan menjadi 5 golongan :

1) Pengikut yang Berdasarkan Naluri

Terjadi beberapa pengikut dalam hal ini dikarenakan adanya dorongan pada mereka untuk menaruh kepercayaan pada seseorang sehingga mereka bersedia untuk bertindak tertentu yang dikehendaki oleh orang yang mendapat kepercayaan. Orang yang menerima kepercayaan ini dianggap sebagai pemimpin karena dia dianggap mampu melindungi kepentingan atas orang-orang yang menaruh kepercayaan kepadanya. Kepemimpinan dengan kepengikutan jenis ini disebut dengan kepemimpinan karismatik yang berarti kepatuhan karena percaya.

2) Pengikut yang Berdasarkan Agama

Kepengikutan ini timbul karena beberapa orang memandang bahwa ada orang lain yang mempunyai kelebihan dalam bidang keagamaan. Kita ketahui bersama bahwa agama merupakan kepercayaan tingkat tinggi, oleh karena itu biasanya kepengikutan agama ini mempunyai sifat yang fanatik.

3) Pengikut yang Berdasarkan Tradisi

Ini timbul pada sejumlah orang, karena kebiasaan secara turun temurun.

4) Pengikut Berdasarkan Rasio

Timbul dikalangan orang-orang cendekiawan/pelajar yang terlihat adanya demokratis didalam mengambil keputusan.

5) Pengikut Berdasarkan Peraturan

Ini terlihat pada organisasi atau kelompok-kelompok tertentu dimana hubungan antar orang yang satu dengan orang yang lain ditata menurut aturan-aturan tertentu.

d. Tujuan Kepemimpinan

Kepemimpinan timbul karena adanya kepengikutan yang melakukan kerja sama dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan bersama. Dengan adanya tujuan-tujuan tertentu timbul kerja sama dan timbul pula pimpinan untuk mengaturnya.

e. Kegiatan Mempengaruhi Bawahan

Ini berarti bahwa seorang pimpinan dalam aktivitasnya membimbing, mengontrol dan mengarahkan tindakan orang lain atau bawahan untuk menuju suatu sasaran tertentu.

f. Pendekatan Kepemimpinan

Ada 3 pendekatan kepemimpinan, yaitu :

1) Studi kepemimpinan menurut teori sifat

Teori ini bertitik tolak dari dasar pemikiran bahwa keberhasilan seseorang pimpinan ditentukan oleh situasi, perangai atau ciri yang dimiliki oleh seorang pimpinan. Sifat-sifat tadi dapat berupa fisikologis maupun psikologis. Atas dasar pemikiran tersebut timbul anggapan bahwa untuk menjadi seorang pemimpin yang berhasil sangat ditentukan oleh kemampuan pribadi.

2) Studi kepemimpinan menurut teori perilaku.

Teori ini bertitik tolak bahwa perilaku kepemimpinan sangat erat sekali dengan fungsi utama kepemimpinan yaitu menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan. Ada dua kecenderungan perilaku kepemimpinan, yaitu :

a) Perilaku yang cenderung bersifat *konsiderasi*

Adalah sifat pemimpin yang berorientasi pada karyawan sebagai ramah amah, membela bawahan dan memikirkan kesejahteraan tenaga kerja dan lain-lain.

b) Perilaku yang bersifat *Inisiasi*

Bahwa perilaku kepemimpinan sangat berorientasi dan mementingkan tercapainya tujuan organisasi. Struktur inisiasi mempunyai sifat-sifat sebagai berikut :

- (1) Selalu mengritik pada bawahan
- (2) Selalu memerintah
- (3) Selalu memberitahu
- (4) Standar pekerjaan keras
- (5) Selalu mengawasi tenaga kerja.

c) Studi kepemimpinan *Kontingensi*

Pemimpin yang baik menurut kepemimpinan *kontengensi* adalah:

- (1) Dapat mengubah gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi.
- (2) Memperlakukan bawahan sesuai dengan kebutuhan yang berbeda-beda

7. Komunikasi

a. Definisi Komunikasi

Menurut Alex Soemadji Nitisemito (2006:78), dalam bukunya Manajemen Personalia menerangkan bahwa komunikasi adalah proses pemberitahuan dari satu pihak ke pihak lain, yang dapat berupa rencana rencana, instruksi instruksi, petunjuk petunjuk, saran saran dan sebagainya. Komunikasi juga diartikan sebagai upaya seseorang untuk merubah pikiran, perasaan atau perilaku orang lain. Komunikasi juga merupakan elemen dasar dari hubungan interpersonal untuk membuat, memelihara dan menampilkan kontak dengan orang lain. Untuk melaksanakan komunikasi dengan baik perlu adanya jalinan pengertian antara yang menyampaikan komunikasi dengan yang menerima komunikasi. Komunikasi juga dapat terjadi meskipun setiap hari saling berhadapan dan bertemu, apabila antara kedua belah pihak tidak dapat jalinan pengertian. Dengan demikian untuk melaksanakan komunikasi dengan baik dalam suatu operasi kegiatan kerja syarat mutlak adalah adanya jalinan pengertian.

b. Tujuan Komunikasi

Hewitt (2001) menjabarkan beberapa tujuan penggunaan proses komunikasi secara spesifik sebagai berikut :

- 1) Mempelajari atau mengajarkan sesuatu.
- 2) Mempengaruhi perilaku seseorang.
- 3) Mengungkapkan perasaan.
- 4) Menjelaskan perilaku sendiri atau perilaku seseorang.
- 5) Berhubungan dengan orang lain.
- 6) Menyelesaikan sebuah masalah.

- 7) Mencapai sebuah tujuan.
- 8) Menurunkan ketegangan dan menyelesaikan konflik.
- 9) Menstimulasi minat pada diri sendiri atau orang lain.

c. Fungsi Komunikasi

Menurut Deddy Mulyana dalam bukunya “Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar” (2005:5) mengutip fungsi komunikasi Judy C.Pearson dan Paul E.Nelson: “Fungsi komunikasi adalah untuk kelangsungan hidup diri sendiri yang meliputi keselamatan fisik, meningkatkan kesadaran pribadi, menampilkan diri kita sendiri kepada orang lain dan mencapai ambisi pribadi”

d. Faktor-Faktor yang Harus Diperhatikan dalam Komunikasi

Berikut ini adalah beberapa faktor unsur yang harus diperhatikan dalam komunikasi adalah sebagai berikut :

1) Arti Pentingnya Komunikasi

Komunikasi yang baik adalah adanya jalinan pengertian antara pihak yang satu dengan pihak yang lain, sehingga apa yang dikomunikasikan dapat dimengerti, diperkirakan dan akhirnya dapat dilaksanakan. Apabila pemberi komunikasi tidak dapat melaksanakan komunikasi dengan baik, maka semua rencana, instruksi-instruksi, petunjuk-petunjuk, saran-saran, motivasi-motivasi dan lain lain hanya tinggal di atas kertas.

2) Pilihan Media Komunikasi

Banyak media yang bisa digunakan untuk menyampaikan komunikasi, kita harus memilih media atau cara mana yang paling tepat tergantung apa yang akan dikomunikasikan dan kemana komunikasi tersebut akan disampaikan.

3) Pemanfaatan Alat-Alat Komunikasi Mutakhir

Walaupun alat alat komunikasi mutakhir tidak menjadi penentu suksesnya komunikasi, tapi dengan alat tersebut setidaknya dapat mempercepat dan memperjelas jalur komunikasi.

4) Kemungkinan Penggunaan Kode dalam Komunikasi

Penyampaian komunikasi dengan kode-kode harus dapat dimengerti dengan baik oleh pemberi komunikasi dan penerima komunikasi.

5) Cara Melaksanakan Komunikasi

Banyak cara untuk menyampaikan komunikasi tergantung situasi dan kondisi, jenis komunikasi, dengan siapa kita berkomunikasi, bisa lewat tulisan, lisan, gambar dan isyarat.

6) Hambatan-Hambatan dalam Pelaksanaan Komunikasi

Hal-hal yang sering menjadikan hambatan dalam komunikasi antara lain hambatan psikologis, hambatan kurangnya motivasi, hambatan karena banyaknya perantara dan hambatan kurangnya partisipasi.

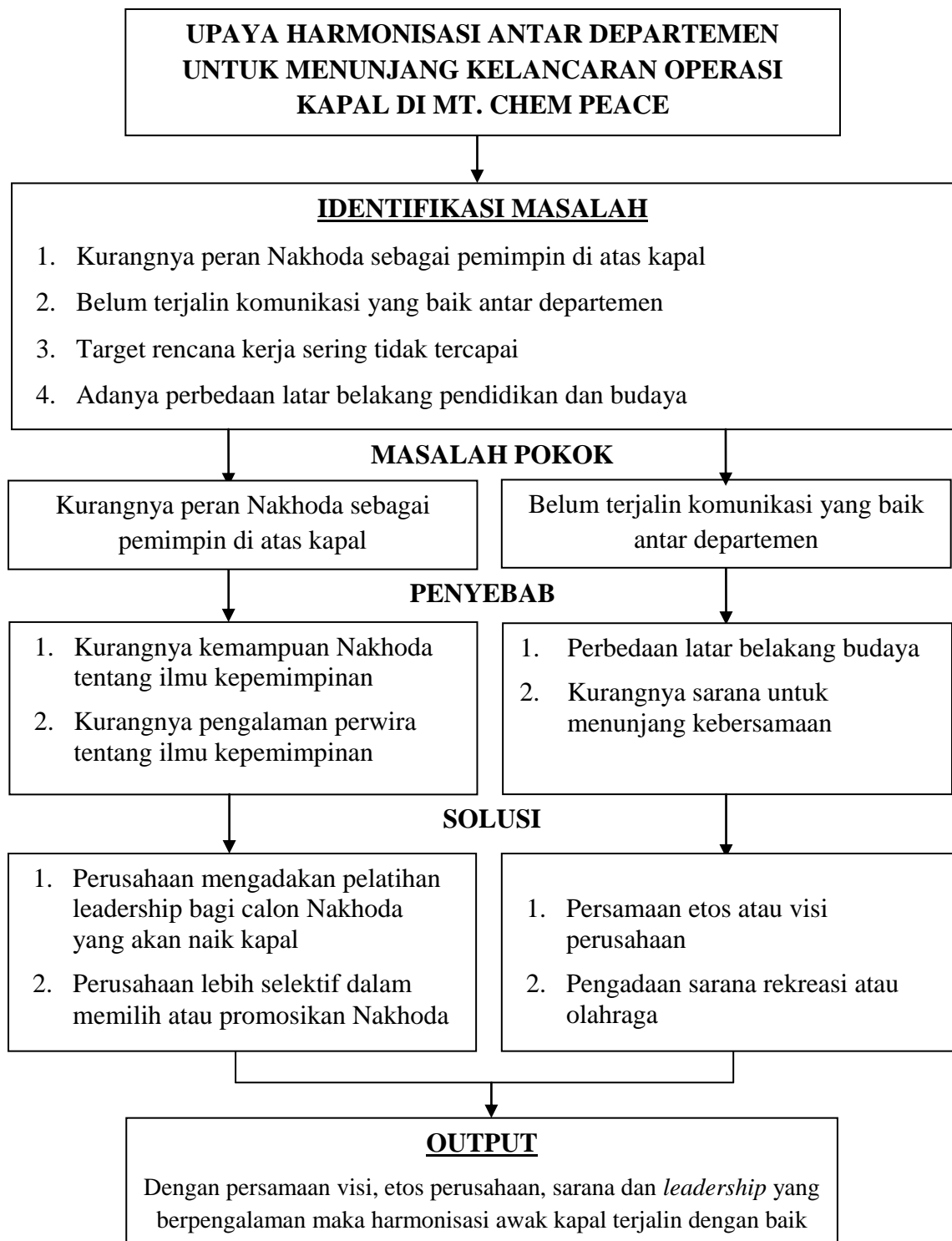
7) Keuntungan Dengan Dilaksanakannya Komunikasi yang Baik

- a) Kelancaran tugas tugas dapat lebih terjamin
- b) Biaya biaya dapat ditekan
- c) Dapat meningkatkan partisipasi
- d) Pengawasan dapat dilakukan dengan baik.

