

KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
BADAN PENGEMBANGAN SDM PERHUBUNGAN
SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN



MAKALAH

UPAYA PENINGKATAN KINERJA AWAK KAPAL
TERHADAP KELANCARAN OPERASIONAL KAPAL NY
EXPRESS 90 DI PELAIKARAN SAUDI ARAMCO, KSA

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan
Untuk Menyelesaikan Program ANT - I

Oleh :

ROMY DARMAWAN EKO PRASETYO

NIS. 02581 / N-1

PROGRAM PENDIDIKAN DIKLAT PELAUT 1

JAKARTA

2021

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



MAKALAH

**UPAYA PENINGKATAN KINERJA AWAK KAPAL
TERHADAP KELANCARAN OPERASIONAL KAPAL MV
EXPRESS 90 DI PERAIRAN SAUDI ARAMCO, KSA**

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

Oleh :

ROMY DARMAWAN EKO PRASETYO
NIS. 02581 /N-1

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

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



TANDA PERSETUJUAN MAKALAH

Nama : ROMY DARMAWAN EKO PRASETYO
No. Induk Siswa : 02581/N-1
Program Pendidikan : DIKLAT PELAUT – I
Jurusan : NAUTIKA
Judul : UPAYA PENINGKATAN KINERJA AWAK KAPAL
TERHADAP KELANCARAN OPERASIONAL KAPAL
MV EXPRESS 90 DI PERAIRAN SAUDI ARAMCO, KSA

Jakarta, Maret 2023

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Capt. Yusep Budiana, M.M.
DOSEN STIP

Dr. Rr. Retno Sawitri W, S.SiT., M.MTr
Penata Tk.I (III/d)
NIP. 19820306 200502 2 001

Mengetahui
Kepala Jurusan Nautika

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

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



TANDA PENGESAHAN MAKALAH

Nama : ROMY DARMAWAN EKO PRASETYO
No. Induk Siswa : 02581/N-1
Program Pendidikan : DIKLAT PELAUT – I
Jurusan : NAUTIKA
Judul : UPAYA PENINGKATAN KINERJA AWAK KAPAL
TERHADAP KELANCARAN OPERASIONAL KAPAL
MV EXPRESS 90 DI PERAIRAN SAUDI ARAMCO, KSA

Penguji I

Capt. Suhartini, MM., MMTr
Penata (III/d)
NIP. 19800307 200502 2 002

Penguji II

Capt. Rudi Yulianto
DOSEN STIP

Penguji III

Capt. Yusep Budiana, M.M.
DOSEN STIP

Mengetahui
Kepala Jurusan Nautika

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

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



TANDA PENGESAHAN MAKALAH

Nama : ROMY DARMAWAN EKO PRASETYO
No. Induk Siswa : 02581/N-1
Program Pendidikan : DIKLAT PELAUT – I
Jurusan : NAUTIKA
Judul : UPAYA PENINGKATAN KINERJA AWAK KAPAL
TERHADAP KELANCARAN OPERASIONAL KAPAL
MV EXPRESS 90 DI PERAIRAN SAUDI ARAMCO, KSA

Penguji I

Capt. Suhartini, MM., MMTr
Penata (III/d)
NIP. 19800307 200502 2 002

Penguji II

Capt. Rudi Yulianto
DOSEN STIP

Penguji III

Capt. Yusep Budiana, M.M.
DOSEN STIP

Mengetahui
Kepala Jurusan Nautika

Meilinasari N.H., S.SiT., M.MTr
Penata Tk.I (III/d)
NIP. 19810503 200212 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 PENINGKATAN KINERJA AWAK KAPAL TERHADAP KELANCARAN OPERASIONAL KAPAL MV EXPRESS 90 DI PERAIRAN SAUDI ARAMCO, KSA”

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 di tambah 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. Cpt.Sudiono, M.Mar, selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran (STIP) Jakarta.
2. Meilinasari N.H, S.SiT., M.MTr selaku Ketua Jurusan Nautika Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta.

3. Capt. Suhartini, MM., MMTr selaku Kepala Divisi Pengembangan Usaha.
4. Capt. Yusep rudiana M.M., sebagai Dosen Pembimbing I atas seluruh waktu yang diluangkan untuk penulis serta materi, ide/gagasan dan moril hingga terselesaikan makalah ini.
5. Dr. Rr. Retno Sawitri W, S.SiT., M.MTr., sebagai Dosen Pembimbing II atas seluruh waktu yang diluangkan untuk penulis serta materi, ide/gagasan dan moril hingga terselesaikan makalah ini.
6. Para Dosen Pembina STIP Jakarta yang secara langsung ataupun tidak langsung yang telah memberikan bantuan dan petunjuknya.
7. Semua rekan-rekan Pasis Ahli Nautika Tingkat I Angkatan LX 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, Maret 2021
Penulis,



ROMY DARMAWAN EKO PRASETYO
NIS. 02581 /N-1

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
TANDA PERSETUJUAN MAKALAH	ii
TANDA PENGESAHAN MAKALAH	iii
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vi
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi, Batasan dan Rumusan Masalah	2
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	3
D. Metode Penelitian	4
E. Waktu dan Tempat Penelitian	6
F. Sistematika Penulisan	6
 BAB II LANDASAN TEORI	
A. Tinjauan Pustaka	9
B. Kerangka Pemikiran	25
 BAB III ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Data	26
B. Analisis Data	36
C. Pemecahan Masalah	31
 BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	42
B. Saran	42
 DAFTAR PUSTAKA	 43



BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Dalam menjalankan pekerjaan terkadang kita terjebak rutinitas. Kita melakukan hal-hal yang hampir sama setiap harinya. Kita juga mengerjakan tugas yang itu-itu saja. Bahkan, kita cenderung mengobrol dengan orang yang hampir sama di tempat kerja. Oleh karena itu, terkadang timbul rasa jenuh dalam diri kita. Jenuh merupakan salah satu sifat manusia yang dapat terjadi dikarenakan keadaan atau kegiatan yang dilakukan monoton yang tidak memiliki variasi.

Untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya manusia harus bekerja. Segala cara dilakukan oleh mereka untuk memenuhi kebutuhannya walaupun mereka harus jauh meninggalkan keluarganya. Salah satunya adalah pelaut. Pelaut adalah pekerjaan di atas kapal yang bertugas mengoperasikan dan memelihara serta menjaga kapal dan muatannya. Pelaut rela jauh dari keluarganya hanya untuk memenuhi kebutuhan keluarganya.

Pekerjaan pelaut sangat identik dengan kehidupan dan kegiatan yang monoton, misalnya dinas jaga, makan, tidur, serta selalu berinteraksi dengan orang yang sama setiap harinya di atas kapal. Rutinitas seperti ini cenderung membuat jenuh para pelaut. Apalagi bila kapal tempat mereka bekerja selalu berada di lokasi yang sama selama berbulan-bulan, dan sangat jarang sandar di dermaga, sehingga anak buah kapal tidak bisa setiap waktu untuk ke darat untuk bertemu atau berinteraksi dengan orang lain selain hanya dengan sesama ABK di kapal tersebut dan melakukan aktifitas lainnya.

Pada saat *incharge* di atas kapal dilakukan dalam waktu yang lama, sampai berbulan-bulan yang berpotensi menimbulkan kejenuhan bagi setiap orang yang ikut beraktifitas. Hal ini merupakan tantangan berat yang dihadapi oleh setiap nakhoda atau pemimpin di atas kapal, terlebih dalam kehidupan dunia modern yang

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Dalam menjalankan pekerjaan terkadang kita terjebak rutinitas. Kita melakukan hal-hal yang hampir sama setiap harinya. Kita juga mengerjakan tugas yang itu-itu saja. Bahkan, kita cenderung mengobrol dengan orang yang hampir sama di tempat kerja. Oleh karena itu, terkadang timbul rasa jenuh dalam diri kita. Jenuh merupakan salah satu sifat manusia yang dapat terjadi dikarenakan keadaan atau kegiatan yang dilakukan monoton yang tidak memiliki variasi.

Untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya manusia harus bekerja. Segala cara dilakukan oleh mereka untuk memenuhi kebutuhannya walaupun mereka harus jauh meninggalkan keluarganya. Salah satunya adalah pelaut. Pelaut adalah pekerjaan di atas kapal yang bertugas mengoperasikan dan memelihara serta menjaga kapal dan muatannya. Pelaut rela jauh dari keluarganya hanya untuk memenuhi kebutuhan keluarganya.

Pekerjaan pelaut sangat identik dengan kehidupan dan kegiatan yang monoton, misalnya dinas jaga, makan, tidur, serta selalu berinteraksi dengan orang yang sama setiap harinya di atas kapal. Rutinitas seperti ini cenderung membuat jenuh para pelaut. Apalagi bila kapal tempat mereka bekerja selalu berada di lokasi yang sama selama berbulan-bulan, dan sangat jarang sandar di dermaga, sehingga anak buah kapal tidak bisa setiap waktu untuk ke darat untuk bertemu atau berinteraksi dengan orang lain selain hanya dengan sesama ABK di kapal tersebut dan melakukan aktifitas lainnya.

Pada saat *incharge* di atas kapal dilakukan dalam waktu yang lama, sampai berbulan-bulan yang berpotensi menimbulkan kejenuhan bagi setiap orang yang ikut beraktifitas. Hal ini merupakan tantangan berat yang dihadapi oleh setiap nakhoda atau pemimpin di atas kapal, terlebih dalam kehidupan dunia modern yang

ditandai berbagai gejala seperti volume kerja yang meningkat, interaksi manusia yang lebih kompleks dan sebagainya.

Kejenuhan di atas kapal dapat menurunkan produktifitas kerja serta menimbulkan berbagai masalah kejiwaan terhadap individu ABK yang berimbas pada timbulnya masalah berkehidupan sosial di atas kapal. Oleh karena itu diperlukan peran serta seorang nakhoda di atas kapal untuk mengatasi kejenuhan sehingga bisa meminimalisir timbulnya masalah sosial di kapal dan menjaga produktifitas kerja ABK di atas kapal.

Sebagai pemimpin di atas kapal, seorang nakhoda harus mampu memberi motivasi terhadap anak buah kapal menyesuaikan dengan kondisi yang ada. Terutama di kapal yang beroperasi di daerah kepulauan yang terpencil dimana anak buah kapal harus tinggal di atas kapal dalam jangka waktu yang lama dan tidak ada kesempatan ke darat, ataupun bila ada kesempatan ke darat juga tidak dalam waktu yang lama. Kondisi yang demikian sangat mudah memicu timbulnya rasa jenuh, selain sedikit kesempatan untuk ke darat yang menghilangkan kesempatan untuk bertemu dengan orang lain selain dengan anak buah kapal atau untuk berkomunikasi dengan keluarga, juga pengaturan sistem kerja yang selalu sama dan berulang juga merupakan penyebab dari kejenuhan.

Berdasarkan urutan di atas maka penulis tertarik untuk menyajikan makalah dengan judul : **"UPAYA PENINGKATAN KINERJA AWAK KAPAL TERHADAP KELANCARAN OPERASIONAL KAPAL MV. EXPRESS 90 DI PERAIRAN SAUDI ARAMCO, KSA"**.

