

PENGAJUAN SINOPSIS MAKALAH

NAMA : NUR HAKIM PRASETIYO
NIS : 02991/N-I
BIDANG KEAHLIAN : NAUTIKA
PROGRAM DIKLAT : DIKLAT PELAUT- I

Mengajukan Sinopsis Makalah sebagai berikut

A. Judul

UPAYA MENINGKATKAN KINERJA ABK PADA KT. TIRTAYASA 1-212 DALAM PELAYANAN PEMANDUAN DI PELABUHAN BANTEN

B. Masalah Pokok

1. Kurangnya keterampilan perwira dek dalam olah gerak kapal tunda
2. Kurangnya motivasi anak buah kapal dalam bekerja

C. Pendekatan Pemecahan Masalah

1. Memberikan pelatihan kepada perwira dek dalam olah gerak kapal tunda
2. Memberikan penghargaan bagi anak buah kapal yang berprestasi dan menciptakan suasana kerja yang kondusif

Menyetujui :

Jakarta, Oktober 2023

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Penulis

Capt. Fahmi Umasangadji, S.SiT, M.Si

Pembina (IV/a)

NIP. 19781213 200502 1 001

Panderaja Sijabat S.Kom. MMTr

Penata Tk.I (III d)

NIP. 19730115 199803 1 001

Nur Hakim Prasetyo

NIS: 02991/N-I

Kepala Divisi Pengembangan Usaha

Capt. Suhartini, MM.,MMTr

Penata TK. I (III/d)

NIP. 19800307 200502 2 002

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

Judul Makalah : UPAYA MENINGKATKAN KINERJA ABK PADA KT. TIRTAYASA 1-212 DALAM PELAYAHAN PEMAHUAN DI PELABUHAN BANTEN

Dosen Pembimbing I : Capt. Fahmi Umasangadji, S.SiT, M.Si

Bimbingan I :

No.	Tanggal	Uraian	Tanda Tangan Pembimbing
1	9/10/2023	kyupris	A
2	23/10/2023	perbaiki bab I	A
3	26/10/2023	perbaiki bab II & III	A
4	27/10/2023	perbaiki bab IV	A
5	30/10/2023	perbaiki babli dan pengantar	A
		babli dan say diujikan	

Catatan :

.....

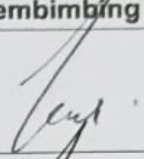
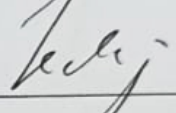
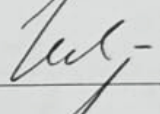
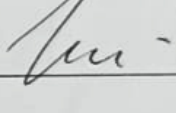
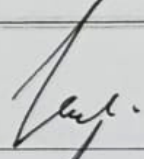
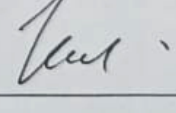
.....

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

Judul Makalah : UPAYA MENINGKATKAN KINERJA ABK PADA KT.TIRTAYASAI-212 DALAM UPAYA PEMAHOUAN DI PELABUHAN BANTEN.

Dosen Pembimbing II : Panderaja Soritua Sijabat S.Kom. M.MTr

Bimbingan II :

No.	Tanggal	Uraian	Tanda Tangan Pembimbing
	16/10-23	Pengajaran Sinopsis	
	22/10-23	Pengajaran BAB I	
	23/10-23	Pengajaran BAB II dan legal BAB III	
	24/10-23	BAB III agar disertai dgn Rincian masalah	
	27/10-23	BAB IV Agar Kesempurnaan disertai dgn Rincian masalah	
	28/10-23	Aec di ajukan	

Catatan :

.....

.....

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



MAKALAH

**UPAYA MENINGKATKAN KINERJA ABK PADA
KT. TIRTAYASA 1-212 DALAM PELAYANAN
PEMANDUAN DI PELABUHAN BANTEN**

Oleh :

NUR HAKIM PRASETIYO

NIS. 02991/N-I

PROGRAM PENDIDIKAN DIKLAT PELAUT - 1

JAKARTA

2023

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



MAKALAH

**UPAYA MENINGKATKAN KINERJA ABK PADA
KT. TIRTAYASA 1-212 DALAM PELAYANAN
PEMANDUAN DI PELABUHAN BANTEN**

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

Oleh :

NUR HAKIM PRASETIYO

NIS. 02991/N-I

PROGRAM PENDIDIKAN DIKLAT PELAUT - 1

JAKARTA

2023

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



TANDA PERSETUJUAN MAKALAH

Nama : NUR HAKIM PRASETIYO
No. Induk Siwa : 02991/N-I
Program Pendidikan : DIKLAT PELAUT - I
Jurusan : NAUTIKA
Judul : UPAYA MENINGKATKAN KINERJA ABK PADA KT.
TIRTAYASA 1-212 DALAM PELAYANAN
PEMANDUAN DI PELABUHAN BANTEN