8) Arti Pentingnya Komunikasi Timbal Balik

Komunikasi timbal balik di sini dimaksud komunikasi tidak hanya terjadi dari atas ke bawah, tapi bisa sebaliknya bisa dari bawah ke atas dan pada tingkat tingkat yang sejajar.

B. KERANGKA PEMIKIRAN



BAB III

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. DESKRIPSI DATA

MT. Chem Peace adalah salah satu kapal tanker chemical milik perusahaan PT. Topaz Maritime dengan *route* pelayaran Isabel - Philipphine menuju Haldia - India. Suasana kerja di atas kapal tanker Chem Peace berlangsung terus menerus (*non stop*), sehingga menuntut agar ABK dapat bekerja sama dengan baik, sehingga dapat tercipta suasana yang harmonis. Sistem kerja dalam kapal MT. Chem Peace sama seperti kapal-kapal tanker lainnya yaitu menggunakan sistem kerja bergantian (*Shift*).

Dalam pelaksanaannya sistem kerja bergantian justru mengganggu kelancaran suasana kerja karena terlalu sering naik turun para ABK yang berbeda. Salah satu contohnya ketika ABK mau melaksanakan flasing cargo Phosphoric acid dengan air tawar, yang mana dalam hal ini adalah kesalahan fatal Nakhoda kapal karena Nakhoda tidak mengijinkan menggunakan air tawar untuk flashing cargo. ABK deck tidak mau ikut serta melakukan pekerjaan tersebut, sehingga mualim satu melakukannya sendiri dan ketika ABK yang lainnya melihat hal tersebut maka crew deck ikut serta untuk membantu mualim satu, sehingga dalam hal ini tidak menciptakan keharmonisan sesama ABK. Dalam hal ini peran aktif seorang Nakhoda sangat diperlukan agar tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan seperti percekcoan serta perkelahian. Namun ada juga situasi yang harmonis di atas kapal tanker MT CHEM PEACE yaitu di saat waktu penerimaan gaji ABK, dimana dalam pengambilan gaji tersebut diwakili oleh salah satu ABK, sehingga dalam situasi ini terciptalah komunikasi yang baik diantara ABK.

Fakta-fakta yang pernah terjadi di atas kapal MT. CHEM PEACE selama penulis bekerja di atas kapal tersebut sebagai *Chief Officer* dari 25 Juli 2020 sampai 10 Juni 2021 adalah sebagai berikut :

1. Kurangnya Kemampuan Nakhoda sebagai Pemimpin di Atas Kapal

Pada tanggal 15 Maret 2021 dalam pelayaran Iran menuju China, terjadi permasalahan dimana salah satu ABK bersitegang dengan Nahkoda, karena merasa keputusan yang di ambil Nahkoda kurang memperhitungkan keselamatan ABK untuk menuju haluan guna menutup pintu gudang depan, yang ditunjuk Nahkoda tidak tersedia melaksanakan perintah Nahkoda dikarenakan alasan ombak yang besar di haluan yang sewaktu waktu bisa mengenai tubuh salah satu ABK tersebut yang bisa berakibat terpentalnya ABK tersebut ke laut.

Dalam fakta tersebut, Nahkoda tidak memperhitungkan keselamatan ABK tersebut jika sewaktu-waktu datang ombak dari haluan kecil kemungkinan ABK tersebut selamat karena air laut menyapu seluruh bagian haluan kapal, selain itu mualim jaga pada saat itu juga tidak di mintai arahan ataupun pendapat tentang resiko jika memerintahkan salah satu ABK untuk ke haluan dalam cuaca yang sedang ombak besar dari depan. Dengan demikian suasana di atas kapal jadi kurang kondusif karena Nahkoda memberikan perintah kepada ABK dengan kurang memperhatikan tingkat keselamatan ABKnya. Disini dibutuhkan ilmu kepemimpinan, bagaimana mengambil keputusan, berhubungan dengan anak buah dan merasakan apa yang mereka rasakan. Pada kenyataannya Nahkoda sering memberikan perintah yang kurang memperhatikan keselamatan tanpa bisa mendengar masukan-masukan dari kru-kru lain di atas kapal.

2. Kurangnya Komunikasi Yang Baik Antar Departemen

Selama Nahkoda memimpin diatas kapal, penulis menemui bahwa Mualim I jarang sekali di ajak berdiskusi mengenai hal – hal apa saja yang berkaitan yang ada di atas kapal seperti perawatan deck, bongkar muat, namun yang sering kali dibicarakan adalah order kerja tanpa ada perencanaan yang baik dan tujuan yang jelas serta keluhan-keluhan yang faktual serta memaksakan kehendak sendiri. MT. Chem Peace kapal yang cukup berumur tentu terdapat beberapa bagian kapal yang berkarat dan seorang Nahkoda mengetahui bahwa tanggung jawab mengenai hal tersebut diemban oleh mualim satu, terkadang terlalu sering ikut campur yang tidak perlu dan merusak perencanaan yang telah dibuat oleh mualin satu tanpa ada diskusi sebelumnya.

Seperti disaat *maintenance main deck*. Bagian dek sebelum pengecatan memerlukan beberapa tahapan, diantaranya pembersihan karat yang jelas harus dilakukan jika memang terdapat karat dibagian-bagian tertentu. Akan tetapi Nahkoda menginginkan langsung di cat dengan alasan menghemat waktu, yang mengakibatkan tak berapa lama karat bertambah parah dan timbul merusak cat yang baru. Selanjutnya, Nahkoda menyetujui untuk dibersihkan terlebih dahulu tetapi hanya *touch up* dengan alasan menghemat cat, padahal cat baru saja disuplai. Itu mengakibatkan keadaan kapal yang warna-warni padahal telah dijelaskan bahwa sudah cukup lama *main deck* belum dicat kembali dan udah pudar warnanya, dan Nahkoda beralasan akan di cat *full coat* selesai semua pembersihan karat, dan jelas itu memakan waktu lagi karena mengulang ke daerah yang sama dan juga pemborosan cat karena pengecatan ulang, karena sebelumnya telah di *touch up*, dan yang lebih buruk imbasnya adalah tidak terselesaikannya bagian-bagian lain diluar *main deck* yang perlu juga perawatan. Dengan demikian perawatan kapal terhambat dan tidak efektif.

Pada akhirnya penulis mengambil inisiatif sendiri tanpa merundingkan dengan Nahkoda mengenai perawatan kapal, hanya menunggu respon dari Nahkoda dan bahkan malas untuk membicarakannya, walaupun ada hanya komunikasi satu arah tanpa ada masukan berarti karena Nahkoda sering kali memaksakan pendapatnya. Fakta lain terungkap setelah melakukan inspeksi rutin tangki air tawar, ditemukan bahwa mayoritas tangki air tawar dalam keadaan *poor condition* (kondisi buruk) dimana catnya banyak yang terkelupas, karat yang sudah menebal dan kondisi kotor tidak pernah dibersihkan, pipa-pipa yang termakan karat dan beberapa berlubang bahkan tinggal lempengan. Itu menjadi bukti perawatan yang cukup buruk dan tanpa perencanaan, Ironisnya dari Perusahaan tidak mengetahui keadaan tersebut dan Nahkoda tidak melaporkannya ke perusahaan.

B. ANALISIS DATA

Dari 2 (dua) identifikasi masalah yang jadi prioritas, maka penulis dapat memberikan analisis beberapa penyebab masalah tersebut dengan penjabarannya sehingga pada saat pemecahan masalah lebih dapat dilakukan dengan lebih sistematis dan ringkas.

1. Kurangnya Kemampuan Nakhoda sebagai Pemimpin di Atas Kapal

Penulis mencari dua penyebab dari permasalahan tersebut di atas, diantaranya yaitu :

a. Kurangnya Kemampuan Nakhoda tentang Ilmu Kepemimpinan

Istilah pemimpin, kepemimpinan dan memimpin pada mulanya berasal dari kata dasar yang sama "Pimpin". Namun demikian ketiganya digunakan dalam konteks yang berbeda. Pemimpin adalah suatu peran dalam sistem tertentu; karenanya seseorang dalam peran formal belum tentu memiliki keterampilan kepemimpinan dan belum tentu mampu memimpin. Adapun istilah kepemimpinan pada dasarnya berhubungan dengan keterampilan, kecakapan dan tingkat pengaruh yang dimiliki seseorang, oleh sebab itu kepemimpinan bisa dimiliki oleh orang yang bukan "Pemimpin". Sedangkan istilah "Memimpin" dipergunakan dalam konteks hasil penggunaan peran seseorang berkaitan dengan kemampuannya mempengaruhi orang lain dengan berbagai cara. Yang terjadi di atas kapal adalah bahwa Perwira belum mampu memahami sepenuhnya mengenai peran pemimpin, apa tugas dan kewajibannya, dan masih memiliki kelemahan di dalam mempengaruhi orang lain atau bawahannya.