B. IDENTIFIKASI, BATASAN DAN RUMUSAN MASALAH

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang penulis uraikan di atas maka dapatlah diambil beberapa identifikasi masalah yang mungkin timbul sebagai akibat kejenuhan pada anak buah kapal dan adanya perubahan sikap ABK yang mudah, diantaranya yaitu :

- a. Ketidakstabilan emosional ABK yang berdampak pada perselisihan di atas kapal.

- b. Menurunnya semangat dan konsentrasi kerja ABK
- c. Kurang telitinya ABK dalam melaksanakan pekerjaan.
- d. Tidak disiplin dalam mengikuti prosedur yang ada.

2. Batasan Masalah

Sehubungan dengan banyaknya masalah yang berkaitan dengan kejenuhan ABK di atas kapal, maka penulis membatasi pembahasan hanya pada masalah kejenuhan ABK di MV. EXPRESS 90. Adapun masalah yang akan dibahas oleh penulis terbatas pada :

- a. Ketidakstabilan emosional ABK yang berdampak pada perselisihan di atas kapal.
- b. Menurunnya semangat dan konsentrasi kerja ABK.

3. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan pembatasan masalah di atas, penulis merumuskan masalah yang menjadi permasalahan di dalam penelitian untuk mempermudah dalam penjabaran masalah, sebagai berikut :

- a. Bagaimana upaya menjaga ketidakstabilan emosional ABK yang berdampak pada perselisihan di atas kapal
- b. Apa penyebab menurunnya semangat dan konsentrasi kerja ABK

C. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk menemukan upaya menjaga ketidak stabilan emosional ABK yang berdampak pada perselisihan di atas kapal.
- b. Untuk menemukan penyebab menurunnya semangat dan konsentrasi kerja ABK.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

- 1) Diharapkan dari penulisan karya ilmiah ini dapat digunakan untuk menambah wawasan bagi siswa seprofesi.

- 2) Diharapkan dapat digunakan sebagai bahan bacaan kepustakaan di perpustakaan STIP Jakarta.

b. Manfaat Praktis

- 1) Diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan pengetahuan bagi calon perwira yang akan bekerja di kapal penumpang.
- 2) Diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi perusahaan dalam mengoperasikan kapal-kapal tertentu yang sejenis di lingkungan perusahaan.

D. METODE PENELITIAN

1. Metode Pendekatan

Dalam pembuatan makalah ini penulis melakukan penelitian dengan menggunakan metode pendekatan antara lain :

a. Study Kasus

Penulis mengadakan penelitian dalam rangka mengatasi masalah yang nyata dalam kehidupan serta banyaknya kejadian-kejadian yang dapat mengakibatkan menurunnya kinerja anak buah kapal di atas kapal terutama yang disebabkan oleh kejenuhan selama berada di atas kapal. Untuk itu perlu dicari sesuatu yang lebih baik pada anak buah kapal agar apa yang diinginkan dapat tercapai.

b. Problem Solving

Dalam penulisan makalah ini, penulis berusaha memecahkan masalah yang ada di kapal terutama masalah penurunan kinerja dan perubahan perilaku anak buah kapal sebagai akibat kejenuhan yang terjadi bagi setiap individu yang bekerja di kapal. Dimana penulis mengatasi pemecahannya berdasarkan pengamatan langsung terhadap masalah yang terjadi di atas kapal. Dengan upaya memberikan dorongan dan motivasi kerja serta pendekatan kekeluargaan. Sehingga mendapat sesuatu yang lebih baik dalam peningkatan kinerja anak buah kapal di masa yang akan datang.

c. Deskriptif Kualitatif

Suatu proses penelitian dan pemahaman yang berdasarkan pada metodologi yang menyelidiki suatu fenomena sosial masalah manusia. Pada pendekatan ini dibuat suatu gambaran kompleks memilih kata-kata, laporan secara terperinci dan pandangan responder dan melakukan study pada situasi yang dialami. Dalam penulisan makalah ini dijelaskan berdasarkan pengalaman dan pengamatan selama bekerja di atas kapal berupa gambaran nyata yang terjadi selama kapal MV. EXPRESS 90

2. Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data-data makalah ini, penulis menggunakan teknik-teknik sebagai berikut :

a. Observasi (pengamatan)

Yaitu berdasarkan pengalaman yang pernah dialami penulis selama bekerja di atas kapal.

b. Metode Perpustakaan

Dimana data informasi didapat dari buku-buku dan literatur yang berkaitan dengan judul makalah.

c. Deskripsi Kualitatif

Berdasarkan fakta-fakta yang penulis amati sewaktu penulis bekerja di kapal MV. EXPRESS 90.

3. Subjek Penelitian

Dalam penyusunan makalah ini penulis mengambil kapal MV. EXPRESS 90 yang mana penulis bekerja sebagai Nakhoda dan mengadakan pengamatan berkaitan dengan kinerja ABK di kapal tersebut.

4. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang penulis gunakan dalam pembuatan makalah ini adalah teknik analisis deskriptif kualitatif yaitu dengan cara menggambarkan data-data yang sudah penulis dapatkan sebelumnya. Analisis berdasarkan survey, pengamatan dan pengalaman penulis sendiri sebagai nakhoda di atas kapal MV. EXPRESS 90.

E. WAKTU DAN TEMPAT PENULISAN

1. Waktu Penelitian

Penelitian diadakan di atas kapal MV. EXPRESS 90 dalam kurun waktu 23 Desember 2019 sampai dengan 19 September 2020.

2. Tempat Penelitian

Penelitian dilaksanakan di atas kapal MV. EXPRESS 90 milik perusahaan Miclyn Express Offshore. Yang beroperasi di alur Perairan Saudi Aramco, KSA.

F. SISTEMATIKA PENULISAN

Agar mempermudah pembaca dalam mengikuti penyajian makalah ini, maka penulis menyusun sistematika sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam latar belakang menguraikan mengenai pernyataan, argumentasi, pengkajian dan gambaran umum dari judul yang akan di bahas.

B. Identifikasi, Batasan dan Rumusan Masalah

Identifikasi masalah menyebutkan pokok-pokok masalah yang terjadi di atas kapal. Batasan masalah merupakan upaya untuk menetapkan batas-batas permasalahan dengan jelas, yang memungkinkan untuk mengidentifikasi faktor yang termasuk ke dalam lingkup permasalahan dan faktor yang tidak termasuk. Rumusan masalah adalah masalah yang perlu dirumuskan secara spesifik di atas kapal dan dinyatakan dalam bentuk kalimat tanya.

C. Tujuan dan Manfaat Penulisan

Tujuan dan manfaat adalah hasil yang akan dicapai atau diperoleh. Di dalam tujuan disebutkan beberapa hal mampu menggambarkan kontribusi yang diberikan dari hasil penulisan makalah dan mengungkapkan secara spesifik kegunaan yang hendak dicapai.

D. Metode Penelitian

Berisi tentang metode yang digunakan dalam penulisan makalah.

E. Waktu Dan Tempat Penulisan

Menjelaskan tentang waktu dan tempat dimana penulis melakukan penelitian.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan makalah menyajikan uraian secara garis besar tentang isi makalah.

BAB II LANDASAN TEORI

A. Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka yaitu membahas beberapa teori yang menggambarkan secara jelas variabel yang diamati sesuai dengan obyek penulisan.

B. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi, sebuah paparan yang argumentative, logis dan analitis berdasarkan kajian teoritis terkait dengan obyek yang akan dikaji.

BAB III ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Deskripsi data adalah data yang diambil dari kapal berupa fakta-fakta kondisi yang terjadi sesuai dengan permasalahan yang akan dibahas. Fakta dan kondisi ini meliputi waktu dan tempat kejadian dan spesifikasi kapal yang sebenarnya berdasarkan pengalaman penulis.

B. Analisis Data

Analisis data adalah upaya mengolah data menjadi informasi yang menjadi penyebab dari masalah utama. Bertujuan agar karakteristik atau sifat-sifat data tersebut dapat dengan mudah dipahami dan bermanfaat untuk menjawab permasalahan yang berkaitan dengan kegiatan penulisan.

C. Pemecahan Masalah

Pemecahan masalah mengungkapkan berbagai cara untuk mencari solusi yang tepat atau jalan keluar dalam memecahkan masalah yang ditemukan berdasarkan analisa di atas kapal.

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

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

B. Saran

Saran merupakan pernyataan singkat dan tepat berdasarkan kesimpulan yang merupakan masukan untuk perbaikan yang akan dicapai.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. TINJAUAN PUSTAKA

Dalam uraian yang telah dijabarkan pada BAB I mengenai upaya mengatasi kejenuhan ABK dan pembatasan masalah yang diakibatkan timbulnya masalah akibat kejenuhan tersebut, maka penulis akan menjelaskan definisi-definisi dan teori-teori terkait yang bisa mendukung dalam pemecahan permasalahan-permasalahan tersebut.

1. Definisi Upaya

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia DepDikNas, penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama-Jakarta, 2008:1534, bahwa upaya adalah usaha, akal, ikhtiar untuk mencapai suatu maksud, memecahkan persoalan untuk mencari jalan keluar. Berdasarkan makna dalam KBBI dapat disimpulkan bahwa kata upaya memiliki arti yang sama dengan kata usaha dan demikian pula dengan kata ikhtiar, dan upaya dilakukan dalam rangka mencapai suatu maksud, memecahkan persoalan.

2. Definisi Kejenuhan

Menurut Chemis (2018:12) bahwa Setiap manusia, terutama orang dewasa tentunya pernah mengalami kejenuhan. Tekanan tugas, tuntutan pekerjaan, dan jadwal yang sangatlah padat menjadi alasan utama oleh sebagian besar orang mengalami kejenuhan, hal tersebut merupakan suatu yang wajar dialami manusia. Namun yang menjadi permasalahan adalah kebanyakan orang begitu terlarut dalam kejenuhan artinya orang tersebut telah berada didalam ambang jenuh, orang tersebut cenderung pasrah saja sehingga tak jarang rasa jenuh seringkali menghambat di setiap aktifitas yang akan dilakukannya.

Dalam makalah ini penulis membahas tentang kejenuhan yang dihadapi oleh ABK dan bagaimana mengatasinya. Penyebab utama kejenuhan bagi pelaut

biasanya waktu tinggal di kapal dengan kondisi dan suasana yang sama dan monoton, sebagaimana sifat dasar yang dimiliki oleh manusia bahwa manusia tercipta sebagai makhluk yang memiliki akal dan pikiran selalu ingin menemukan perubahan dalam hidupnya, dari sinilah muncul apa yang disebut kejenuhan. Kejenuhan kerja adalah situasi emosi yang dialami oleh seseorang berupa rasa lelah karena tuntutan pekerjaan yang dirasakan berlebihan (Pines; 2013). Kejenuhan kerja adalah suatu proses dimana komitmen profesional sebelumnya terlepas dari pekerjaannya, karena adanya tekanan dan pengalaman yang menekan (strain) dalam pekerjaan.