Pembimbing I,

Capt. Fahmi Umasangadji, S.SiT, M.Si

Pembina (IV/a)

NIP. 19781213 200502 1 001

Jakarta, Oktober 2023

Pembimbing II,

Panderaja Sijabat S.Kom. MMTr

Penata Tk.I (III d)

NIP. 19730115 199803 1 001

Ketua Jurusan Nautika

Meilinasari N. H., S.SiT., M.M.Tr

Penata Tk.I (III/d)

NIP. 19810503 200212 2 001

KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
BADAN PENGEMBANGAN SDM PERHUBUNGAN
SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN



TANDA PENGESAHAN MAKALAH

Nama : NUR HAKIM PRASETIYO
No. Induk Siwa : 02991/N-I
Program Pendidikan : DIKLAT PELAUT - I
Jurusan : NAUTIKA
Judul : UPAYA MENINGKATKAN KINERJA ABK PADA KT.
TIRTAYASA 1-212 DALAM PELAYANAN
PEMANDUAN DI PELABUHAN BANTEN

Penguji I

Capt. Tri Kismantoro, MM., M.Mar
Penata Tk.I (III/d)
NIP. 19751012 199808 1 001

Penguji II

Capt. Bimo Setiawan, M.Mar
Dosen STIP Jakarta

Penguji III

Capt. Fahmi Umangajdi, S.SiT, M.Si
Pembina (IV/a)
NIP. 19781213 200502 1 001

Mengetahui
Ketua Jurusan Nautika

Meilinasari N. H., S.Si.T., M.M.Tr
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. Sehingga penulis dapat menyelesaikan makalah sesuai dengan waktu yang ditentukan dengan judul :

“UPAYA MENINGKATKAN KINERJA ABK PADA KT. TIRTAYASA 1-212 DALAM PELAYANAN PEMANDUAN DI PELABUHAN BANTEN”

Makalah diajukan dalam rangka melengkapi tugas dan untuk memenuhi persyaratan dalam menyelesaikan program pendidikan Ahli Nautika Tingkat - I (ANT -I).

Dalam rangka pembuatan atau penulisan makalah, penulis sepenuhnya merasa bahwa masih banyak kekurangan baik dalam teknik penulisan makalah maupun kualitas materi yang disajikan. Untuk itu saran dan kritik yang bersifat membangun sangat penulis harapkan.

Dalam penyusunan makalah juga tidak lepas dari keterlibatan banyak pihak yang telah membantu, sehingga dalam kesempatan pula penulis mengucapkan rasa terima kasih yang terhormat :

1. Bapak Ir. H. Ahmad Wahid, S.T.,M.T.,M.Mar.E, selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran (STIP) Jakarta.
2. Capt. Suhartini, S.SiT.,M.M.,M.MTr, selaku Kepala Divisi Pengembangan Usaha Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran (STIP) Jakarta.
3. Ibu Meilinasari N. H., S.Si.T., M.M.Tr, selaku Ketua Jurusan Nautika Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran (STIP) Jakarta.
4. Capt. Fahmi Umasangadji, S.SiT, M.Si, selaku dosen pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberikan saran dan pikirannya mengarahkan penulis pada sistematika materi yang baik dan benar
5. Bapak Panderaja Sijabat S.Kom. MMTr, MM, selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan waktunya untuk membimbing proses penulisan makalah.

6. Seluruh Dosen dan staf pengajar Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran (STIP) Jakarta yang telah memberikan bantuan dan dorongan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan tugas makalah.
7. Orang tua tercinta Ibu Kasmonah yang membantu atas doa dan dukungan selama pembuatan makalah.
8. Istri tercinta Tribhuana Fujilestari yang membantu atas doa dan dukungan selama pembuatan makalah.
9. Anak tersayang Muhammad Uwais Al-fatih, Muhibbah Fatimah zahra yang telah memberikan waktu dan semangat selama pengerjaan makalah.
10. Semua rekan-rekan Pasis Ahli Nautika Tingkat I Angkatan LXVIII tahun ajaran 2023 yang telah memberikan bimbingan, sumbangsih dan saran baik secara materil maupun moril sehingga makalah akhirnya dapat terselesaikan.

Akhir kata semoga makalah ini dapat memberikan manfaat bagi penulis dan semua pihak yang membutuhkannya.