Perwira dalam menjalankan kepemimpinannya akan menjadi contoh atau panutan bagi ABK. Segala tingkah laku dan sikap yang dilakukan oleh Perwira menjadi tolak ukur bagi ABK karena ABK akan melihat dan menilai gerak - gerik, cara memimpin dan cara Perwira menyelesaikan permasalahan di atas kapal. Gaya kepemimpinan seorang Perwira banyak macam dan karakteristiknya. Apabila tidak piawai dalam memimpin maka akan menimbulkan dampak negatif bagi lingkungan dan suasana di atas kapal. Karakteristik kepemimpinan yang tidak baik akan membawa mereka yang dipimpin gagal dalam menuju target atau tujuan bersama, apalagi jika Nakhoda memperlakukan ABK tidak sebagai mitra yang sejajar maka akan timbul kesenjangan dan ketidakharmonisan di atas kapal.

Sikap kepemimpinan otoriter yang diterapkan oleh Nakhoda sangatlah tidak sesuai dengan kondisi di atas kapal, mengingat banyak pemimpin yang punya bakat besar berhenti begitu saja setelah dipaksa membayar dan mendapatkan bahwa jalan pintas tidak menghasilkan dalam jangka panjang.

Untuk dapat menjadi pemimpin seseorang harus punya pengikut. Dan untuk bisa punya pengikut, seseorang harus punya keyakinan diri. Dengan demikian, kualitas yang unggul untuk menjadi pemimpin tidak perlu disangsikan lagi adalah integritas. Tanpa integritas tidak mungkin ada sukses yang sesungguhnya.

Selama penulis bekerja di atas kapal, masih dijumpai beberapa awak kapal (baik awak kapal yang sudah bekerja di atas kapal maupun awak kapal yang akan naik kapal) yang belum memahami tentang aturan perusahaan. Untuk menunjang pengoperasian kapal diperlukan awak kapal yang mengikuti dan melaksanakan segala kegiatan kerja dengan dasar aturan perusahaan yang telah ditetapkan oleh manajemen perusahaan awak kapal harus berani meninggalkan kebiasaan kebiasaan buruk yang selama ini mereka anggap baik dan benar. Memang pengawasan sangat besar terhadap pelaksanaan aturan perusahaan.

Awak kapal yang terampil mampu bekerja serta dapat mengikuti perkembangan kemajuan teknologi apabila terjadi masalah seperti perubahan peraturan perusahaan. Pengawasan pelaksanaan aturan perusahaan besar perannya sebagai motivator dalam arti peran aktif dari perwira senior untuk mengawasi ABK baik dalam hal bekerja.

Dengan adanya pengawasan dari perwira senior maka dapat meningkatkan kinerja maupun kesadaran dalam mendukung manajemen kapal dan perusahaan sehingga selalu siap bila diadakan pemeriksaan bahkan audit sekalipun. Pengawasan ini menimbulkan rasa percaya diri sehingga ABK akan mengerti pentingnya memahami aturan perusahaan. Dengan demikian maka kelancaran proses perawatan kapal dan pengoperasian kapal dapat berjalan sesuai dengan manajemen perusahaan.

b. Kurangnya Pengalaman Nakhoda Tentang Ilmu Kepemimpinan

Faktor kurangnya pengalaman dapat berkaitan pula dengan tidak adanya input pengetahuan yang didapat selama menjalani pendidikan dan pelatihan ahli kenautikaan, karena tidak terdapatnya kurikulum mengenai kepemimpinan. Selain dari pada itu telah diketahui bahwa Nahkoda diatas kapal dan perwira kapal pada umumnya tidak dibekali dengan ilmu kepemimpinan.

Satu kenyataan yang menarik mengenai perwira kapal niaga adalah bahwa umumnya mereka tidak diajar seni kepemimpinan. Biasanya mereka harus memetikinya selama karirnya. Sekarang setiap pemimpin harus memperhatikan orang-orang yang dipimpinnya. Dia harus peka terhadap kebutuhan, harapan dan kekhawatiran pegawainya. Pemimpin dikapal tidak hanya harus menyediakan dirinya siap untuk menasehati pegawai mengenai pekerjaan mereka, tetapi bila perlu harus pula bersikap dapat didekati dan ahli/pemuka agama. Dengan demikian Perwira harus memiliki kemampuan dalam memimpin dengan baik dan memahami akan arti kepemimpinan dan komponen-komponennya.

Untuk dapat menjalankan tugas dengan baik dan menjadi pelaut yang baik, seorang anak buah kapal yang membuat suatu kesalahan, haruslah dinasehati atau ditegur dari hati ke hati agar dapat terselesaikan dengan cara kekeluargaan dengan tetap berpegang pada aturan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu mengadakan peningkatan hubungan yang harmonis melalui komunikasi yang baik serta timbal balik antara atasan dengan bawahan tanpa memandang tingkat pendidikan, maupun jabatan dari masing-masing anak buah kapal, sesuai dengan peraturan dan prosedur dari perusahaan. Untuk menciptakan hubungan yang harmonis sesama anak buah kapal, seorang Pemimpin harus memegang teguh dalam menjalankan fungsinya tata cara ataupun prosedur yang telah digariskan oleh perusahaan dengan tidak mengabaikan faktor kemanusiaan dan faktor-faktor kekeluargaan.

Berbicara tentang kepemimpinan, harus disinggung juga mengenai kewibawaan seorang pemimpin. Seorang pemimpin akan kehilangan fungsinya apabila tidak didukung dengan kewibawaan, bahkan berbagai

kegagalan kepemimpinan di dalam menggerakkan dan mengarahkan bawahan antara lain disebabkan oleh tidak adanya faktor kewibawaan.

2. Belum Menjalin Komunikasi yang Baik Antar Departemen

Penulis mencari dua penyebab dari permasalahan tersebut di atas, diantaranya yaitu :

1) Perbedaan Latar Belakang Budaya

Di atas MT. Chem Peace, Nahkoda dan Anak Buah Kapal (ABK) berasal dari berbagai negara (Bangladesh, China, Indonesia, India) dan daerah yang mempunyai latar belakang budaya kerja yang berbeda sehingga hal ini mengakibatkan juga dalam cara pandang ABK dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, sebagai contoh ada seorang ABK yang berasal dari satu negara merasa dirinya lebih berpengalaman dalam bekerja dibandingkan dengan rekannya yang berasal dari Negara yang lain sehingga ABK ini merasa lebih baik dari ABK yang lain, namun ada juga seorang ABK yang merasa tidak perlu cepat-cepat dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan tapi lebih mengutamakan ketelitian dalam bekerja, ada juga yang sibuk dengan dirinya sendiri dalam bekerja dan tidak mau mendengarkan saran dan juga tidak mau bekerja-sama dengan ABK yang lain, sehingga tentu saja menghambat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, yang pada akhirnya memperlambat dirinya dalam bekerja.

Dari contoh-contoh yang telah diuraikan di atas tadi, dapatlah dilihat kurang maksimalnya pengalaman dasar yang menghambat kerja-sama diantara ABK, yang seharusnya dapat bekerja-sama dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Dengan demikian hal ini juga pada akhirnya menyebabkan adanya perbedaan pandangan dalam hal menyelesaikan suatu pekerjaan. Hal-hal ini pada akhirnya dapat berakumulasi menjadi suatu sebab adanya persaingan-persaingan yang berujung pada ketidak harmonisan dalam suasana kerja.

Selain dapat menghambat proses operasional kapal, pengalaman ABK juga diperlukan dalam meningkatkan komunikasi dalam melaksanakan pekerjaan di atas kapal. Dengan pengalaman yang memadai, maka diharapkan ABK akan mampu melakukan komunikasi yang baik antar ABK maupun dengan pihak perusahaan di darat, sehingga akan dapat meningkatkan kinerja ABK di atas kapal.

b. Kurangnya Sarana Untuk Menunjang Kebersamaan

Ruang gerak pelaut yang terbatas dan masing-masing tugas kerja yang berbeda sering menimbulkan konflik. Terjadinya konflik tersebut bisa datang dari pribadi personil yaitu masalah keluarga di rumah atau konflik yang terjadi antara sesama personil itu sendiri karena kurangnya hubungan yang harmonis di antara para personil tersebut. Jika Nakhoda tidak dapat memotivasi anak buah kapalnya dengan baik maka hasil kerja yang diharapkan akan sulit tercapai di sini sangat diperlukan adanya suatu fasilitas dan sarana sosial yang dapat digunakan oleh anak buah kapal sebagai tempat untuk interaksi dan komunikasi setelah melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Kapal diciptakan sebagai sarana transportasi yang dapat mengangkut, oleh karenanya arsitek kapal merancang kapal memiliki ruang muat yang maksimal. Dengan terbatasnya ruangan yang ada di atas kapal maka perlu diadakan solusi bagaimana memanfaatkan ruangan-ruangan yang ada di atas kapal semaksimal mungkin.

Ruang gerak pelaut yang terbatas dan masing-masing tugas kerja yang berbeda sering menimbulkan konflik. Terjadinya konflik tersebut bisa datang dari pribadi personil yaitu masalah keluarga di rumah atau konflik yang terjadi antara sesama personil itu sendiri karena kurangnya hubungan yang harmonis di antara para personil tersebut. Jika Nakhoda tidak dapat memberi motivasi anak buah kapalnya dengan baik maka hasil kerja yang diharapkan akan sulit tercapai di sini sangat diperlukan adanya suatu fasilitas dan sarana sosial yang dapat digunakan oleh anak buah kapal sebagai tempat untuk interaksi dan komunikasi setelah melaksanakan tugas dan kewajibannya.

C. PEMECAHAN MASALAH

Dalam optimalisasi peran Nakhoda dalam meningkatkan keharmonisan awak kapal di kapal MT. Chem Peace, penulis mencari pemecahan dari dua permasalahan utama yaitu:

1. Alternatif Pemecahan Masalah

a. Kurangnya kemampuan Nakhoda sebagai Pemimpin di Atas Kapal

Alternatif pemecahannya adalah :

1) Perusahaan Mengadakan Pelatihan Leadership bagi Calon Nakhoda yang Akan Naik Kapal

Untuk dapat menyusun suatu program latihan yang tepat dan sukses, langkah pertama yang perlu diambil ialah menentukan tujuannya yaitu tujuan latihan yang akan diprogramkan. Tujuan harus jelas dan tegas, karena tujuan menjadi pedoman bagi penentuan kebijakan pengadaan training dan pendidikan kepemimpinan. Langkah kedua ialah menentukan, kebutuhan latihan, yaitu dari segi keterampilan apa yang amat dibutuhkan oleh seseorang untuk dapat menjadi pemimpin yang efektif. Dengan kata lain, keterampilan dan pengetahuan apa yang masih belum dikuasai oleh (calon-calon) perwira kapal dan perlu terus dilatihkan.