Kejenuhan kerja merupakan perubahan sikap dan perilaku dalam bentuk reaksi menarik diri secara psikologis dari pekerjaan, seperti menjaga jarak dengan teman kerja maupun bersikap sinis dengan mereka, mangkir dalam pekerjaan, sering terlambat, dan keinginan pindah kerja yang kuat. Pengertian kejenuhan kerja juga dikemukakan oleh Maslach dan Pines, sebagai suatu sindrom kelelahan emosi, depersonalisasi, penurunan rasa kemampuan diri yang dialami oleh individu-individu yang bekerja dan selalu berhubungan dengan orang lain.

3. Faktor yang Mempengaruhi Kejenuhan

Apabila manusia dapat menyadari bahwa telah sampai pada titik kejenuhan akan lebih baik dan mudah untuk mengatasi daripada manusia yang tidak bisa menyadari bahwa dirinya telah mengalami kejenuhan. Individu yang tidak menyadari kondisi demikian yang biasanya akan menimbulkan berbagai masalah, untuk dirinya maupun manusia lain disekitarnya. Kondisi ini menurut Maslach dan Jackson (1981) dikenali sebagai sindrom kejenuhan kerja (job burnout syndrome). Kejenuhan kerja juga dapat memberi pengaruh terhadap penurunan motivasi, penurunan prestasi kerja, dan secara langsung mengakibatkan perasaan sensitif serta penurunan tahap kepuasan pekerja terhadap profesinya (Cherniss; 1980).

Faktor yang menjadi pemicu terjadinya kejenuhan yaitu dari tuntutan tugas atau beban kerja, konflik, hubungan kerja dan lamanya waktu kerja atau masa kerja. Selain dipengaruhi oleh faktor – faktor yang bersumber dari luar

organisasi, stres juga banyak dipengaruhi oleh faktor – faktor yang berasal dari dalam organisasi. Organisasi atau industri yang sudah memiliki kemajuan di segala bidang akan membuat tenaga kerja semakin sibuk dan beban kerja semakin bertambah. (Sucipto, 2014) Beban kerja yang berlebih dan beban kerja terlalu sedikit merupakan salah satu faktor pembangkit stres kondisi demikian memudahkan timbulnya kecelakaan kerja. Setiap aspek pekerjaan dapat menjadi pembangkit stres yang menyebabkan jatuh sakitnya seorang tenaga kerja di kawasan industri (Munandar, 2014).

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2017:67) dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia, dimana dia menyatakan bahwa :

- a. Stress adalah suatu kondisi ketegangan yang yang mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi seseorang.
- b. Frustrasi adalah keadaan emosional, ketegangan pikiran dan perilaku yang tidak terkendalikan dari seseorang.
- c. Kerja adalah pengorbanan jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang atau jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu.
- d. Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.
- e. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.
- f. Kegairahan kerja adalah kemauan dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.
- g. Konflik adalah persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional.

Dari berbagai teori yang ada mengenai berbagai kondisi manusia yang ada, dapat diketahui bahwa keadaan manusia dapat mengalami perubahan sebagai akibat dari sistem interaksi antar manusia atau perubahan waktu yang dilalui, sebagaimana sifat dan kondisi manusia yang bisa dikelompokkan menurut kepribadian manusia.

Seperti beberapa teori yang diungkapkan oleh Freud yang dikutip dalam buku yang berjudul Psikologi Kepribadian, karya Surnadi Suryabrata yang mengatakan bahwa kepribadian terdiri atas 3 sistem atau aspek, yaitu *Das Es (the id)* yaitu aspek biologis, *Das Ich (the ego)* yaitu aspek psikologis, *Das Ueber Ich (the super ego)* yaitu aspek sosiologis. Dari ketiga aspek ini memiliki hubungan yang erat, sehingga sukar atau bahkan tidak mungkin untuk dipisahkan pengaruhnya terhadap tingkah laku manusia.

4. Definisi Komunikasi

Selain berbagai kondisi kejiwaan manusia yang dijelaskan diatas, situasi komunikasi juga sangat berpengaruh dalam upaya mengatasi kejenuhan yang timbul di atas kapal. Jika komunikasi sesama anak buah kapal dapat terjalin dengan baik akan mudah untuk mengatasi berbagai masalah yang timbul. Menurut Prof Drs. Onong Uchana Efendy. MA bahwa komunikasi meliputi lima unsur pokok yang dapat diberi istilah sebagai berikut :

a. Komunikator

Adalah seseorang atau sekelompok orang yang menyampaikan pikirannya atau perasaannya kepada orang lain.

b. Komunikan

Adalah seseorang atau sejumlah orang yang menjadi sasaran komunikator ketika dia menyampaikan pesannya.

c. Pesan

Adalah lambang bermakna yang membawakan pikiran atau perasaan.

d. Media

Adalah sarana untuk menyalurkan pesan yang disampaikan oleh komunikator kepada komunikan

e. Efek

Adalah tanggapan, respon atau reaksi dari komunikan ketika dia atau mereka menerima pesan dari komunikator.

Kelima unsur diatas sangat mendukung dalam komunikasi yang dilakukan oleh anak buah kapal. Apabila salah satu dari ke lima unsur tidak ada, maka komunikasi yang terjalin akan kurang harmonis. Selain itu juga didukung oleh anak buah kapal itu sendiri terutama kemampuan dalam menangkap pesan-pesan yang disampaikan oleh perwira di kapal. Faktor yang paling berpengaruh adalah kemampuan berbahasa, baik dalam penyampaian ataupun penerimaan terhadap pesan itu, terutama kemampuan nakhoda sebagai pemimpin dan penanggung jawab di atas kapal sangat diperlukan sekali kemampuan akan berkomunikasi dengan anak buah kapal.

5. Definisi Kepemimpinan

Menurut Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan (2017:23) dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia tentang Kepemimpinan, menuliskan bahwa kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar dapat bekerjasama secara produktif untuk mencapai tujuan berorganisasi.

a. Syarat menjadi pemimpin yang baik

Untuk menjadi seorang pemimpin maka nakhoda harus memiliki beberapa syarat-syarat sebagai berikut :

- 1) Watak yang baik menyangkut karakter, budi dan moral.
- 2) Kesiapan lahir batin.
- 3) Kesadaran akan tanggung jawab.
- 4) Kemampuan berfikir yang tinggi.
- 5) Memiliki sifat-sifat kepemimpinan.
- 6) Dapat mengendalikan emosi
- 7) Mengenal dan memahami akan sifat-sifat dan tingkah laku anak buah kapal.
- 8) Dapat berlaku adil dan berwibawa terhadap anak buah kapalnya.
- 9) Bersikap terbuka dan mampu berkomunikasi dengan baik.
- 10) Paham tentang cara untuk mengukur dan menilai kepemimpinannya.

Dengan memiliki beberapa syarat-syarat di atas seorang nakhoda dapat mengatur dan memberikan motivasi kepada anak buah kapal serta

menyelesaikan berbagai permasalahan yang ada. Terutama adanya konflik yang timbul sebagai akibat kejenuhan pada anak buah kapal.

b. Sifat-sifat yang harus dimiliki seorang pemimpin

Menurut R. Soetoro (2015:23) dalam buku diktat kepemimpinan, sifat-sifat pemimpin yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin yang baik adalah sebagai berikut :

1) Jujur

Sifat jujur merupakan perpaduan dan keteguhan watak, sehat dalam prinsip-prinsip moral, tabiat suka akan kebenaran, tulus hati dan mempunyai etika keadilan dan kebenaran.

Adapun tindakan-tindakan untuk mengembangkan sifat jujur adalah antara lain :

- a) Berlaku jujur dan suka kepada kebenaran dan kenyataan pada setiap saat.
- b) Berlaku seksama dan teliti serta benar dalam ucapan atau membuat penyertaan-penyertaan resmi maupun tidak resmi.
- c) Memegang teguh pendirian, apabila yakin bahwa pendirian tersebut berdasarkan dan berlandaskan kebenaran.
- d) Menjunjung dengan setinggi-tingginya kejujuran, rasa tanggung jawab akan tugas dan prinsip-prinsip moral diatas segalanya, apabila terpaksa harus mengalami kompromi.

2) Berpengetahuan

Berpengetahuan adalah totalitas dan memiliki kecerdasan serta pengertian luas diperoleh dengan jalan belajar secara terus menerus. Pengetahuan sangat berguna untuk :

- a) Memungkinkan pelaksanaan tugas dengan baik.
- b) Memungkinkan mengawasi anak buah secara efektif
- c) Memungkinkan membuat perencanaan dengan baik.

d) Memberikan kemampuan untuk memecahkan persoalan dan penyempurnaan terhadap pekerjaan.

3) Berani fisik dan mental

Keberanian merupakan suatu tingkatan mental yang mengakui ketekunan dan kekhawatiran terhadap bahaya-bahaya atau kemungkinan celaaan. Berani sangat diperlukan untuk :

- a) Mengembangkan dan meningkatkan ketabahan dalam menghadapi bahaya-bahaya fisik yang timbul.
- b) Tabah mengakui dan membela kebenaran, sekalipun ada tantangan.
- c) Lebih sanggup melakukan tindakan yang lebih baik apabila diperlukan.

4) Mampu mengambil keputusan

Kemampuan mengambil keputusan adalah kecakapan untuk memecahkan persoalan dengan cepat dan tepat serta menyatakan pendapatnya mengenai tindakan-tindakan yang harus dilaksanakan juga secara tepat.

5) Dapat dipercaya

Dapat dipercaya merupakan kepastian pelaksanaan kewajiban dengan setepat-tepatnya.

6) Berinisiatif

Berinisiatif adalah tindakan yang sehat dan tepat yang dilakukan atas dasar pemikiran sendiri pada waktu tidak ada perintah-perintah tentang bagaimana mengatasi kesulitan atau petunjuk-petunjuk atasan.

7) Bijaksana

Kebijaksanaan merupakan tindakan dan sikap yang menggambarkan pengertian yang sehat mengenai jiwa seseorang.

8) Tegas

Ketegasan berguna untuk :

- a) Memelihara dan menumbuhkan moral dan disiplin yang baik.
- b) Membiasakan bahwa tugas berada diatas segalanya.
- c) Dapat mempertebal kepercayaan bawahan kepada pimpinan.

9) Sifat Adil

Adil adalah suatu sikap yang tidak memihak atau sama rata, tidak ada pilih kasih dan semua orang mendapatkan hak menurut kewajibannya

10) Menjadi tauladan

Tauladan merupakan sifat yang paling utama dalam kepemimpinan. Tauladan berarti dapat menunjukan sikap dan perilaku yang baik sesuai norma-norma kepribadian pada khususnya, kepribadian bangsa indonesia pada umumnya.

11) Tidak mementingkan diri sendiri

Tidak mementingkan diri sendiri adalah menghindarkan diri pada terpenuhinya kebutuhan dan kemajuan serta kesenangan diri sendiri dengan mengorbankan orang lain.

12) Antusias

Antusias adalah cara menunjukan dan memperlihatkan perhatian yang tulus ikhlas dan menggembirakan serta semangat berkobar-kobar dalam pelaksanaan kewajiban.

13) Simpatik

Simpatik berarti mampu menunjukan sikap dan perilaku yang sopan serta dapat menghargai setiap anggota bawahannya.