Jakarta, Oktober 2023

Penulis,

NUR HAKIM PRASETIYO

NIS. 02991/N-I

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	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	8
B. Kerangka Pemikiran	21
 BAB III ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Data	22
B. Analisis Data	23
C. Pemecahan Masalah	27
 BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	40
B. Saran	40
 DAFTAR PUSTAKA	42
 LAMPIRAN	
 DAFTAR ISTILAH	

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. KT. Tirtayasa I-212
- Lampiran 2. *Ship Particular*
- Lampiran 3. *Crew List*
- Lampiran 4. *Safety Meeting*

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Pelabuhan merupakan salah satu mata rantai (*link*) sistem transportasi yang menghubungkan angkutan laut dengan angkutan darat, dimana perpindahan barang dari angkutan laut ke angkutan darat dilakukan (*Interface*). Salah satu pelayanan jasa pelabuhan adalah pelayanan pemanduan kapal oleh pandu laut (*Sea Pilot*) maupun pandu bandar (*Harbour Pilot*) untuk kapal-kapal yang masuk dan keluar pelabuhan. Peranan Pandu dan kontribusinya terhadap performa Pelabuhan cukup penting, karena ia merupakan "*first contact person*" yang menerima kedatangan kapal dan "*first contact person*" yang memberangkatkan kapal dari Pelabuhan.

Indikator utama sebagai tolak ukur tingkat kualitas pelayanan pemanduan antara lain sebagai berikut : Pertama, sesuai fungsi pandu sebagai advisor diatas kapal yang membantu nakhoda agar dapat melayarkan kapalnya dengan aman, maka "terjaminnya keselamatan pelayaran di perairan wajib pandu" menjadi faktor yang mempengaruhi kualitas pelayanan pemanduan. Kedua, lamanya waktu kapal di pelabuhan (*ships time in port*) menjadi isu menarik terkait dengan masalah efisiensi biaya angkutan laut, karenanya masalah "ketepatan waktu pelayanan pemanduan" merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas pelayanan pemanduan. Selain kedua faktor dimaksud sudah barang tentu masih banyak faktor- faktor lain seperti keterampilan teknis dan komunikasi pandu, ketersediaan fasilitas dan peralatan pemanduan, *traffic information system* dan sebagainya yang secara keseluruhan mempengaruhi kualitas pelayanan pemanduan di suatu pelabuhan.

Bagi setiap organisasi atau perusahaan selalu dihadapkan pada masalah yang sama yaitu bagaimana mengelola sumber daya yang dimilikinya agar tujuan yang telah ditetapkan dapat terealisasi dengan efektif dan efisien. Pada dasarnya setiap perusahaan membutuhkan kinerja kapalnya berjalan sesuai dengan keinginan

manajemen. Demikian juga dengan KT. TIRTAYASA 1-212 milik PT. Pelabuhan Indonesia. Kapal tunda jenis *harbour tug* adalah kapal yang digunakan untuk membantu proses penunduan yang meliputi kegiatan mendorong, menarik atau menggandeng kapal yang berolah gerak untuk bertambat ke atau untuk melepaskan dari dermaga, jetty, trestle, pier, pelampung, dolphin, kapal dan fasilitas tambat lainnya.

Pemanduan merupakan kegiatan pandu dalam membantu, memberikan saran dan informasi kepada nakoda tentang keadaan perairan setempat yang penting agar navigasi pelayaran dapat dilaksanakan dengan selamat, tertib, dan lancar demi keselamatan kapal dan lingkungan. Keberadaan anak buah kapal tunda sangat penting karena dituntut untuk bekerja maksimal selama 24 jam mengikuti proses pemanduan dan penundaan kapal di pelabuhan. Kapal tunda harus mampu menerjemahkan perintah pandu dalam proses olah gerak kapal sehingga dapat menjamin keselamatan kapal dan lingkungan.

Dari pengalaman penulis selama menjadi Nakhoda di atas KT. TIRTAYASA 1-212 yang beroperasi di pelabuhan Banten, masih ditemui data keterlambatan pelayanan pemanduan (*waiting time*) sehingga dapat memperpanjang komponen waktu-waktu kapal selama mengunjungi dan melaksanakan kegiatan di pelabuhan (*turn round time*). Masalah lain seperti kurangnya motivasi anak buah kapal dalam bekerja dan Kurang adanya komunikasi yang baik antara Perwira dan Rating. Adanya masalah tersebut menyebabkan pelayanan pemanduan di pelabuhan Banten kurang maksimal, sehingga perlu dicari solusi yang tepat untuk mengatasinya.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk membuat makalah dengan judul: **“UPAYA MENINGKATKAN KINERJA ABK PADA KT. TIRTAYASA 1-212 DALAM PELAYANAN PEMANDUAN DI PELABUHAN BANTEN”**.