Teknik survei kebutuhan latihan atau "*training needs survey*" dapat dilakukan dengan pengamatan wawancara angket dan sebagainya. Langkah ketiga ialah memberikan motivasi untuk mengadakan perubahan sikap, dapat melancarkan komunikasi, serta membangun kerja sama dengan semua pihak yaitu dengan atasan, teman sejawat yang sederajat dan dengan bawahan. Perlu ditambahkan, bahwa usaha mempersiapkan calon-calon pemimpin dan mengembangkan kemampuan para pemimpin itu tidak selalu harus melalui latihan-latihan khusus yang formal (pendidikan khusus) saja, melainkan juga dapat dilaksanakan sambil bekerja di tengah lingkungan kerja di

kapal.

Pemahaman tentang fungsi atau kegunaan aturan-aturan perusahaan dikapal terutama dalam mempersiapkan suatu pekerjaan sangat diperlukan, aturan-aturan perusahaan dari sebuah kapal sangat bervariasi dan banyak serta fungsi kegunaan dari masing – masing aturan-aturan perusahaan tidak sama.

Peranan aturan-aturan perusahaan dalam proses kegiatan kerja sangat menentukan kelancaran pengoperasian kapal, awak kapal datang dan berasal dari berbagai latar belakang. Di kapal MT CHEM PEACE sebagian besar berasal dari berbagai suku dan Negara (Bangladesh dan Indonesia). Khusus awak kapal yang berasal dari Indonesia selalu mempunyai kendala masalah Bahasa sedangkan awak kapal yang berasal dari Bangladesh terlihat kurang pengalaman dan malas serta suka sekali mengundur - undur waktu pada saat kerja dan latar belakang pengalaman kerja sangat minim bahkan belum pernah berlayar. Dalam hal ini para awak kapal tersebut dituntut untuk belajar mempergunakan Bahasa Inggris dengan baik diatas kapal serta diadakan pengawasan dalam kerja.

Sedangkan ABK dalam susunan organisasi kapal adalah sebagai tenaga pelaksana. Tenaga pelaksana adalah faktor yang menunjang keberhasilan atau tidak berhasilnya suatu pekerjaan. Awak kapal sebagai pelaksana dilapangan akan menentukan operasional kapal sebagai bagian dalam organisasi kapal.

Dalam hal ini tujuan organisasi yang dimaksud adalah terlaksananya pekerjaan yang dibebankan kepada manusia baik dalam hal perawatan kapal maupun waktu kapal beroperasi. Semua harapan dan rencana yang diharapkan diatas tidak akan tercapai jika sumber daya manusia bersikap apatis dan semaunya.

Sebagai pimpinan di atas kapal Perwira beserta para Perwira seniornya sangat berperan penting dalam membina, menggerakkan, dan mengarahkan ABK agar dapat bekerja dengan penuh semangat dan bertanggung jawab akan tugas-tugasnya demi tercapainya tujuan

yang diinginkan oleh perusahaan dan misi bersama *crew*. 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 ABKnya. Kemudian untuk menciptakan keakraban antara Perwira dan ABK 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 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.

Yang dititik beratkan atas perilaku Perwira disini adalah kepada cara berkomunikasi atau cara pendekatan terhadap ABK, sebab hal inilah yang dinilai oleh ABK. Dalam berkomunikasi pun haruslah jelas dan mudah dimengerti sehingga apapun yang diucapkan dapat dimengerti, karena bahasa adalah salah satu cara untuk menyampaikan maksud dan tujuan dalam pergaulan dan pekerjaan. Seorang Perwira perlu mengetahui dan menguasai cara berkomunikasi atau pendekatan yang baik dan tepat agar ABK tidak merasa tersisih, tertekan, tersinggung, dan merasa hanya dianggap sebagai tempat untuk menampung segala kemarahan dan kesalahan.

2) Perusahaan Lebih Selektif Dalam Memilih atau Promosikan Nakhoda

Melakukan proses seleksi yang Ketat pada calon Nakhoda. Seleksi bertujuan untuk memilih Nakhoda yang diinginkan yang tentunya mempunyai pengetahuan dan keterampilan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Walaupun calon Nakhoda

melamar melalui *crew agency*, tapi pihak perusahaan masih perlu juga untuk melakukan proses seleksi. Jadi untuk pelaksanaan manajemen yang baik, peranan orang darat sangat penting. Hal ini terutama dalam penerimaan awak kapal yang pelaksanaannya memerlukan seleksi sesuai dengan *job description*.

Setelah pelamar melakukan serangkaian tes, perusahaan akan mengambil keputusan apakah pelamar tersebut diterima atau tidak. Seleksi pelamar ini sangat penting untuk menghasilkan tenaga kerja yang mempunyai pengetahuan dan keterampilan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja dalam menunjang operasional kapal. Sehingga apa yang diharapkan oleh perusahaan dapat tercapai, dan kegiatan operasional kapal akan lancar.

Memberikan spesifikasi calon Nakhoda yang dikehendaki kepada *crew agency*. Perusahaan dalam melakukan rekrutmen dengan bantuan *crew agency* harus memberikan spesifikasi calon Nakhoda yang dikehendaki sehingga *crew agency* tersebut bisa menjadikannya sebagai acuan dalam melakukan seleksi terhadap calon Nakhoda. Karena tak jarang *crew agency* banyak yang dalam melakukan rekrutmen tidak melakukan tes terhadap calon Nakhoda dengan ketat sehingga calon Nakhoda yang didapat tidak berkualitas. Terlebih bila mengingat sumber daya manusia sangat terbatas, di mana hanya sedikit jumlah calon Nakhoda yang tersedia sedangkan banyak perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja.

Dengan memberikan spesifikasi calon Nakhoda yang dikehendaki kepada *crew agency* yang ditunjuk, diharapkan akan mampu menghasilkan calon Perwira yang siap untuk bekerja di atas kapal, yang mampu melaksanakan tugas dengan baik. Dan didapatkan calon Nakhoda yang mempunyai pengalaman yang cukup untuk bekerja di atas kapal Tanker Chemical.

b. Belum menjalin Komunikasi Yang Baik Antar Departemen

Alternatif pemecahannya adalah :

1) Persamaan Etos Kerja atau Visi Perusahaan

Etos kerja yang mengandung nilai-nilai positif dari budaya lingkungan kerja yang berprinsip kesetiakawanan diantara Perwira dan Anak Buah Kapal (ABK), rasa simpati atas kerja keras rekan kerja, rasa bertanggungjawab penuh atas pekerjaan, memberikan hormat dan penghargaan tulus terhadap Nakhoda dan Anak Buah Kapal (ABK) menjadikan diri berdisiplin tinggi, ulet, rajin, dan bersemangat adalah yang terbaik untuk menciptakan keharmonisan hubungan kerja.

Keharmonisan hubungan kerja harus diciptakan melalui kesadaran tinggi, kerja keras yang tulus dan sistematis dalam mengupayakan lingkungan kerja menjadi nyaman dengan energi positif yang membimbing semua Anak Buah Kapal (ABK) menjadi pribadi yang unggul yang siap berbakti dan berjuang bersama dalam mendapatkan prestasi dan kinerja kerja terbaik.

Keharmonisan kerja tidak akan tercipta begitu saja. Untuk membangun keharmonisan hubungan kerja, Nakhoda harus melakukan latihan dan pembelajaran melalui sebuah proses panjang yang terencana dengan baik, untuk menciptakan sebuah lingkungan kerja dengan tingkat keharmonisan hubungan kerja yang tinggi.

2) Pengadaan Sarana Rekreasi atau Olahraga

Nakhoda sebagai seorang pemimpin kapal dan wakil dari perusahaan memiliki hubungan langsung dalam menyampaikan laporan atas hal-hal yang terjadi di atas kapal. Segala kekurangan-kekurangan yang ada dapat di koordinasikan antara pihak kapal dan pihak perusahaan, sehingga hal-hal yang menyangkut kebutuhan kapal dan kebutuhan Anak Buah Kapal (ABK) dapat terpenuhi, termasuk kebutuhan akan sarana hiburan di atas kapal seperti, sarana olah raga, perpustakaan, informasi dan lain sebagainya. Sebagai perusahaan yang mengerti akan kebutuhan psikologi awak kapal seharusnya dapat memberikan *service* atau pelayanan kepada awak kapal yang bekerja untuk kemajuan perusahaannya tersebut.

Salah satu faktor yang mempunyai pengaruh cukup besar dalam meningkatkan kinerja seseorang adalah motivasi. Setiap manusia memiliki kebutuhan yaitu kebutuhan secara fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan primer atau kebutuhan yang paling utama yang harus dipenuhi setiap insan manusia, kebutuhan di maksud adalah berupa, sandang, pangan, tempat tinggal, dan kebutuhan fisik lainnya seperti sarana olahraga, perpustakaan, sarana informasi seperti televisi kabel dan jaringan internet.

hal ini juga di sampaikan oleh Morithit Tua Efendi Hariandja dalam bukunya berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu :
”Motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan perilaku seseorang termasuk perilaku kerja”

Perilaku kerja, tentunya sangat mempengaruhi kinerja seseorang, dengan kata lain motivasi berpengaruh terhadap kinerja seseorang. Untuk menciptakan hubungan yang harmonis antara sesama awak kapal, Nakhoda harus memegang teguh dalam menjalankan fungsinya, serta tata cara ataupun prosedur yang telah digariskan oleh perusahaan dengan tidak mengabaikan faktor-faktor kemanusiaan dan faktor-faktor kekeluargaan.

Kehidupan di kapal berbeda dengan kehidupan di darat baik itu dilihat dari segi pekerjaan, lingkungan maupun pergaulan sosial. Dalam ruang lingkup yang relatif sempit awak kapal harus bekerja, bergaul dan tinggal untuk waktu yang lama, sementara pekerjaan yang harus mereka kerjakan merupakan rutinitas kerja yang monoton yang rawan dengan kejenuhan, kebosanan dan frustrasi. Dengan adanya kondisi dan situasi kerja yang demikian, maka suasana kerja yang menyenangkan harus senantiasa diciptakan setiap saat dan secara terus menerus. Hal tersebut sangat berperan untuk menghindari kejenuhan, kebosanan dan frustrasi bagi anak buah kapal.

Maka dalam situasi tertentu, Nakhoda harus dapat mengatasi semua masalah yang timbul atau terjadi. Nakhoda harus dapat menciptakan suasana kerja yang sebaik-baiknya dengan para bawahan, dan diantara

para bawahan itu sendiri. Jadi disini pimpinan sangat tergantung oleh perilakunya sendiri. Berbicara tentang kepemimpinan harus disinggung juga mengenai kewibawaan seorang pimpinan. Seorang Nakhoda akan kehilangan fungsinya apabila tidak didukung dengan kewibawaan. Bahkan berbagai kegagalan kepemimpinan dalam menggerakkan dan mengarahkan bawahan, antara lain disebabkan oleh tidak adanya faktor kewibawaan.