14) Rendah hati

Rendah hati menunjukan sikap yang menghargai pada setiap orang yang dihadapi tanpa menghilangkan atau merendahkan kedudukan yang dimiliki.

Seorang pemimpin yang memiliki kriteria seperti disebutkan di atas akan menjadi seorang pemimpin yang sempurna dan dapat memimpin bawahannya, jika salah satu sifat itu kurang maka dia akan sulit untuk memimpin bawahannya.

Keberhasilan suatu pengoperasian kapal ditentukan oleh manajemen yang baik, dimana sebagai manajemennya adalah nakhoda kapal tersebut. Disinilah terlihat manusia sebagai tenaga kerja merupakan alat atau faktor yang utama, sehingga tanpa manusia manajemen tidak akan jalan, karena pengertian manajemen itu sendiri adalah kegiatan-kegiatan dalam mencapai tujuan.

6. Definisi Sumber Daya Manusia

Di atas kapal manusia juga merupakan faktor paling dominan dalam pengoperasian kapal, walaupun pada jaman modern seperti sekarang ini peralatan sudah semakin canggih dan serba otomatis, tetapi penggerak pengoperasian dan peralatan tersebut tetap tergantung pada manusia, sehingga perhatian terhadap manusia sebagai faktor utama amatlah penting sekali, untuk itu perlu diperhatikan kebutuhannya.

Menurut teori Maslow yang dikutip oleh Sarlito Wirawan dalam bukunya yang berjudul Pengantar Psikologi, menggolongkan kebutuhan-kebutuhan manusia ke dalam lima tingkatan yaitu :

a. Kebutuhan yang bersifat fisiologis atau *physiological needs*

Kebutuhan ini terlihat di dalam tiga hal ; yaitu kebutuhan sandang, pangan, dan tempat tinggal. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang amat primer dan mendasar, karena kebutuhan ini timbul sejak manusia lahir hingga meninggal.

b. Kebutuhan akan perasaan aman atau *safety needs*

Kebutuhan keamanan ini mengarah kepada dua bentuk yaitu kebutuhan akan keamanan jiwa dan keamanan harta.

c. Kebutuhan yang bersifat sosial atau *social needs*

Manusia sebagai makhluk sosial dapat digolongkan lagi menurut kebutuhannya yaitu :

- 1) Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dimana ia hidup dan bekerja.

- 2) Kebutuhan akan perasaan memang dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting.
- 3) Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak mau gagal.
- 4) Kebutuhan akan perasaan ikut serta.

d. Kebutuhan akan penghargaan atau *esteem*

Idealnya penghargaan timbul sebagai akibat prestasi atau keberhasilan yang telah dicapai. Kebutuhan untuk dihargai ini menyangkut masalah tentang penghargaan sosial, pernyataan diri dan harga diri.

e. Kebutuhan akan pengakuan diri atau *self actualization*

Merupakan kebutuhan untuk mewujudkan dirinya, perwujudan diri ini ditunjukkan dengan prestasi dan kemampuannya untuk melaksanakan ide-ide yang dimilikinya.

Setiap manusia pada hakekatnya sudah mempunyai urutan-urutan kebutuhan, atau kebutuhan-kebutuhan tersebut akan muncul secara berurutan. Jika salah satu dari kebutuhan ini tidak terpenuhi maka dalam kehidupannya akan terasa kurang dan ini memacu manusia untuk segera mencukupi kekurangan tersebut. Tetapi kita kembali ke faktor manusia yang juga memiliki keterbatasan. Hal ini akan mempengaruhi mental manusia itu sendiri. Apalagi dikaitkan dengan kehidupan di kapal, dimana keterbatasan ruang gerak menjadi salah satu bagian utama dari kehidupan para pelaut, sehingga perubahan-perubahan mental dari pelaut tersebut haruslah terkontrol dengan baik.

Menurut Rozaimi Jatim dan Abrial dalam Undang-Undang perkapalan, Nakhoda kapal mempunyai tugas dan fungsi sebagai berikut :

- a. Nakhoda sebagai pimpinan di atas kapal
- b. Nakhoda sebagai pemegang kewibawaan
- c. Nakhoda sebagai abdi hukum
- d. Nakhoda sebagai notaries
- e. Nakhoda sebagai wakil dari perusahaan pelayaran
- f. Nakhoda sebagai wakil pemilik muatan

Dengan melihat fungsi nakhoda sebagai pimpinan kapal, maka dalam hal ini yang berperan membina, menggerakkan dan mengarahkan anak buah kapal.

agar mau bekerja demi tercapainya tujuan adalah seorang nakhoda. Demikian pula dengan menilai dan mengukur pelaksanaan maupun hasil dari pekerjaan anak buah kapalnya. Dengan demikian nakhoda harus dapat mengevaluasi anak buah kapal yang sudah menurun semangat kerjanya karena timbulnya perasaan jenuh ataupun yang masih terjaga semangat kerjanya.

7. Definisi Emosi

Menurut Daniel Goleman (2015:67) seorang pakar kecerdasan emosional, yang diambil dari Oxford English Dictionary. Emosi adalah setiap kegiatan atau pergolakan pikiran, perasaan, nafsu, setiap keadaan mental yang hebat dan meluap-luap. Lebih lanjut ia mengatakan bahwa emosi merujuk kepada suatu perasaan dan pikiran-pikiran yang khas, suatu keadaan biologis dan psikologis, dan serangkaian kecenderungan untuk bertindak.

Menurut Chaplin (2015:90) dalam Dictionary of psychology, emosi adalah sebagai suatu keadaan yang terangsang dari organisme mencakup perubahan-perubahan yang disadari, yang mendalam sifatnya dari perubahan perilaku. Emosi dapat dibedakan dengan perasaan, perasaan (feelings) adalah pengalaman disadari yang diaktifkan baik oleh perangsang eksternal maupun oleh bermacam-macam keadaan jasmaniah.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa emosi adalah suatu respons terhadap suatu perangsang yang menyebabkan perubahan fisiologis disertai perasaan yang kuat dan biasanya mengandung kemungkinan untuk meletus.

8. Sikap

a. Pengertian Sikap

Pengertian sikap Menurut *Oxford Advanced Learner Dictionary* mencantumkan bahwa sikap (*attitude*) berasal dari bahasa Italia *attitudine* yaitu "*Manner placing or holding the body. dan way feeling, thinking or behaving*". Notoadmodjo (2013, p.29) mengemukakan bahwa sikap adalah "*A syndrome of response consistency with regard to social objects*". Artinya sikap adalah sekumpulan respon yang konsisten terhadap obyek sosial. Dalam buku Notoadmodjo (2003, p.124) mengemukakan bahwa

sikap (*attitude*) adalah merupakan reaksi atau respon yang masih tertutup dari seseorang terhadap stimulus atau obyek. Menurut A. Wawan dan Dewi M. (2010, p.20) mengemukakan bahwa sikap dapat diposisikan sebagai hasil evaluasi terhadap obyek sikap yang diekspresikan ke dalam proses-proses kognitif, afektif (emosi) dan perilaku. Dari definisi-definisi di atas menunjukkan bahwa secara garis besar sikap terdiri dari komponen kognitif (ide yang umumnya berkaitan dengan pembicaraan dan dipelajari), perilaku (cenderung mempengaruhi respon sesuai dan tidak sesuai) dan emosi (menyebabkan respon-respon yang konsisten).

Sikap menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, diartikan sebagai kesiapan untuk bertindak, sedangkan menurut Oxford Advance Learner Dictionary (dalam Ramdhani, 2008), sikap merupakan cara menempatkan atau membawa diri, merasakan, jalan pikiran dan perilaku. Masri, dalam Widiyanta (2002), mendefinisikan sikap sebagai suatu kesediaan dalam menanggapi atau bertindak terhadap sesuatu. Allport, dalam Widayanta (2002), mengartikan sikap sebagai suatu keadaan siap yang dipelajari untuk merespon secara konsisten terhadap objek tertentu yang mengarah pada arah yang mendukung (*favorable*) dan tidak mendukung (*unfavorable*).

Azwar dalam Ananda (2009), menggolongkan definisi sikap ke dalam tiga kerangka pemikiran. Pertama, sikap merupakan suatu bentuk reaksi atau evaluasi perasaan. Dalam hal ini, sikap seseorang terhadap suatu objek tertentu adalah memihak maupun tidak memihak. Kedua, sikap merupakan kesiapan bereaksi terhadap objek tertentu. Ketiga, sikap merupakan konstelasi komponen kognitif, afektif, dan konatif yang saling berinteraksi satu sama lain.

Menurut Allport, sikap merupakan suatu proses yang berlangsung dalam diri seseorang yang didalamnya terdapat pengalaman individu yang akan mengarahkan dan menentukan respon terhadap berbagai objek dan situasi (Sarwono, 2009). Zanna dan Rempel (dalam Vaugh & Hoog, 2002) menjelaskan sikap merupakan reaksi evaluatif yang disukai atau tidak disukai terhadap sesuatu atau seseorang, menunjukkan kepercayaan, perasaan atau kecenderungan perilaku seseorang (Sarwono 2009).

b. Ciri-Ciri Sikap

Ciri-ciri sikap menurut Heri Purwanto (1998) dalam buku Notoadmodjo (2003, p.34) adalah:

- 1) Sikap bukan dibawa sejak lahir melainkan dibentuk atau dipelajari sepanjang perkembangan itu dalam hubungannya dengan obyeknya.
- 2) Sikap dapat berubah-ubah karena itu sikap dapat dipelajari dan sikap dapat berubah pada orang-orang bila terdapat keadaan-keadaan dan syarat-syarat tertentu yang mempermudah sikap pada orang itu.
- 3) Sikap tidak berdiri sendiri, tetapi senantiasa mempunyai hubungan tertentu terhadap suatu obyek. Dengan kata lain sikap itu terbentuk, dipelajari, atau berubah senantiasa berkenaan dengan suatu obyek tertentu yang dapat dirumuskan dengan jelas.
- 4) Obyek sikap itu merupakan suatu hal tertentu tetapi dapat juga merupakan kumpulan dari hal-hal tersebut.
- 5) Sikap mempunyai segi-segi motivasi dan segi-segi perasaan, sifat alamiah yang membedakan sikap dan kecakapan-kecakapan atau pengetahuan-pengetahuan yang dimiliki orang.

c. Tingkatan Sikap

Menurut Notoadmodjo (2003) dalam buku Wawan dan Dewi (2010), sikap terdiri dari berbagai tingkatan yaitu :

1) Menerima (*receiving*)

Menerima diartikan bahwa orang (subyek) mau dan memperhatikan stimulus yang diberikan (obyek).

2) Merespon (*responding*)

Memberikan jawaban apabila diberikan jawaban apabila ditanya, mengerjakan tugas yang diberikan adalah suatu indikasi sikap karena dengan suatu usaha untuk menjawab pertanyaan atau mengerjakan tugas yang diberikan. Terlepas dari pekerjaan itu benar atau salah adalah berarti orang tersebut menerima ide itu.

3) Menghargai (*valuing*)

Mengajak orang lain untuk mengerjakan atau mendiskusikan dengan orang lain terhadap suatu masalah adalah suatu indikasi sikap tingkat tiga.