Nakhoda harus dapat menciptakan suatu interaksi kerja sama kelompok untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan dan mendorong timbulnya tanggung jawab kelompok dalam pelaksanaan tugas. Betapapun beratnya pekerjaan yang harus dihadapi, jika dilaksanakan dengan senang hati yang menyenangkan, maka pekerjaan seberat apapun akan terasa ringan. Penilaian berat ringannya sebuah pekerjaan tergantung kepada suasana kerja, fasilitas dan suasana hati orang yang menjalankan pekerjaan tersebut. Jika segala aktivitas dilaksanakan dalam suasana yang nyaman, tenang dan bebas tanpa tekanan-tekanan atasan maka pekerjaan yang banyak akan cepat selesai.

Pengadaan Alat-alat Olahraga Oleh Perusahaan Meminta kepada perusahaan untuk pengadaan fasilitas/peralatan olahraga, dengan adanya fasilitas olahraga di atas kapal dapat mendorong awak kapal untuk melakukan kegiatan olahraga secara rutin dan teratur. Sarana hiburan di atas kapal yang lengkap contohnya dengan tersedianya fasilitas olahraga, membuat awak kapal mempunyai beberapa alternatif pilihan untuk mengisi waktu luang, sehingga dengan demikian kebersamaan mereka lebih dekat dan meningkatkan keharmonisan awak kapal serta mengurangi timbulnya perasaan bosan atau jenuh, akibat rutinitas pekerjaan yang monoton dan dilakukan berulang-ulang setiap hari.

Pengadaan alat-alat olahraga oleh awak kapal sebagai alternatif lain apabila pihak perusahaan tidak menyetujui pengadaan fasilitas atau peralatan olahraga, yaitu dengan pembelian alat-alat olahraga oleh awak kapal secara kolektif. Seperti dijelaskan pada penyebab

permasalahan. Dengan adanya rencana untuk pembelian alat-alat olahraga secara kolektif, usulan ini dapat dilaksanakan, karena ditunjang oleh awak kapal yang termasuk banyak, sehingga tidak terlalu memberatkan untuk awak kapal terutama pada tingkat rating.

2. Evaluasi Terhadap Alternatif Pemecahan Masalah

a. Kurangnya Kemampuan Nakhoda sebagai Pemimpin di Atas Kapal

1) Perusahaan Mengadakan Pelatihan Leadership bagi Calon Nakhoda yang Akan Naik Kapal

Keuntungannya :

Dengan pelatihan sehingga Nakhoda lebih memahami bagaimana menjadi pemimpin yang mampu mengkoordinir anak buahnya, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan.

Kerugiannya :

Membutuhkan waktu dan peran pihak perusahaan dalam mengadakan pelatihan

2) Perusahaan Lebih Selektif Dalam Memilih atau Promosikan Nakhoda

Keuntungannya :

Dengan perekrutan yang selektif sehingga perusahaan mendapatkan Nakhoda yang berkompeten sehingga mampu menjadi pemimpin yang baik di atas kapal.

Kerugiannya :

Membutuhkan waktu yang lebih lama.

b. Belum Menjalin Komunikasi Yang Baik Antar Departemen

1) Persamaan Etos kerja atau Visi Perusahaan

Keuntungannya :

- a) Dapat mempersatukan tujuan antar ABK di atas kapal sehingga mereka dapat bekerja sama menjalankan tugas
- b) Antar ABK dapat saling melengkapi

Kerugiannya :

Membutuhkan sarana untuk mencapai tujuan dan visi yang sama

2) Pengadaan Sarana Rekreasi atau Olahraga

Keuntungannya :

Dapat meningkatkan motivasi kerja ABK, sekaligus sebagai sarana penunjang kebersamaan antar ABK di atas kapal.

Kerugiannya :

Membutuhkan biaya.

3. Pemecahan Masalah yang Dipilih

a. Kurangnya Kemampuan Nakhoda sebagai Pemimpin di Atas Kapal

Berdasarkan evaluasi terhadap alternatif pemecahan masalah di atas, maka solusi yang dipilih untuk meningkatkan peran Nakhoda sebagai Pemimpin di atas kapal yaitu perusahaan lebih selektif dalam memilih atau promosikan nakhoda.

b. Belum Menjalin Komunikasi Yang Baik Antar Departemen

Berdasarkan hasil evaluasi terhadap alternatif pemecahan masalah di atas, maka pemecahan masalah yang dipilih untuk mencapai komunikasi yang baik antar departemen yaitu dengan cara persamaan etos atau visi perusahaan.

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan pada Bab III maka penulis mencari beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kurangnya kemampuan Nakhoda tentang ilmu kepemimpinan sehingga kurang memahami teori kepemimpinan dalam berperan untuk meningkatkan keharmonisan antar sesama departemen
2. Kurangnya pengalaman Nakhoda di atas kapal dalam menggerakkan dan mengarahkan anak buahnya untuk menjaga hubungan kerja yang baik.
3. Adanya perbedaan latar belakang budaya asal para ABK dek dan ABK mesin serta banyaknya kepentingan di atas kapal yang berbeda sehingga keharmonisan antar departemen tidak terlaksana.
4. Kurangnya sarana sosial untuk menunjang kebersamaan bagi ABK dek dan ABK Mesin untuk menciptakan keharmonisan dalam sarana kerja di atas kapal.

B. SARAN

Dari kesimpulan dan permasalahan yang telah dijelaskan pada bab-bab sebelumnya, maka penulis menyarankan:

1. Perusahaan diharapkan dapat menyediakan pelatihan *leadership* bagi Nakhoda yang akan naik ke kapal, sehingga dapat meminimalisasikan hal-hal yang tidak diinginkan semua pada umumnya.
2. *Crew management* perusahaan lebih selektif dalam memilih atau promosikan setiap Nakhoda yang bekerja di atas kapal sehingga tujuan *leadership* bagi Nakhoda lebih dimaksimalkan.

3. Kepada setiap instansi yang terkait, baik dalam perusahaan atau crew kapal, supaya dapat mempersatukan etos dan visi perusahaan untuk menunjang keharmonisan antar departemen di atas kapal.
4. Bagi perusahaan selayaknya menyediakan sarana rekreasi atau alat-alat olahraga sehingga menimbulkan semangat kerja untuk semua departemen.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Muhammad, (2000), *Penelitian Pendidikan Prosedur dan Strategi*, Penerbit Angkasa, Bandung
- Anoraga, Pandji, (2003), *Psikologi Kepemimpinan*, Rineka Cipta, Bandung
- Hewitt. (2001). *Conseptual Integrated Science Chemistry*. San Francisco : Pearson Education, Inc.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia, (2005), DepDikBud, Jakarta.
- Mulyana, Deddy, (2005), *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*, Bandung Remaja Rosdakarya
- Purnomo, Bambang (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta
- Purwodarminto W.J.S, (2004), *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta, Balai Pustaka.
- Soemadji, Alex, Nitisemito, (2006), *Manajemen Personalia*, Penerbit Bina Nusantara, Jakarta
- Sudaryono, (2014) *Leadership-Teori dan Praktek Kepemimpinan*, Jakarta. PT. Lentera Ilmu Cendekia.
- Undang-Undang Pelayaran Indonesia Nomor, 17 Tahun 2008 *Tentang Pelayaran*
- _____,(2011), *International Convention On Standars Of Training Certification and Watchkeeping For Seafarers Includine 2010 Manila Amandement STCW Convention And STCW Code*, Edition IMO Publication.

IMO Crew List



Arrival



Departure

1.Name of Ship: MT.CHEM PEACE							2.Flag: PANAMA				
3.IMO NUMBER: 9140475				4.CALL SIGN:3FUA6			5.VOYAGE NUMBER : V 2012				
6. Port: BANDAR ABBAS - IRAN							7.Date:	12-Jan-2021			
No.	5.Full Name	6.Sex	7.Rank	8.EMBARKAT ION PORT	9.ON BOARD DATE	10.Nationality	11.DOB	12.PASSPOR T NO.	14.Expiry Date	15.Seaman Book NO.	16. Expiry Date
1	MOHAMMAD AMIR HOSSAIN	M	MASTER	FUJAIRAH,UAE	23/Sep/2020	Bangladeshi	1/May/1974	BT0619040	30/May/2023	C/O/4043	17/Feb/2029
2'	MANORANG MATIAS SUSANTO SARLES	M	C/O	SINGAPORE	25/Jul/2020	Indonesian	20/May/1976	B7160987	12/May/2022	F206496	02/Jan/2022
3'	MD MOSTAFIZUR RAHMAN	M	2/O	HAMRIYAH,UAE	22/Jan/2020	Bangladeshi	25/Dec/1982	BY0285119	18/Dec/2023	C/O/5261	16/Feb/2029
4	LU ,WEN	M	C/E	SINGAPORE	19/Nov/2020	Chinese	17/Sep/1964	EJ3923710	16/Jun/2030	A00979312	25/Sep/2023
5	LIU ,PAN	M	2/E	HAMRIYAH,UAE	07/Jan/2020	Chinese	13/May/1985	EA2000332	4/May/2027	A00808539	19/Dec/2021
6	JAHANGIR ALAM	M	3/E	FUJAIRAH,UAE	23/Sep/2020	Bangladeshi	7/Jul/1986	BQ0557755	11/Oct/2022	C/O/5388	11/Mar/2028
7	FATKHURROHMAN NUR HUDA	M	4/E	SINGAPORE	25/Jul/2020	Indonesian	10/Jun/1993	C1190779	19/Sep/2023	C061935	09/Jun/2021
8	DEVI PRASAD CHAUDHARY	M	BOSUN	NEW MANGALORE,INDIA	09/Sep/2020	Indian	15/Jun/1992	Z4182194	9/Dec/2028	MUM340953	30/Oct/2028
9	MD SABBIR HOSSAIN	M	AB1	HAMRIYAH,UAE	22/Jan/2020	Bangladeshi	10/Nov/1993	EF0002070	3/Dec/2024	C/O/8563	30/Apr/2025
10	MD SADDAM HOSSEN	M	AB2	FUJAIRAH,UAE	23/Sep/2020	Bangladeshi	6/Oct/1995	BN0208218	24/Jan/2022	C/O/9684	04/Feb/2022
11	TOTO MELANI	M	AB3	SINGAPORE	19/Nov/2020	Indonesian	10/Sep/1989	B7004223	2/Jun/2022	F029051	07/Jul/2022
12	MOHAMMAD ABU HASAN BHUIYAN	M	AB4	HAMRIYAH,UAE	22/Jan/2020	Bangladeshi	11/Dec/1990	EG0265579	15/Jul/2025	C/O/5789	15/Apr/2029
13	MUJAMMAL HAQUE	M	OS	HAMRIYAH,UAE	17/Mar/2020	Bangladeshi	16/Aug/1999	EE0576916	27/Nov/2024	T/32952	11/Nov/2029
14	SHARAFNA ADLAN	M	OS	SINGAPORE	19/Nov/2020	Indonesian	20/Sep/2000	C4399991	7/Aug/2024	F284352	24/Dec/2022
15	SAIFUL ISLAM	M	FIT	HAMRIYAH,UAE	22/Jan/2020	Bangladeshi	20/May/1984	BN0795808	29/Mar/2022	T/32696	07/Aug/2029
16	DHADY SUGIONO	M	OIL1	SINGAPORE	25/Jul/2020	Indonesian	18/Dec/1971	B8098598	27/Sep/2022	E133687	20/Nov/2021
17	MD ARAFAT ALI	M	OIL2	HAMRIYAH,UAE	22/Jan/2020	Bangladeshi	10/Jan/1992	BR0410201	3/Jan/2023	C/O/8573	05/May/2025
18	BAHRUDIN	M	OIL3	SINGAPORE	25/Jul/2020	Indonesian	17/Sep/1975	C1974420	14/Nov/2023	F193674	06/Nov/2021
19	NIPUN KUMAR GHOSH	M	WIPER	HAMRIYAH,UAE	17/Mar/2020	Bangladeshi	16/Dec/1992	BR0972063	5/Mar/2023	T/33107	17/Dec/2029
20	MD RABIUL ALAM CHOWDHURY	M	COOK	FUJAIRAH,UAE	23/Sep/2020	Bangladeshi	1/Dec/1967	EF0585341	24/Feb/2025	T/33558	28/Jun/2030
21	MD FAKHRUL HASAN	M	MESSBOY	FUJAIRAH,UAE	23/Sep/2020	Bangladeshi	2/Jan/2001	BY0858345	16/Feb/2024	T/32654	29/Apr/2029

REMARK : CREW NO.

21'

PASSENGER:

NIL

M. T. CHEM PEACE

MOHAMMAD AMIR HOSSAIN

CHINESE: 2
INDONESIA:6

BANGLADESHI: 12

INDIAN : 1



MASTER OF MT CHEM PEACE

SHIP'S PARTICULARS

NAME OF SHIP	MT/CHEM PEACE			PORT OF REGISTRY : PANAMA	
	(TEL :870773189069 ,TLX:870783165437),Sky File-mail: <chempeace@skyfile.com>				
Official Number	23511-97-E	Call Sign	3FUA6		
IMO No.	9140475	Classification No.	964132		
Classification	NK NS*(Tanker,molasses or oil flash-point below 60'C and Chemical Type II & III) MNS*				
Ship's Owner	Union Tankers Co., Limited, Unit 04, 7th Floor, Bright Way Tower, No.33 Mong Kok Road, Kowloon, Hong Kong.				
Ship yard / Hull No.	SHIN KURUSHIMA DOCK YARD CO.LTD, JAPAN / 2908.				
Management Company (Technical)		Global Marine Ship Management Co., Limited, Room 1001, 10th Floor, Zhongshang Plaza, 100 Central Hong Kong Road, Qingdao 266071, China. (Tel: +86 532 6688 9393)			
Operator	Union Tankers Co., Limited, Unit 04, 7th Floor, Bright Way Tower, No.33 Mong Kok Road, Kowloon, Hong Kong.				
Date of Keel Laid	08 th May,1996	Date of Building		12 th Dec,1995	
Date of Launched	06 th Oct,1996	Date of Delivered		03 rd Dec,1996	
Principal Dimensions	Registered Length			99.08 M	
	Registered Breadth(same to moulded)			18.20 M	
	Registered Depth(same to moulded)			9.00 M	
	Length Over All (L.O.A)			108.02 M	
	Length Between PP (L.B.P)			99.0 M	
	Draft (Summer)			7.12 M	
Light Ship	DRAFT			2.08 M	
Condition	Displacement			2,577 tons	
Dead-weight	Summer Load Displacement			10,083.0 tons	
	Dead-weight (Summer)			7,506.0 tons	
Gross Tonnage	(International) 4,744 / (Suez) 5074.96			Net Tonnage	(International) 2,033 / (Suez) 3968.44
Bow Thruster Power	537 HP (395 KW)		Height(keel to mast) : 33.20 m		Height (keel to deck) : 9.032 m
Complements	21P		Propeller		Single Screw, 4 Blades FPP Type x 1 Set
Main Engine	Makita Man B & W 5L35MC x 1 set, 2721 Kw x 195 rpm				
Speed	Trial Max 201.4(rpm)13.56 knots Services(85%out-put,15%S.M 13.28 Knots				
Manifold(ANSI 150psi)	Common Line(200A) 8" ; Cargo Line(150A)6" No 1 ~ 6C P+S ; Cargo Line(100A) 4" No 7C P+S.				
Cargo Tank Capacity	Tank Designed Specific Ggravity : 1.85 / Coating Material : Stainless Steel (SUS-316) Tank Capacity : 7,348.058 M3				
Cargo Pump	200 m3/h x 12 Sets-No.1,2,3,4,5,6 (P & S)			Max Loading Rate :238 m3/h No. 1 ~ 6 (P & S)	
	100 m3/h x 2 Sets-No.7 (P & S)			Max Loading Rate :160 m3/h No. 7 (P & S)	
General Tanks Capacity	Fuel Oil Tanks(IFO)		531.44 M3	Fuel Oil Tanks(MDO) : 119.77 M3	
	Fresh Water Tanks		202.20 M3	Water Ballast Tanks : 1390.50 M3	
	Cleaning Fresh Water Tanks		208.74 M3	Engine Bilge Tanks : 10.02 M3	
	Summer	Tropical	Fresh	Winter	Parallel Body Length at Light Ship Condition : 23.5 m
Draft (m)	7.120	7.268	7.276	6.972	Parallel Body Length at Summer DWT : 49.4 m
Deadweight(T)	7506	7767	7528	7290	Manifold to Manifold Length : 7.98 m
Freeboard	1.912	1.764	1.756	2.06	Length from Bow to Forward of Manifold : 50.01 m
Fresh Water Allowance	156 mm		TPC	15.30	Length fromStern to Afterward of Manifold : 50.0 m

MT CHEM PEACE



FORECASTLE



STARBOARD SIDE WINCHLASS



FORECASTLE STORE



STARBOARD SIDE FIRELEAD



PAINT STORE



ACCIDENT CHIEF OFFICER AND
AB - 3



TAIWAN HOSPITAL CHECK UP



HASIL RONTGEN

PROCEDURE LOADING CARGO OPERATION MT. CHEM PEACE

1. Any cargo to be loaded should be indicated in the shipping documents by the correct technical name
2. For its' safe carriage, "cargo information" giving the necessary data should be on board and available to a~1concerned
3. The cargo should be refused if sufficient cargo information is not available
4. The Bulk Chemical Codes provide operational requirements for cargoes covered by them
5. Following are the general preparations for loading as:
 - Inspection of tanks, lines and pumps
 - Inspection of gaskets in cargo system
 - Tightening tests of flanges, connections and tank hatches
 - A function test of emergency shutdown Systems
 - A function test of fixed gas measuring equipment
 - Function test of instruments for measuring pressure, temperature and liquid level
 - Line-up inspection
 - Controlling the ship's stability
 - Verifying that agreement for the cargo transfer procedure has been reached with the responsible terminal representative Ascertaining that all safety regulations are complied with
 - Arrangement for cargo sampling and cargo calculations
6. The loading operations should be pre planned and the cargoes should be stowed according to a stowage plan prepared before loading MeT Cargo and Ballast Operations
7. Loading can be done in the following manner
 - Loading over the top
 - Drop line loading
 - Loading through pump-room
8. Cargoes which are flammable or produce harmful vapours should not be loaded over the top
9. The atmosphere in cargo tanks and, in some cases, in the spaces surrounding cargo tanks may require special attention prior to loading. (e.g inerting , padding ,drying)
10. To ensure quality of cargo handled, Cargo sampling is done. Samples can be taken from:
 - A manifold sample
 - A tank sample when the liquid level is approximately 30min
 - A tank sample when the loading has been completed
11. Harmful cargo vapours displaced from tanks during loading should be vented to atmosphere through the vent system and that tank hatches should be closed
12. Local regulations may require cargo vapours to be returned to shore through a'vapour return line'

TANK CLEANING PLAN (ANNEX II)

Vessel	MT CHEM PACE	Voyage		Date:	
Position		Last cargo		Stowage	

1) Tank Cleaning Method

No.	Operational Keys	Remark
1	<p>Flushing of tank bottom with _____ M3 of sea/fresh water.</p> <p>* Tank bottom/lines should be flushed with water via cargo piping system in order to cover the entire tank bottom and then stripped. Tank washing machines must never be used in this stage. This operation will normally not be required provided the cargo tanks and associated piping are stripped / emptied in accordance with ship's P&A Manual.</p> <p>*If gas freeing or tank cleaning by ventilation are sufficient for removal of last cargo residue and are permitted by ship's P&A Manual, cargo tank bottom and associated piping must be flushed before gas freeing operation.</p> <p>*** If cargoes are highly water reactive, this operation must not be carried out.</p>	
2	<p>Gas Freeing (If required and permitted by MARPOL P&A Manual)</p> <p>(This operation, if permitted, should be carried out in accordance with P&A Manual.</p>	
3	<p>Butterworth with sea water/fresh water for ____ hours at pressure of _____ Kg/Cm2 and temperature of _____ °C.</p> <p>At _____ meter from the deck for _____ min</p> <p>At _____ meter from the deck for _____ min</p> <p>At _____ meter from the deck for _____ min</p> <p>At _____ meter from the deck for _____ min</p> <p>Butterworth with sea water/fresh water for ____ hours at pressure of _____ Kg/Cm2 and temperature of _____ °C (if temperature needs to be raised)</p> <p>At _____ meter from the deck for _____ min</p> <p>At _____ meter from the deck for _____ min</p> <p>At _____ meter from the deck for _____ min</p> <p>At _____ meter from the deck for _____ min</p> <p>* When potable washing machines are used, all hose connection should be made up before the washing machine is introduced into the tank. The hoses should not be disconnected until machines are removed from the tank.</p> <p>* Synthetic fibers must not be used to support the tank washing machine.</p> <p>*** If cargoes are highly water reactive, this operation must not be carried out</p>	
4	<p>Recirculation with tank cleaning detergent _____ at _____ % solution in SW/FW at temperature of _____ °C for _____ hours. (If required)</p> <p>At _____ meter from the deck for _____ min</p> <p>At _____ meter from the deck for _____ min</p> <p>At _____ meter from the deck for _____ min</p> <p>* Cargo tank atmosphere must be confirmed gas free prior to recirculation of tank cleaning detergent solution.</p>	<p>Detergent:</p> <p>_____</p> <p>Prohibited detergent : Flammable detergent (Toluene, Methanol..)</p>
5	<p>Rinsing with sea water/fresh water for _____ hours at temperature of _____ °C. (If required after recirculation with tank cleaning detergent solution)</p> <p>At _____ meter from the deck for _____ min</p> <p>At _____ meter from the deck for _____ min</p> <p>At _____ meter from the deck for _____ min</p>	
6	<p>Flushing with Fresh Water for _____ min.</p> <p>* Prior to entry into the tank for manual flushing (hand hosing), the person in charge of tank cleaning must ensure that tanks are gas free with Cargo Tank Entry Procedure followed and Entry Permits</p>	