4) Bertanggung Jawab (*responsible*)

Bertanggung jawab atas segala sesuatu yang telah dipilihnya dengan segala resiko adalah mempunyai sikap yang paling tinggi.

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Sikap

Menurut Azwar S (2011, p.30) faktor-faktor yang mempengaruhi sikap yaitu:

1) Pengalaman Pribadi

Pengalaman pribadi dapat menjadi dasar pembentukan sikap apabila pengalaman tersebut meninggalkan kesan yang kuat. Sikap akan lebih mudah terbentuk apabila pengalaman pribadi tersebut terjadi dalam situasi yang melibatkan faktor emosional.

2) Pengaruh Orang Lain yang Dianggap Penting

Individu pada umumnya cenderung untuk memiliki sikap yang konformasi atau searah dengan sikap seseorang yang dianggap penting. Kecenderungan ini antara lain dimotivasi oleh keinginan untuk berafiliasi dan untuk menghindari konflik dengan orang yang dianggap penting tersebut.

3) Pengaruh Kebudayaan

Kebudayaan dapat memberi corak pengalaman individu-individu masyarakat asuhannya. Sebagai akibatnya, tanpa disadari kebudayaan telah menanamkan garis pengaruh sikap kita terhadap berbagai masalah.

4) Media Massa

Dalam pemberitaan surat kabar maupun radio atau media komunikasi lainnya, berita yang seharusnya faktual disampaikan secara obyektif berpengaruh terhadap sikap konsumennya.

5) Lembaga Pendidikan dan Lembaga Agama

Konsep moral dan ajaran dari lembaga pendidikan dan lembaga agama sangat menentukan system kepercayaan. Tidaklah mengherankan apabila pada gilirannya konsep tersebut mempengaruhi sikap.

6) Faktor Emosional

Kadang kala, suatu bentuk sikap merupakan pernyataan yang didasari emosi yang berfungsi sebagai sebagai semacam penyaluran frustasi atau pengalihan bentuk mekanisme pertahanan ego.

9. Definisi Anak Buah Kapal

Sesuai Peraturan pemerintah No. 17 tahun 2000, Anak buah kapal adalah semua orang yang berada dan bekerja dikapal kecuali nahkoda, baik sebagai perwira, bawahan (kelasi) atau super cargo yang tercantum dalam sijil anak buah kapal dan telah menandatangani perjanjian kerja laut dengan perusahaan pelayaran. Adapun syarat-syarat wajib yang harus dipenuhi untuk dapat bekerja sebagai anak buah kapal, antara lain:

- a. Memiliki sertifikat keahlian pelaut dan atau sertifikat keterampilan pelaut.
- b. Berumur sekurang-kurangnya 18 tahun.
- c. Sehat jasmani dan rohani berdasarkan hasil pemeriksaan kesehatan yang khusus dilakukan untuk itu.

10. Perselisihan atau konflik

Manusia sebagai makhluk sosial selalu berinteraksi dengan sesama manusia. Ketika berinteraksi dengan sesama manusia, selalu diwamai dua hal, yaitu perselisihan dan kerjasama. Dengan demikian konflik merupakan bagian dari kehidupan manusia. Konflik berasal dari kata kerja Latin *configere* yang

berarti sating memukuk. Secara sosiologis, konflik diartikan sebagai suatu proses sosial antara dua orang atau lebih (bisa juga kelompok) dimana salah satu pihak berusaha menyingkirkan pihak lain dengan menghancurkannya atau membuatnya tidak berdaya. Konflik, dalam kamus besar Bahasa Indonesia (2002) diartikan sebagai percekocokan, perselisihan, dan pertentangan.

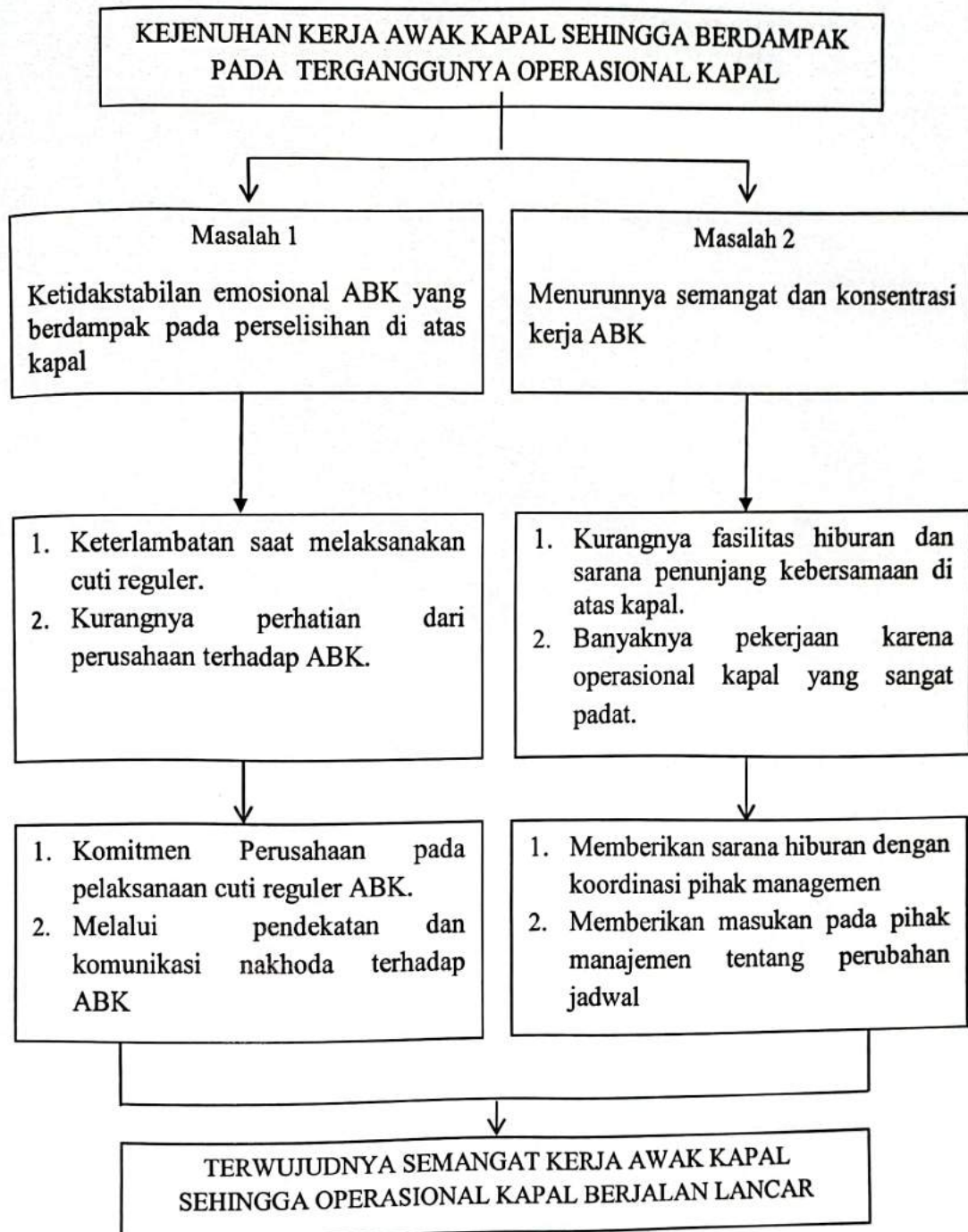
Konflik berarti ketidaksepakatan dalam satu pendapat emosi dan tindakan dengan orang lain. Keadaan mental merupakan hasil impuls-impuls, hasrat-hasrat, keinginan-keinginan dan sebagainya yang saling bertentangan, namun bekerja dalam saat yang bersamaan. Konflik biasanya diberi pengertian sebagai satu bentuk perbedaan atau pertentangan ide, pendapat, faham dan kepentingan di antara dua pihak atau lebih. Pertentangan ini bisa berbentuk pertentangan fisik dan non-fisik, yang pada umumnya berkembang dari pertentangan non-fisik menjadi benturan fisik, yang bisa berkadar tinggi dalam bentuk kekerasan (violent), bisa juga berkadar rendah yang tidak menggunakan kekerasan (non-violent).

11. Definisi Semangat Kerja

Menurut Alex S. Nitisemito, (2012:60) semangat kerja adalah sikap individu untuk bekerja sama dengan disiplin dan rasa tanggung jawab terhadap kegiatannya. Semangat kerja juga diartikan sebagai suatu kegiatan dalam melaksanakan pekerjaan secara cepat dan lebih baik menyelesaikan suatu kegiatan.

Semangat kerja merupakan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan yang lebih banyak dan lebih baik (George D. Hasley, 2012:65) bahwa semangat kerja juga merupakan suatu sikap individu atau kelompok terhadap kesukarelaannya untuk bekerjasama agar mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh.

B. KERANGKA PEMIKIRAN





BAB III

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. DESKRIPSI DATA

MV. EXPRESS 90 tempat penulis bekerja sebagai Nakhoda merupakan armada milik perusahaan Miclyn Express Offshore, yang beroperasi di daerah pelayaran Perairan Saudi Aramco, KSA. Berdasarkan pengalaman penulis, sehubungan dengan hal-hal yang penulis uraikan sebelumnya, akibat dari kejenuhan yang terjadi di atas kapal berdampak terhadap : 7 juli 2021 sampai 31 desember 2021

1. Ketidakstabilan Emosional ABK Yang Berdampak Pada Perselisihan Di Atas Kapal

- a. Pada tanggal 05 September 2021 di pagi hari, terjadi pertengkaran yang hampir menimbulkan perkelahian diantara juru mudi dengan juru minyak. Setelah awak kapal yang lain meleraikan pertengkaran ini barulah diketahui pokok permasalahan yang ada, yaitu juru mudi menjadi timbul kemarahannya setelah mendengar juru minyak menyanyikan sebuah lagu dan juru mudi menjadi tersinggung karena merasa lagu yang dinyanyikan adalah sebuah sindiran yang di tujukan kepadanya. Padahal sebelumnya juru mudi ini terkenal seorang yang humoris dan sulit sekali untuk marah. Selain itu, di antara dua orang ini merupakan teman yang terkenal paling akrab diantara awak kapal yang lainnya, tetapi seperti yang terjadi saat itu juru minyak juga terpancing emosinya karena merasa tidak bermaksud menyindir juru mudi sehingga timbul pertengkaran yang hampir menimbulkan perkelahian.

Juru mudi ini pun akhirnya menyadari bahwa dia merasa mudah tersinggung karena sudah merasa bosan di kapal setelah masa kontraknya sudah habis, dia memang sudah 2 kali mengajukan surat permintaan untuk cuti ke kantor, namun sehubungan perusahaan belum mendapat crew pengganti dia masih berada di kapal sebelum penggantinya datang.