SMMC-CHP-17F(1/6) / 2019-02-01

ISM CODE

SM MANAGEMENT CO.,

LTD.

	issued accordingly.	
7	Steaming for _____ hours (If required) * Cargo Tanks must be confirmed gas free prior to steam injection. . “Monitoring Record of Cargo Tanks Prior/During Tank Cleaning/Steaming” is to be maintained.	
8	Draining, mopping and drying including touch up cleaning. * Prior to entry into the tank for mopping and draining work, the person in charge of tank cleaning must insure that tanks are gas free with Cargo Tank Entry Procedure followed and Entry Permits issued accordingly.	

2) Safety Concern (in accordance with cargo MSDS)

No	Description	Yes	No	Remark
1	Safety Shoes / Boots			
2	Chemical Resistant Goggles			
3	Safety Helmet			
4	Face Shield			
5	Chemical Resistant Gloves			
6	Chemical Resistant Splash Suit			
7	Gas tight Suit			
Remarks (any additional safety equipment required by specific cargo or detergent/agent used for cleaning)				

3) C/Officer's Special/Additional Instructions

--

The above Tank Cleaning Plan has been prepared by Chief Officer and approved by the Master. Crew members involved in tank cleaning operations are briefed and instructed accordingly. The plan will be used together with “Tank Cleaning Operations Checklist” and “Monitoring Record of Cargo Tanks Prior/During Tank Cleaning/Steaming”.

Chief Officer

Master

Acknowledged by Officers / crew involved in particular tank cleaning operation

2/Officer	3/Officer	BSN	ABA	ABB
ABC	OSA	OSB		

TANK CLEANING OPERATIONS CHECKLIST

Item	Operational Keys	Yes/No/NA	Remarks
1. Preparation for intended tank cleaning			

SMMC-CHP-17F(2/6) / 2019-02-01

ISM CODE

SM MANAGEMENT CO.,

LTD.

01.1	Are tank cleaning machines (fixed or portable) operational and ready for intended use?		
01.2	Are tank cleaning hoses (where used) tested for electrical continuity and is "Tank Cleaning Hoses Conductivity Test Record" completed and filed accordingly?		
01.3	Are crew members briefed of correct rigging of tank cleaning hoses?		
01.4	If tank cleaning detergents are to be used, are maker's instructions related to mixing solution preparation, method and temperature of application and product MSDS referred to?		
01.5	In case of cleaning after static accumulator cargo, are all safety hazards properly identified and respective safety measures and precautions against fire/explosion taken?		
01.6	Is cargo MSDS referred to and are respective safety hazards discussed with crew members?		
01.7	Is required personal protective equipment in good condition and readily available for all personnel involved in tank cleaning operation?		
01.8	Are gas detecting devices inspected and tested/calibrated as required and confirmed ready for immediate use?		
01.9	Is sufficient number of appropriate toxic tubes required by specific cargo properties and for anticipated atmosphere readily available onboard?		
01.10	Are there appropriate antidotes provided onboard for particular last cargo to be cleaned?		
01.11	Where required, has written permission for tank cleaning been obtained from the terminal and/or Port Authorities?		
01.12	Has the Tank Cleaning Plan been prepared and approved by the Master?		
01.13	Are ship's personnel briefed on tank cleaning operation and is tank cleaning plan fully understood?		
01.14	Has method of washings disposal been identified / confirmed in accordance with MARPOL Annex I or Annex II respectively?		
01.15	If slopping is required, is designated slop tank of sufficient capacity to receive accumulated tank washings?		
01.16	Is designated slop tank coating resistant to intended slops?		
01.17	If residues of two or more different grades/cargoes are intended to be mixed in designated slop tank, have their compatibility been checked against USCG Compatibility Chart?		
01.18	Is mixing of Annex I and Annex II product residues avoided?		
01.19	Is mixing of Annex I cargo residues with tank cleaning detergents in designated slop tank avoided?		
01.20	If no slopping is required, have other relevant MARPOL / P&A Manual requirements been observed?		
01.21	If mandatory pre-wash is required for specific MARPOL Annex II product, is total quantity of water to be used and number of washing cycles defined in accordance with ship's P&A Manual?		

Remark: Tank cleaning operation will not be commenced if any of the above is answered "NO".

2. Operational readiness of tank cleaning equipment and systems

02.1	Is proper operation of butterworth heater(s) and tank cleaning pumps confirmed?		
02.2	Is vessel's ODME operationally ready (in case of cleaning after Annex I cargo)?		
02.3	Are cargo pumps operating properly and is it ensured that they are not blocked with solidifying cargo residues (if applicable)?		
02.4	Are cargo lines checked for blockage with solidifying residues and unblocked prior commencement of tank cleaning?		

SMMC-CHP-17F(3/6) / 2019-02-01

ISM CODE

SM MANAGEMENT CO.,

LTD.

3. Immediately prior commencement of tank cleaning			
03.1	Have all personnel involved in tank cleaning briefed on intended tank cleaning sequences?		
03.2	Has Chief Officer personally inspected cargo deck areas as to ensure that cargo piping system is correctly lined-up with tank cleaning equipment appropriately rigged?		
03.3	Are crewmembers involved in tank cleaning wearing suitable personal protective equipment?		
03.4	Are crewmembers involved in tank cleaning wearing suitable personal protective equipment?		
03.5	Is there effective communication with Duty Engineer in order to ensure in appropriate readiness of E/R equipment for intended tank cleaning operation?		
03.6	Have all personnel involved in tank cleaning briefed on intended tank cleaning sequences?		
4. During tank cleaning operation			
04.1	Is appropriate temperature of tank cleaning medium reached prior to its introducing in the cargo tank (washing of solidifying cargo)?		
04.2	Are tank cleaning machines turning properly with suitable pressure achieved?		
04.3	Is tank and cargo deck atmosphere frequently monitored for flammable/toxic gases with records maintained in "Atmosphere Monitoring Record"?		
04.4	Are cargo pumps run properly as to avoid accumulation of washing water at the tank bottom and cargo pump vibrations?		
04.5	Are cargo pump properly washed by running it against closed valve for a period of time (submerged pumps)?		
04.6	Are cargo valves in the system properly washed by their turning against flow of liquid?		
04.7	Are drop lines properly washed by recirculation with washing medium?		
04.8	Are all cargo line/valves drain/bottom plugs removed and drains properly flushed by avoiding cargo residues escape at the deck?		
04.9	Is optimal positive pressure maintained in cargo piping system during tank cleaning operation - proper setting of cargo valves?		
04.10	Are all dead ends thoroughly washed during tank cleaning?		
04.11	Are tank cleaning machines timely adjusted at suitable drops?		
04.12	Are all tank cleaning openings, UTI/sounding pipes and other cargo tank penetrations properly washed by hand hosing from top, with special attention given to hatch covers and packing / seals?		
04.13	Are P/V valves, flame arresters and vent lines properly washed by hand hosing from top simultaneously with tank cleaning operations?		
04.14	Is vapour return line and branches with isolation valves thoroughly flushed / cleaned after use?		
04.15	Are submerged cargo pump cofferdams washed with fresh water at suitable temperature (if applicable)?		
04.16	Is tank cleaning medium temperature, tank cleaning pressure and butterworth machines operation continually monitored?		
04.17	If tank cleaning detergents are used, are their proper concentration and temperature of application ensured throughout operation?		
04.18	Is particular operation properly recorded in Cargo/Oil Record Book?		
5. After tank cleaning operation			
05.1	Are cargo tanks properly stripped and emptied to maximum possible extent upon completion of tank washing?		
05.2	Are cargo lines properly drained of any remaining water?		

SMMC-CHP-17F(4/6) / 2019-02-01

ISM CODE

SM MANAGEMENT CO.,

LTD.

05.3	Are cargo tanks properly ventilated / gas freed by use of either fixed gas freeing or portable water/air driven fans?		
05.4	Is cargo tank atmosphere checked and confirmed gas free with respective Entry Permit issued prior to cargo tanks entry for mopping, drying and inspection?		
05.5	Have condition and cleanliness of cargo tanks been checked by Chief Officer?		
05.6	Are there any visible traces of last cargo residues (e.g. tank cleaning machines shadow areas, below heating coils, at the back of pump stack and drop line etc)? Have cargo tanks been confirmed odour free?		
05.7	Have cargo tanks bulkheads, tops and bottoms been properly dried?		
05.8	Are there visible traces of sea water crusts/salt at cargo tank surfaces?		
05.9	Have cargo manifolds blind flanges been removed and cargo pipelines inspected for any visual residues of last cargo?		
05.10	Have cargo pump cofferdams been purged and results recorded?		
05.11	Are cargo tank heating coils visually inspected for any signs of damage or leaking?		
05.12	Are heating coils pressure tested (if applicable and depending on next cargo to be loaded)?		
05.13	Are there any visual signs of potential cargo tank cracks, cargo tank material or coating deterioration/staining observed?		
05.14	Have cargo tank hatches packing condition checked and are they found clean, properly fitted and in apparent good condition?		
05.15	Have wall wash samples been taken from dry cargo tank surfaces?		
05.16	Have wall wash samples been properly tested with results recorded in "Wall Wash Test Record"?		
05.17	Is ship's operator advised on cargo tank readiness?		
05.18	If cargo hoses are used during tank cleaning, are they properly cleaned and stowed after use?		
05.19	Is vapour return line drained and dried after washing with isolation valves closed and spool pieces removed/blanked off (if necessary)?		