- b. Pada tanggal 15 September 2021, penulis sebagai nakhoda mendapat laporan dari Mualim II bahwa telah terjadi perselisihan antara juru minyak dan juru masak. Timbulnya perselisihan dikarenakan pada waktu itu Juru minyak memasak mie di dapur dan tidak langsung mencuci alat-alat masak setelah memasak mie di dapur, waktu itu juga mungkin karena jenuh di kamar juru masak mencoba memutar film di mess room sambil mengobrol dengan juru minyak yang sedang makan di mess room, namun rupanya semua film sudah dia lihat dan merasa malas untuk menontonnya lagi, dia kemudian pergi ke dapur untuk membereskan dapur. Namun pada saat ke dapur dia melihat alat-alat masak kotor masih di tempat cuci piring.

Saat itu juga ketika juru minyak sedang makan, juru masak memberi tahu juru minyak agar mencuci alat-alat di dapur yang sudah dipakai untuk memasak, juru minyak mengiyakan dan akan mencuci setelah dia selesai makan, namun juru masak tidak percaya karena sebelumnya dia sering menemukan alat-alat masak dalam keadaan kotor dan belum dicuci ketika dia akan memasak pagi hari. Juru minyak merasa juru masak tidak mempercayainya dan merasa juru masak menuduh dia yang selalu berbuat demikian dan membuat emosinya terpancing. Dia membuang makanan yang belum selesai di makan sehingga terjadi perselisihan diantara juru masak dan juru minyak sehingga membuat kegaduhan di kapal. Beruntung waktu itu masih ada crew lain disekitar mereka yang meleraikan dan memberitahukan masalah tersebut kepada nakhoda.

2. Menurunnya Semangat Dan Konsentrasi Kerja ABK

- a. Pada tanggal 14 Oktober 2021 sekitar jam 12 siang, seorang juru minyak mempunyai inisiatif untuk melakukan pemindahan oli kotor dari *sludge tank* di kamar mesin dipindahkan ke drum kosong yang ada di atas dek. Pekerjaan ini sebenarnya sudah biasa dia kerjakan bersama awak kapal bagian mesin yang lainnya. Pada saat itu juru minyak ini mempunyai inisiatif untuk mengerjakannya sendiri. hal ini dilakukan karena dia telah mendengar instruksi dari KKM yang mempunyai rencana untuk mengganti oli mesin sesuai jadwal yang telah di rencanakannya, untuk itu

diperlukan persiapan pengosongan sludge tank untuk menampung bekas oli yang akan diganti. Juru minyak yang merasa telah terbiasa melakukan pekerjaan pemindahan oli kotor tersebut merasa dapat melakukannya sendiri tanpa membebani KKM untuk melakukan pemindahan itu. Siang itu, setelah pergantian tugas jaga dari juru minyak yang bertugas pada periode jam 6 -12 pagi kepadanya, tanpa menunggu perintah dari KKM dia mempersiapkan segala peralatan untuk melakukan pemindahan oli kotor dari sludge tank di kamar mesin ke drum di atas dek.

Setelah semua peralatan terpasang dengan baik menurutnya, juru minyak mulai menjalankan pompa untuk memindahkan oli kotor tersebut. Apabila telah penuh satu drum maka dia akan menghentikan pompa untuk memindahkan selang ke drum yang lainnya yang masih kosong dan menjalankan pompa kembali setelah selang terpasang dengan baik. Begitu biasanya juru minyak melakukan kegiatan pemindahan oli kotor dan biasanya dilakukan minimal oleh dua orang dengan menggunakan radio Handy Talky untuk berkomunikasi.

Satu orang berada di dek untuk melihat kondisi drum dan yang lainnya berada di kamar mesin untuk melihat kondisi sludge tank dan mengoperasikan pompa pemindah. Pada saat siang itu juru minyak melakukan pemindahan oli kotor sendiri tanpa meminta bantuan kepada awak kapal yang lain dan tanpa sepengetahuan KKM. Dengan memperkirakan kecepatan dan kekuatan pompa dalam memindahkan oli kotor, Juru minyak berpendapat dia dapat mengatur dan mengawasi oli yang akan dipindahkan dengan memperhitungkan kecepatan waktu transfer sehingga dapat mematikan pompa sebelum oli yang dipindahkan memenuhi satu drum.

Pada saat itu dia melakukan kecerobohan yaitu meninggalkan drum tempat oli kotor dengan pikiran bahwa masih ada waktu untuk memenuhi drum tersebut. Juru minyak masuk ke dalam ruang akomodasi untuk mengambil air minum. Setelah mendapatkan air minum dia kembali lagi ke dek, akan tetapi dia tidak langsung menuju drum tempat oli kotor dan mengeceknya, melainkan duduk dulu berteduh di tempat yang terlindung dari panas di bagian dek. Menurut hitungan waktunya, masih ada waktu untuk

memenuhi drum. Ketika dia memastikan bahwa drum sudah akan penuh maka diapun berjalan menuju drum tersebut. Pada saat mendekati drum itu dia melihat bahwa drum telah penuh dan oli kotor meluap keluar dari drum tumpah ke dek.

Dengan gugup dia lari masuk ke kamar mesin untuk mematikan pompa pemindah oli kotor yang masih hidup. Setelah pompa mati dia melaporkan kejadian tersebut kepada KKM yang sedang berada di ruang makan yang sedang makan siang bersama awak kapal lainnya. Selanjutnya bersama awak kapal yang lain naik menuju dek tempat tumpahnya oli kotor untuk membersihkannya. Berdasar pengamatan ternyata ada sedikit oli kotor yang tumpah ke laut. Bukan hanya tumpah di atas dek saja. Pada sore harinya, penulis sebagai nakhoda mengadakan pertemuan dengan seluruh awak kapal untuk membahas kejadian yang telah dilakukan oleh juru minyak tersebut.

- b. Pada tanggal 17 Oktober 2021 ada seorang anak buah kapal yang sudah bekerja selama 6 bulan lebih di kapal. Anak buah kapal tersebut merasa sangat jenuh dengan pekerjaannya, sementara kontrak kerjanya telah selesai dan telah memasuki bulan ke 7 dia merasa sangat jenuh dan malas bekerja, dia melakukan mogok kerja. Sebagai nakhoda kapal penulis memanggil anak buah kapal tersebut untuk memberikan arahan dan nasehat. Namun anak buah kapal tersebut tetap pada kemauannya, sehingga nakhoda mengambil keputusan untuk mengembalikan anak buah kapal tersebut, menghubungi pihak kantor melalui telepon satelit untuk disiapkan pengganti. Sebagai pertimbangan adalah agar tidak terjadi hal yang tidak diinginkan dan dikhawatirkan berdampak jelek terhadap crew yang lain, dan apabila masih mempertahankan anak buah kapal tersebut penulis sebagai nakhoda merasa sia-sia, karena semangat kerjanya sudah tidak ada lagi dan kontrak kerjanya juga sudah lama selesai. Untuk itu lebih baik memulangkan anak buah kapal tersebut untuk mengambil masa cuti.

B. ANALISIS DATA

Dari deskripsi data yang telah dituliskan di atas terdapat pokok permasalahan yang akan penulis sampaikan yaitu :

1. Ketidakstabilan Emosional ABK Yang Berdampak Pada Perselisihan Di Atas Kapal

Terjadinya peningkatan emosional dan perubahan sikap anak buah kapal dapat dipengaruhi oleh:

a. Keterlambatan Saat Melaksanakan Cuti Reguler

Telah habisnya masa kontrak kerja di kapal dapat menimbulkan rasa jenuh pada anak buah kapal. Seperti penjelasan di atas, masa kontrak yang telah lewat dan daerah pelayaran yang terbatas bahkan selalu dan berada di tengah laut dan jarang sandar ke darat. Anak buah kapal hanya bertemu dengan orang-orang yang sama dan kegiatan yang sama pula. Setiap hari selalu melakukan aktifitas kerja yang monoton yaitu dinas jaga, makan, istirahat dan tidur. Tidak berinteraksi secara langsung dengan orang lain selain anak buah kapal tersebut.

b. Kurangnya Perhatian Dari Perusahaan Terhadap ABK

Terbatasnya sarana hiburan di atas kapal juga bisa mengakibatkan rasa jenuh bagi para anak buah kapal. Anak buah kapal tidak bisa menggantikan rasa jenuh yang mereka alami dengan kegiatan yang bermanfaat dan menghibur mereka. Peralatan hiburan seperti film, karaoke dapat membantu sebagai alat untuk mengurangi rasa jenuh anak buah kapal. Karena pada saat merasa jenuh mereka dapat menonton film atau berkaraoke. Untuk masa sekarang juga dapat dibantu dengan menelepon keluarga atau melakukan penjelajahan di dunia maya atau internet, tetapi kegiatan ini memerlukan tempat yang bagus dan tepat untuk mendapatkan sinyal telepon. Kondisi kapal yang selalu bergerak dan jauh dari fasilitas jaringan telepon sangat menyulitkan untuk mendapatkan sinyal telepon.

2. Menurunnya Semangat dan Konsentrasi Kerja ABK

Penurunan semangat dan konsentrasi kerja anak buah kapal dapat menyebabkan masalah bagi kelangsungan produktifitas. dan hasil kerja kapal. Bahkan dapat berakibat fatal pada prestasi kapal yang mengakibatkan turunnya penilaian pencarter terhadap kapal bahkan perusahaan.

Sebagaimana yang diceritakan penulis pada deskripsi data di atas bahwa :

a. Kurangnya Fasilitas Hiburan dan Sarana Penunjang Kebersamaan Di Atas Kapal

Anak buah kapal mogok dalam bekerja karena merasa jenuh dan berusaha mencari alasan agar diberhentikan sehingga dapat dipulangkan segera setelah habis masa kontraknya.

Juru minyak yang ceroboh dalam bekerja dikarenakan menganggap pekerjaan yang sudah biasa dilakukannya sehingga tidak perlu mengikuti prosedur dan yakin bahwa atasan akan percaya terhadap pekerjaannya sebagaimana biasa dilakukan.

b. Banyaknya pekerjaan karena operasional kapal yang sangat padat

Juru masak mulai malas dan tidak disiplin dalam bekerja sebagai akibat kejenuhan karena terlalu lama bekerja dengan waktu dan rutinitas yang tidak berubah. Disamping itu kurangnya komunikasi dalam menilai hasil kerjanya membuat tidak bersemangat untuk membuat kreasi yang baru dalam hal memasak.

C. PEMECAHAN MASALAH

Untuk mendapatkan suatu pemecahan masalah yang memungkinkan untuk dilakukan oleh seorang nakhoda, maka penulis memberikan beberapa alternatif pemecahan masalah beserta dengan evaluasinya sehingga di dapatkan pemecahan yang bisa dilakukan :

1. Alternatif Pemecahan Masalah

Untuk pemecahan masalah-masalah tersebut di atas diperlukan beberapa upaya sebagai alternatif untuk pemecahan masalah dalam mengatasi :

a. Ketidakstabilan Emosional ABK yang Berdampak pada Perselisihan di Atas Kapal

Untuk mengatasi peningkatan emosional dan perubahan sikap anak buah kapal dapat dilakukan dengan :

1) Komitmen Perusahaan pada Pelaksanaan Cuti Reguler ABK

Meminta kepada pihak Perusahaan melalui kantor cabang agar konsekuen dengan durasi kontrak kerja anak buah kapal dan bisa menyiapkan crew pengganti tepat pada waktunya. Perusahaan tempat penulis bekerja selama ini memiliki masa kerja 6 bulan kerja dan 1-2 bulan cuti. Selama masa kontrak tersebut sudah sangat menyebabkan kejenuhan bagi anak buah kapal. Apalagi kondisi yang monoton dikarenakan kondisi kapal yang selalu di tengah laut dengan pekerjaan yang monoton selama dalam kegiatan. Apalagi bila mereka harus melewati masa kerja yang telah disepakati.