Chief Officer

Master

Monitoring Record of Cargo Tanks prior/during Tank Cleaning/Steaming
(전 화물이 가연성가스를 생성하는 화물인 경우에만 작성/Only if last cargo was flammable)

Vessel :				Voy. No. :		Date :			
화물창 내의 가스 점검을 위한 아래 사항은 탱크 크리닝 중 정전기로 인한 폭발사고를 예방하기 위한 것으로 전 화물이 가연성 가스를 생성하는 화물로 크리닝 전/후 점검하여야 한다.				The below details for cargo tank atmosphere checks are to be checked when last cargo was flammable due to tank cleaning being a static hazard.		Checked by C/O : 		Approved by Master : 	
Tank No.	Last Cargo	고온수/냉수 세정전 폭발하한계 범위 (LEL 10% 이하) Prior Hot/Cold Water washing checked % LEL (< 10% LEL)	고온수/냉수 세정중 폭발하한계 범위 During Hot/Cold Water washing checked % LEL	세정제첨가하여 세정전 폭발 하한계 범위 (LEL 10% 이하) Prior washing with chemical additives (inject method) less than 60°C checked % LEL (< 10% LEL)	세정제 첨가하여 세정중 폭발하한계 범위 During washing with chemical additives (inject method) less than 60°C checked % LEL	돌려치기(케미칼 첨가제 포함) 전 폭발 하한계 범위 (LEL 1 % 이하) Prior recirculation method (including with chemical additive) checked % LEL (< 1% LEL)	스티밍 전 폭발 하한계 범위 (LEL 1 % 이하) Prior Steaming (< 1% LEL)		

ump room (where fitted): (C/O)

- Entry procedure / permit to be followed and all officers/crew must be well familiar;
- P/room vents must be set on LOW SUCTION mode (
- Rescue harness must be rigged and stretcher should be readily available;
- Bilge should be dry;
- Explosion proof Lights – bonding wires should be in order and exhaust holes should not be painted over;
- Bilge alarm;
- Light-Fan interlock system, if applicable;

Forecastle: (C/O)

- Check forward life raft;
- Condition of mooring winch brake linings;
- Rendering test and design capacity stencils (not exceeding 12 month old);
- No ropes on drum ends;
- Hydraulic oil leakage – spill containment for winches to be plugged;
- No PP ropes in use / condition of ropes in use;
- SWL markings on all bitts / panama leads / fairleads etc; bead welded.
- Anti skid painted around winch area.
- Fire wire rigged properly (if required by terminal)
- Anchor hawse pipe cover properly fixed and secured.
- Forecastle stores – neatly arranged;
- Eductor discharge valves shut (locked) and displayed with anti-pollution warning (if the store contains hydraulic machineries);
- Paint lockers – neatly arranged / water sprinkler nozzles un obscured and operational; (eye wash bottles (no expire), face shield, chemical gloves & Apron available)
- MSDS for all types of paints available.
- Emergency Fire Pump in good condition, ready to use anytime (suction keep open).
- Bow thruster room Bilge alarm working, Fire extinguisher, EEBD, Rescue harness & line.
- Bow thruster room entry check list (New SMS)

Gangway: (C/O)

- Visitor's log / checking ID / watch men familiar with current Security Level and its requirement for baggage check;
- Gangway warning notice board must include all items indicated in **VIQ 5-3**;
- A lifebuoy attached with light and a heaving line close by; the heaving line should not be attached with the buoy);
- Gangway net, as applicable;
- Stencil "SWL 0.5 T, 55°" "MAX 5 PERSONS"
- Portable Gangway net in good condition, sling wire in good condition.

Main deck: (C/O)

- All scupper plugs in place, tight properly (if it rains – plugs at the after end to be opened to release the water under continuous monitoring, and must be put back immediately after draining the rain water);
- Anti-pollution wilden pumps to be rigged properly – please read the guidance note under **VIQ 5-3** carefully;
- Oil pollution notice posted near ODME valve.
- Any hydraulic leak on deck;
- Bonding straps on pipelines, as applicable, must be in place;
- Foam monitors should be positioned towards manifold areas;
- Foam / Fire line isolation valves on deck should be clearly MARKED and free to operate and be in open position;
- All pipelines on deck must be stenciled for last pressure test (fixed lines annually at 1.5 times the maximum working pressure);
- HL / HHL audio/visual alarm should be operational;
- Ballast sampling ports should not appear as if not opened for some time – deck officers and crew must be aware that visual sampling is required before any deballasting and record accordingly;
- Emergency eye wash operational and provided with arrangement for operating in freezing atmosphere; sufficient pressure to wash the eyes.
- Pilot ladders in Good condition (no damage)

Manifolds: (C/O)

- All unused manifolds (cargo and bunker) must be blanked off (all bolts should be in place and tight)
- Blank flange thickness should be the same size as the thickness of the manifold end flanges edge;
- The bolts used at manifold connections/blanks must be long enough (few mm of bolt length should be protruding out the blanked side);
- Drain plug valves should closed and ends of drain plugs must be CAPPED or PLUGGED;
- Drip trays should be with partitions, empty and clean; drain valves of the drip trays should be shut and capped/plugged;
- Flexible cargo hoses must be stenciled as per VIQ 8.94 (chemical);
- Pressure gauges must be fitted (cocks open) to all inboard/outboard manifolds (except on idle manifolds which are isolated from any line under pressure by removing spool pc. All gauges (except the ones connected with shore hose/arm) should read ZERO.
- Anti-pollution gears should be readily available;
- Manifold must be attended by duty AB donning proper PPE / Chemical suits, as applicable;
- Emergency shut down button should be marked, unobstructed and deck crew must be familiar;
- Fire extinguisher/hoses should be rigged/deployed;
- Overboard discharge line must be shut/blind off.

Cargo control room: (C/O)

- Chemical compatibility chart should be available for cargo hoses in use (ask from Tech Dept if not available);
- Maximum loading and venting capacity should be displayed;
- MSDS and watch roster should be displayed inside CCR or in officers/crew saloon;
- Pump performance curves/data should be readily available;
- Pipe lines diagram (Cargo, Ballast) posted.
- Capacity plan posted.
- ODME – last test record should be available;
- Ballast water records, operation/exchange.
- Gas detectors – minimum 2 X O₂ + 2 X HC% Vol (tank scope) + 2 X LEL (explossimeter) + 2 X Toxic gas detectors;
- Calibration records (shore – annually / ship staff, as per company procedures – form 71);
- C/O, 2/O & 3/O must be well familiar with use and calibration of all gas detectors;
- Personal type O₂, HC and H₂S detectors – 3 sets;
- Adequate calibration gas + toxic gas tubes suitable for the cargoes the vessel normally carry;
- Inventory of toxic gas tubes – consumption must tally with tests as claimed in enclosed space entry permit and pump room/ BT room check list;
- Port log – checkings, number of tanks in operation should be recorded (eg; 1215 hr: completed disch 5W & commenced disch 2W)
- Remote ullage / temperature / tank pressure system should be in order;
- Remote pressure sensors should be set at 10% above pressure side setting of the P/V valve and at 10% above and C/O must know how to test.
- DW pump (if fitted) cofferdam purging records;
- Tank cleaning logs / checklists – follow ISGOTT 11.3 for tank cleaning after discharge of volatile cargo;
- Hot work permit system – all past records;
- Enclosed space entry permit system – all past records, all persons signed; Carbon monoxide CO to check b4 entry. Use of Gas detectors training/familiarization record of person doing gas check.
- Working aloft permit / Electrical Isolation records;
- Safety Record Folders;
- Maintenance records for mooring ropes/ lifting appliance including slings/chain blocks etc;
- Ship-shore safety checklist – OOW must understand A, P & R coded items;
- Cargo discharging/loading plan signed by all, intermediate stability/stress calculation for at least 3 stages.;
- Tank condition reports (corresponding enclosed space entry permits);
- All walkie-talkies and torch lights – intrinsically safe;
- Inhibitor certificate, where applicable;
- Mooring winch brake rendering test record;
- Comparison records for Pressure, Ullage, Temperature (Between local/Manual and CCR readings)
- Daily gas check records for Ballast tanks, cofferdams and void spaces.
- Cold work permit, small craft alongside checklist updated.
- Loading computer test records.

Accommodation exterior: (C/O)

- MOB marker – length of line 4 mtr, weight of buoy more than 4.0 kg;
- EPIRB – battery and HRU dates;
- Post warning "INFORM DUTY OFFICER BEFORE GOING UP" near vertical ladder from bridge deck to Monkey island.
- Lifeboat – engine (can start with individual battery)/ air support system pressure / search light / painter release mechanisms / markings – name, call sign etc....
- Life rafts – markings, HRU, weak link correct connections;
- Embarkation ladders should be in good condition. Lights working?
- Lifeboat & life raft launching instructions should be ship-specific and under emergency light coverage;
- E/R skylights should be shut / all natural vents around the accommodation block must be clearly marked and shut except Battery room vents;
- Cabin port holes must be shut properly, tight the screw and make sure no air leaks out.
- All water tight doors handles marked with shut/open (s/o) marks.
- Fire Control Station clearly marked and posted IMO symbols.
- Garbage collection containers must be marked and garbage segregated as per MAPOL categories; (as per new Regulations)
- O2 / Acetylene bottles should be shut and capped; pressure gauges should read ZERO;
- Flash back arrestors should be fitted on both ends & lines leading from bottle lockers should be of steel and continuous welded without flange.
- E/R blower vents flap open/close handle working.
- Stencil warning "KEEP BATTERY ROOM VENTS OPEN AT ALL TIMES EXCEPT IN FIRE EMERGENCY". Near battery room vents.
- Acid proof gloves, Apron, eye protection (face shield) in Battery room. (Eye wash bottles no expire)
- All emergency lights marked with Red dot and working.
- All Accommodation lights in good condition. No crack covers. No loose wires exposed.
- Rescue boat engine good, equipments inside good, davit limit switches working, pressure accumulator bottle pressure enough.
- Life boat engine good, davit/wire grease and good, Equipments inside good, Air bottles full. L/B float free HRU system working.
- All crew Deck, Eng, Galley must know how to start, stop engines/ how to launch all Life boat, Rescue boat, life rafts.
- All crew must know locations and how to use equipments inside life boat and rescue boat.
- Fire Control plan containers, Latest crew list, Stowage plan, MSDS, Muster list inside.

Poop deck round: (C/O)

- Condition of mooring winch brake linings;
- Rendering test and design capacity stencils (not exceeding 12 month old);
- No ropes on drum ends;
- Hydraulic oil leakage – spill containment for winches to be plugged;
- No PP ropes in use / condition of ropes in use;
- SWL markings on all bitts / panama leads / fairleads etc;