Pada saat mengetahui bahwa kontrak kerjanya akan habis biasanya anak buah kapal sudah mulai merencanakan hal-hal yang mereka akan lakukan selama masa cuti selain berkumpul dengan keluarga. Maka bila mereka bekerja setelah masa kerja mereka selesai akan membuat mereka kecewa dan semakin menambah kejenuhan. sehingga kinerja mereka pun jadi terganggu. Bila kinerja anak buah kapal itu baik maka berpengaruh juga terhadap performa perusahaan sebagai akibat dari maksimalnya kinerja anak buah kapal itu.

2) Melalui Pendekatan dan Komunikasi Nakhoda Terhadap ABK

a) Mengadakan pendekatan secara perorangan

Menghadapi anak buah kapal yang telah memperlihatkan tanda tanda perubahan sikap dan emosional sebagai akibat kejenuhan yang telah melanda dapat dilakukan pendekatan secara personal tanpa diketahui oleh anak buah kapal yang lainnya. Sebagaimana sifat manusia yang ada kalanya memiliki sifat tertutup dan merasa malu apabila memiliki permasalahan di ketahui oleh orang lain. Sebagai nakhoda harus dapat melakukan pendekatan dan

memahami kondisi yang demikian. Mengacu kepada asal usul dan budaya anak buah kapal darimana dia berasal, nahkoda dapat memberikan masukan atau nasehat secara pribadi. Pada umumnya kesulitan untuk melakukan pendekatan adalah masalah bahasa sebagai alat berkomunikasi. Kemampuan berkomunikasi sangat di tuntut untuk dapat memaharni permasalahan yang ada. Dengan mempergunakan bahasa sebagai alat komunikasi maka bahasa merupakan sarana sentral, oleh karena dapat dipergunakan untuk untuk menyampaikan maksud-maksud tertentu. Komunikasi yang lancar akan mempermudah penyampaian terhadap segala hal, baik yang menyangkut masalah pekerjaan ataupun masalah pribadi. Bila anak buah kapal dapat menangkap dengan jelas apa yang di sampaikan maka dengan mudah berkonsultasi dengan nahkoda mengenai permasalahannya.

b) Menciptakan suasana kerja yang menyenangkan

Suasana kerja yang menyenangkan harus terus menerus selalu di ciptakan setiap waktu, karena hal ini berperan besar untuk menghindari kejenuhan dan kebosanan pada saat bekerja di atas kapal sebagai akibat lamanya di laut dan pekerjaan yang monoton. Suasana kerja yang menarik bisa meliputi :

(1) Lingkungan kerja yang membangkitkan kegairahan bekerja seperti tempat kerja yang bersih, akomodasi dan makanan yang layak.

(2) Hubungan kerjasama yang baik

Hubungan kerja yang baik maksudnya adalah hubungan kerja yang terjalin antara sesama anak buah kapal dan pegawai-pegawai yang ikut bekerja di sekitar tempat mereka bekerja. Karena jika hubungan kerja tidak terjalin dengan baik akan membuat suasana kapal tidak harmonis dan kondusif.

(3) Adanya rasa aman dan tentram.

Ketentraman disini adalah perasaan percaya diri sendiri dan ketentuan batin yang tenang dengan disertai ketentraman

pikiran, kebutuhan akan ketentraman itu di tujukan kepada keamanan akan jiwa, raga, kesehatan dan barang-barang yang dimilikinya, juga keamanan akan pekerjaannya bukan hanya bagi diri sendiri, akan tetapi juga bagi segenap keluarganya.

b. Menurunnya Semangat dan Konsentrasi Kerja ABK

Penurunan semangat dan konsentrasi kerja anak buah kapal dapat mempengaruhi keseluruhan kinerja kapal dan penilaian dari pencarter. Untuk itu diperlukan suatu cara agar semangat kerja anak buah kapal tetap stabil atau bila perlu lebih meningkat lagi. Beberapa cara yang dapat dilakukan adalah:

1) Memberikan Sarana Hiburan Dengan Koordinasi Pihak Managemen

a) Fasilitas rekreasi atau ruang santai

Menyediakan fasilitas ruang santai yang nyaman, tenang dan lengkap dengan alat-alat hiburan dan terpisah dari ruangan yang berhubungan dengan pekerjaan sangat membantu untuk mengurangi masalah kejenuhan di antara anak buah kapal. Awak kapal dapat menikmati hiburan yang ada tanpa merasa terganggu oleh pekerjaan yang sedang berlangsung. dan anak buah kapal yang sedang melaksanakan tugas Jaga tetap berkonsentrasi terhadap pekerjaannya karena untuk menikmati hiburan di ruang santai harus meninggalkan tempat di mana dia melaksanakan tugas jaga.

b) Fasilitas film-film

Film yang ada di kapal pada umumnya terbatas pada film yang dibawa oleh anak buah kapal ketika baru naik kapal, sehingga tidak begitu banyak atau yang ada hanyalah film-film yang sudah lama. Apabila perusahaan dapat secara rutin mengirimkan banyak film- film yang baru sebagai salah satu sarana hiburan untuk anak buah kapal yang bermanfaat di atas kapal. Dengan melihat film

yang baru itu anak buah kapal di harapkan mendapat hiburan sekaligus pengetahuan baru yang bisa digunakan untuk mengurangi timbulnya kejenuhan di atas kapal.

c) Fasilitas karaoke

Menyanyikan lagu dapat juga sebagai tambahan alat hiburan yang menyenangkan untuk anak buah kapal. Dengan adanya fasilitas karaoke di kapal, anak buah kapal bisa menghilangkan rasa jenuh dengan memilih lagu favoritnya ataupun menyanyikan lagu secara bersama-sama dengan awak kapal yang lain. Kebersamaan dalam menikmati hiburan menciptakan keakraban diantara anak buah kapal. Suasana akrab menimbulkan dukungan semangat antar kawan yang sama-sama berusaha menghindari kejenuhan.

d) Fasilitas alat olahraga

Bagi sebagian anak buah kapal ada yang mempunyai hobby atau kesenangan berolahraga, tersedianya peralatan olahraga di kapal juga dapat menjadi sarana hiburan untuk anak buah kapal tersebut. Salah satu peralatan olahraga yang mungkin bisa ditempatkan adalah peralatan fitness yang praktis dan tidak memerlukan tempat yang luas.

Semua fasilitas hiburan yang dimungkinkan untuk disediakan bagi anak buah kapal sangatlah berguna sekali untuk mengatasi kejenuhan anak buah kapal. Karena itu sebagai nakhoda berusaha mengajukan permintaan kepada perusahaan untuk memenuhi peralatan tersebut.

2) Memberikan Masukan pada Pihak Manajemen Tentang Perubahan Jadwal

Untuk mengetahui berbagai permasalahan yang mungkin timbul di antara anak buah kapal dan usaha untuk menyelesaikannya dapat dilakukan dengan mengadakan pertemuan secara rutin bersama seluruh anak buah kapal. Pertemuan seperti ini merupakan cara berkomunikasi yang efektif dan melibatkan seluruh anak buah kapal secara langsung. Nakhoda sebagai pemimpin dapat bersikap sebagai

orang tua yang akan menjadi penengah dan sekaligus sebagai penasihat untuk anak buah kapal. Melalui pertemuan bersama akan timbul jalinan komunikasi dan keterbukaan serta menciptakan keakraban seluruh anak buah kapal. Segala permasalahan yang timbul atau dimiliki anak buah kapal dapat dibahas bersama untuk dipecahkan solusinya. Termasuk masalah yang berhubungan dengan kejenuhan yang mungkin di alami seluruh awak kapal

Didukung lagi adanya keselarasan antara tujuan organisasi kapal, dengan tujuan personil dalam organisasi kapal tersebut. Mengingat setiap anak buah kapal memiliki keluarga maka disamping menyelesaikan kepentingan-kepentingan dan tanggung jawab terhadap keluarga mereka. Apabila kepentingan keluarga menjadi permasalahan yang utama maka kepentingan tugas di kapal terasa sebagai beban yang menyiksa dan akibatnya akan terabaikan.

Adapula yang karena tujuan pribadinya lebih kuat, segala tugas- tugas di kapal di nomor duakan, misalnya anak buah kapal yang melakukan usaha atau bisnis untuk kepentingan atau keuntungan pribadi. Karena perbedaan kepentingan ini, kemungkinan besar mereka akan menemukan kesukaran di dalam pekerjaan di atas kapal dan akan cenderung untuk mendahulukan kepentingan pribadinya.

Menghadapi hal-hal seperti inilah seorang nakhoda dituntut harus segera tanggap agar tidak menjadi masalah di atas kapal dengan jalan membina atau memberi peringatan kepada anak buah kapal yang lebih cenderung mementingkan kepentingan pribadi daripada kepentingan umum. Dalam pembinaannya dan pandangan bahwa setiap anak buah kapal bekerja untuk keluarga, sehingga apabila dalam pekerjaannya berhasil, maka secara tidak langsung membuat keluarga para anak buah kapal tersebut juga menikmati keberhasilan tersebut, misalnya kenaikan pangkat yang otomatis akan mendapatkan kenaikan gaji ataupun jaminan-jaminan sosial dan penghargaan atas keberhasilan bekerja. Untuk itu harus diusahakan agar terdapat keselarasan anak buah kapalnya.

Apabila tujuan organisasi tercapai maka sekaligus akan tercapai Juga tujuan pribadi dan tujuan personil-personil dalam organisasinya. Demikian juga dengan formalitas-formalitas kerja, jangan terlalu di tonjolkan karena dapat mengakibatkan kekakuan dalam hubungan antar pekerja. Tetapi juga jangan di hilangkan karena dapat membuat kurangnya kewibawaan nakhoda dan perwira-perwiranya maupun aturan yang dibuatnya.

Dalam situasi yang demikian setiap anak buah kapal menunjukkan semangat kerja yang baik dan akan melaksanakan pekerjaannya dengan baik pula. Terlebih lagi jika ditempatkan sesuai keahliannya maupun pengalamannya, ini akan menambah kegairahan kerja meningkat.

Dalam penilaian nakhoda, salah seorang atau beberapa anak buah kapal yang menunjukkan kerja yang baik maka hendaknya diberi penghargaan dan pengakuan atas pelaksanaan tugas dengan baik tersebut. Bentuk-bentuk penghargaan dan pengakuan ini dapat berupa kenaikan pangkat atau jabatan, hadiah atau kombinasi dari hal-hal tersebut. Pemberian ini akan membuat anak buah kapal tersebut merasa diperhatikan dan di butuhkan tenaganya sehingga memberikan kepuasan dalam jiwanya akan tumbuh rasa memiliki dalam diri anak buah kapal tersebut. Penghargaan yang sederhana adalah memberi pujian ataupun ucapan terima kasih. Meskipun sederhana tetapi menunjukkan suatu perhatian yang akan memberikan semangat untuk bekerja lebih baik. Bila kita berada di atas kapal maka kita tergabung dalam organisasi, kita dituntut untuk mengatasi masalah sosial yang timbul, agar tujuan organisasi tetap tercapai. Di dalam organisasi di atas kapal mempunyai susunan organisasi di mana nakhoda sebagai pimpinan umum yang dalam tugasnya dibantu oleh perwira-perwiranya kemudian bawahan sebagai pelaksana.

2. Evaluasi Terhadap Alternatif Pemecahan Masalah

Dari beberapa alternatif pemecahan masalah dapat dilakukan suatu evaluasi sehingga mendapatkan suatu pemecahan yang memungkinkan untuk dilaksanakan oleh nakhoda, serta tingkatan efektifitas dalam menyelesaikan masalah yang terjadi. Beberapa evaluasi pemecahan masalah adalah:

a. Ketidakstabilan Emosional ABK yang Berdampak Pada Perselisihan Di Atas Kapal

1) Komitmen Perusahaan pada Pelaksanaan Cuti Reguler ABK

Menegaskan kepada perusahaan agar konsekuen dengan waktu cuti reguler yang telah disepakati dengan crew, nakhoda harus membicarakan hal ini dengan pihak perusahaan, agar perusahaan dapat menyiapkan crew pengganti secepatnya setelah crew kapal memberitahukan pengajuan cuti satu bulan sebelum masa kerja selesai. Nakhoda juga harus mengingatkan crew untuk memberi tahu ke perusahaan satu bulan sebelumnya sebelum masa kontrak selesai melalui perwira kapal atau nakhoda.

Kerugian:

Perusahaan sewaktu-waktu harus mencari crew lain dari kapal lain

Untuk mendapatkan crew dengan cepat perusahaan harus bekerja sama dengan agen untuk membantu mendapatkan crew, sehingga menambah pengeluaran perusahaan untuk memperoleh crew.

Keuntungannya :

Crew dapat tepat waktu mengambil masa cuti.

Setelah habis masa cuti kemungkinan besar crew mau bergabung kembali karena durasi kerja yang teratur. Crew masih bisa bekerja dengan baik karena belum melewati masa kontrak.

2) Melalui Pendekatan dan Komunikasi Nakhoda terhadap ABK

Adakalanya seseorang yang memiliki permasalahan tidak ingin diketahui oleh orang lain bahwa dirinya sedang menghadapi suatu masalah. Sebagai nakhoda apabila mengetahui suatu perubahan sikap

atau perilaku pada anak buah kapal dapat melakukan pendekatan secara langsung kepada anak buah tersebut. Pendekatan sebagai orang tua ataupun sebagai pendengar akan lebih mudah menangkap permasalahan yang ada dan mendapatkan solusi pemecahannya.

Kerugian:

Nakhoda harus, meluangkan waktu diantara waktu kerja dan istirahatnya untuk mengamati semua crew yang bekerja di atas kapal. Nakhoda harus selalu memberikan waktu untuk membantu bila ada crew yang merasa mempunyai masalah.

keuntungan :

Nakhoda bisa mengetahui masalah-masalah yang dialami crew, sehingga bisa mencari solusi untuk mengatasinya.

Hanya dengan memberitahukan masalah kepada seseorang, maka orang yang mempunyai masalah tersebut secara psikologi merasa berkurang beban masalahnya.

b. Menurunnya Semangat Dan Konsentrasi Kerja ABK

1) Memberikan Sarana Hiburan Dengan Koordinasi Pihak Manajemen

Sarana hiburan yang ada di atas kapal dapat juga sebagai sarana untuk menghindari kejenuhan sehingga nakhoda dapat meminta tambahan sarana hiburan kepada perusahaan. Kemungkinan besar perusahaan akan dapat mengirimkannya untuk di kapal. Di samping itu dari perhitungan biaya untuk Sarana hiburan tidaklah terlalu mahal. Bahan bacaan, film, ataupun digital game tidaklah mahal harganya. Kendala yang ada adalah cara mendapatkannya, karena itu fasilitas ini harus disediakan oleh perusahaan, karena crew tidak mungkin punya cukup waktu untuk mendapatkannya bila sandar di pelabuhan.

Kerugian:

Perusahaan harus mengeluarkan tambahan biaya untuk penyediaan sarana hiburan.

Keuntungan :

Crew mempunyai sarana untuk mengurangi kejenuhan selama mereka bekerja di atas kapal , sehingga diharapkan crew tetap bisa bekerja dengan baik.

2) Memberikan Masukan Pada Pihak Manajemen Tentang Perubahan Jadwal

Mengadakan pertemuan secara rutin bersama seluruh anak buah kapal. Pertemuan yang dilakukan di atas kapal dengan melibatkan seluruh kru kapal akan lebih mendekatkan hubungan kekeluargaan antar crew. Segala permasalahan dapat dijelaskan secara terbuka dan diketahui oleh semua crew yang hadir. Nakhoda dapat berfungsi sebagai pemimpin ataupun sebagai orang tua yang menjadi penengah dalam suatu permasalahan. Pertemuan ini dapat direncanakan dan dilaksanakan oleh nakhoda secara rutin menyesuaikan dengan kegiatan yang ada di kapal.

Kerugian:

Harus membuat atau membagi waktu untuk menentukan waktu pertemuan di antara waktu kerja dan istirahat, agar semua crew dapat berkumpul bersama.

Keuntungan :

Semua crew dapat mengetahui permasalahan yang ada dan dapat bermusyawarah untuk menyelesaikan permasalahan tersebut secara bersama.

Suasana kekeluargaan dalam sebuah pertemuan bisa menambah motivasi kerja crew terjaga dengan baik.

3. Pemecahan Masalah Yang Dipilih

Dari beberapa alternatif pemecahan masalah beserta evaluasinya dapat ditemukan pemecahan masalah yang langsung dapat dilakukan seorang

nakhoda di atas kapal untuk mengatasi permasalahan yang di akibatkan dari kejenuhan anak buah kapal, yaitu :

a. Ketidakstabilan Emosional ABK Yang Berdampak pada Perselisihan Di Atas Kapal

Dengan pengaturan rolling cuti regular yang tepat waktu sesuai kesepakatan bersama antara pihak manajemen dan kapal hal ini akan meminimalkan terjadinya kejenuhan kerja

b. Menurunnya Semangat dan Konsentrasi Kerja ABK

Penambahan sarana hiburan tidak memerlukan pengeluaran biaya yang begitu besar jika di bandingkan dengan hasil yang akan di peroleh. Adanya sarana hiburan sangat berpengaruh dalam mengatasi kejenuhan sehingga dapat mengontrol kondisi emosional anak buah kapal.

Mengadakan pertemuan secara rutin bersama seluruh anak buah kapal Pertemuan dengan seluruh anggota awak kapal dapat dilakukan tanpa menunggu persetujuan dari pihak di luar kapal. Nakhoda dapat dengan mudah mempersiapkannya dan mengatur jadwal tanpa mengganggu pekerjaan yang ada di kapal. Menciptakan suasana kerja yang menyenangkan. Pergantian sistem kerja, pelaksanaan kerja sebagai sebuah tim, pekerjaan bukan suatu paksaan merupakan cara yang bisa dilakukan untuk menciptakan suasana kerja yang menyenangkan sehingga dapat menghilangkan perasaan jenuh untuk melakukan pekerjaan tersebut. Memberikan penghargaan atas hasil kerja.

Seorang atasan yang dapat menghargai bawahannya akan meningkatkan kepercayaan diri bawahan tersebut. Apa yang telah dilakukannya bukanlah suatu yang sia-sia dan bawahan akan merasakan suatu keberhasilan bahkan menimbulkan kebanggan bagi dirinya. Penghargaan yang didapatkannya berarti juga suatu pengakuan atas usahannya. Motivasi atau semangat kerja akan timbul berdasarkan pengakuan tersebut. sehingga untuk selanjutnya bawahan akan berusaha untuk mempertahankan pengakuan yang telah di dapatnya. Tentunya bukanlah hal yang sulit bagi seorang nakhoda sebagai atasan untuk memberikan penghargaan untuk sebuah hasil kerja anak buah kapal.



BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis yang penulis lakukan dalam upaya untuk mengatasi kejenuhan anak buah kapal yang bekerja di atas kapal MV. EXPRESS 90 penulis mencoba untuk memberikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Ketidakstabilan emosional ABK sehingga berdampak pada terjadinya perselisihan di atas kapal. Adapun penyebabnya yaitu terlambatnya pengganti crew yang telah memasuki masa cuti dan kurangnya fasilitas hiburan di atas kapal.
2. Menurunnya semangat dan konsentrasi kerja ABK sehingga berdampak pada kinerja ABK yang menurun. Adapun penyebabnya yaitu kurangnya familiarisasi dari perusahaan terhadap crew yang baru tentang jenis pekerjaan tempat kapalnya bekerja dan kurang terjalannya suasana kekeluargaan di atas kapal.

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah penulis buat di atas, maka Penulis dapat memberikan saran-saran yaitu sebagai berikut:

1. Disarankan kepada Perusahaan untuk selalu mengecek masa kerja crew dan menanggapi dengan cepat bila ada permintaan cuti dari kapal, sehingga bisa mempersiapkan crew pengganti tepat pada waktunya. Nakhoda mengirimkan surat pemberitahuan permintaan permohonan cuti crew kepada Perusahaan satu bulan sebelum berakhirnya masa *incharge* agar perusahaan mempunyai cukup waktu untuk mencari crew pengganti.
2. Disarankan kepada pihak manajemen perusahaan untuk memberikan sarana hiburan di atas kapal agar ABK tidak merasa jenuh dengan pekerjaan yang monoton. Bagi Nakhoda agar memberikan masukan pada pihak manajemen tentang perubahan jadwal operasional kapal. Dengan demikian semangat dan konsentrasi kerja ABK lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S Nitisemito, *Afanajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Jakarta, Ghalia, 2005.
- Hasibuan H. Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara, 2017.
- Onong Uchjana Effendy M.A, *Human Relations dan Publics Relations*, Bandung, Mandar Maju 2009.
- Pajow, C., Kawatu, P.A. and Rattu, J.A., 2020. Hubungan antara Beban Kerja, Masa Kerja dan Kejenuhan Kerja dengan Stres Kerja pada Tenaga Kerja Area Opening Sheller PT. Sasa Inti Kecamatan Tenga Kabupaten Minahasa Selatan. KESMAS, 9(7).
- Pariata Westra, *Manajemen Personalia*, Yogyakarta, Libelty
- Sarwono Sarlito Wirawan, *Pengantar Umum Psikologi*, Jakarta, Bulan Bintang 2000.
- Sumadi Suryabrata, *Psikologi Kepribadian*, Jakarta, Rajawali Pers, 2006.
- Yusuf, H., 2011. Pengaruh Kondisi Organisasi terhadap Kejenuhan Kerja Pekerja Sosial yang Bekerja di Panti Sosial Penyandang Cacat di Indonesia. Sosio Informa: Kajian Permasalahan Sosial dan Usaha Kesejahteraan Sosial, 16(3).