B. IDENTIFIKASI, BATASAN DAN RUMUSAN MASALAH

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis mengidentifikasi permasalahan yang terjadi sebagai berikut :

- a. Kurangnya keterampilan perwira dek dalam olah gerak kapal tunda

- b. Kurangnya motivasi anak buah kapal dalam bekerja
- c. Kurang maksimalnya kinerja ABK di atas kapal
- d. Kurang adanya komunikasi yang baik antara Perwira dan Rating

2. Batasan Masalah

Oleh karena luasnya pembahasan mengenai peningkatan kinerja ABK dalam pelayanan pemanduan di pelabuhan, maka penulis perlu membatasi pembahasan makalah ini berdasarkan pengalaman penulis saat bekerja di atas KT. TIRTAYASA 1-212 yang beroperasi di pelabuhan Banten. Pembahasannya difokuskan pada 2 (dua) masalah pokok yaitu :

- a. Kurangnya keterampilan perwira dek dalam olah gerak kapal tunda
- b. Kurangnya motivasi anak buah kapal dalam bekerja

3. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah di atas, maka dapat dirumuskan pembahasan masalahnya sebagai berikut :

- a. Apa penyebab kurangnya keterampilan perwira dek dalam olah gerak kapal tunda saat melaksanakan pemanduan di pelabuhan?
- b. Mengapa motivasi anak buah kapal dalam bekerja kurang sehingga berdampak penurunan kinerjanya dalam melaksanakan tugas?

C. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengidentifikasi masalah yang terjadi dalam upaya meningkatkan kinerja anak buah kapal KT. TIRTAYASA 1-212 dalam pelayanan pemanduan di pelabuhan Banten.
- b. Untuk mengetahui penyebab masalah yang menjadi prioritas yaitu kurangnya keterampilan perwira dek dalam olah gerak kapal tunda dan kurangnya motivasi anak buah kapal dalam bekerja.
- c. Untuk mencari pemecahan masalah tersebut sehingga kinerja anak buah kapal dalam pelayanan pemanduan di pelabuhan dapat ditingkatkan.

2. Manfaat Penelitian

a. Aspek Teoritis

- 1) Sebagai bahan pengetahuan bagi pembaca dalam peningkatan kinerja anak buah kapal dalam pelayanan pemanduan kapal.
- 2) Diharapkan dapat digunakan untuk menambah perbendaharaan di perpustakaan STIP Jakarta.

b. Aspek Praktisi

- 1) Agar supaya makalah ini bermanfaat sebagai bahan masukan bagi para Perwira Kapal apabila bekerja di atas kapal, tentang upaya peningkatan kinerja ABK dalam pelayanan pemanduan kapal di pelabuhan.
- 2) Agar supaya makalah ini dapat memberi masukan kepada pihak perusahaan mengenai permasalahan dalam meningkatkan kinerja ABK dalam pelayanan pemanduan di pelabuhan.

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 kinerja ABK KT. TIRTAYASA 1-212 dalam pelayanan pemanduan di pelabuhan Banten.

b. Studi Dokumentasi

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

Waktu penelitian dilakukan mulai dari awal Maret 2022 sampai dengan akhir Maret tahun 2023 dan tempat penelitian pada Divisi Kepanduan Cabang Pelabuhan Banten PT. Pelabuhan Indonesia II (*Persero*), peneliti bertindak sebagai Nakhoda di KT. Tirtayasa I-212 di Pelabuhan Banten.

F. SISTIMATIKA PENULISAN

Penulisan makalah ini disajikan sesuai dengan sistematika penulisan makalah yang telah ditetapkan dalam buku pedoman penulisan makalah yang dianjurkan oleh STIP Jakarta. Dengan sistematika yang ada maka diharapkan akan 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 berisi latar belakang yang menjelaskan tentang pelayanan pemanduan di pelabuhan Banten sebagai alasan penulis memilih judul, identifikasi masalah yang menjelaskan tentang masalah-masalah yang ditemui, batasan masalah sebagai ruang lingkup pembahasan dan rumusan masalah untuk memudahkan pembahasan pada makalah ini, tujuan dan manfaat penelitian yang ingin dicapai, waktu dan tempat penelitian dan sistematika penulisan makalah.

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 II ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan data-data yang diambil dari lapangan sesuai dengan pengalaman penulis selama bekerja di atas KT. TIRTAYASA 1-212. Data-data dirumuskan dalam deskripsi data, kemudian dianalisis permasalahan yang terjadi dan menjabarkan pemecahan dari permasalahan tersebut. Dengan demikian permasalahan yang sama tidak terjadi lagi. Dengan kata lain menawarkan solusi terhadap penyelesaian masalah tersebut.

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

Berisikan kesimpulan pembahasan masalah-masalah yang dibahas pada bab-bab sebelumnya dan saran yang berasal dari evaluasi pemecahan masalah yang dibahas didalam penulisan makalah ini dan merupakan masukan untuk perbaikan yang akan dicapai.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. TINJAUAN PUSTAKA

Berdasarkan Latar belakang, batasan masalah, identifikasi dan rumusan masalah sebagaimana telah diuraikan pada BAB I, maka tinjauan pustaka sebagai bagian dari landasan teori yang menjadi dasar kerangka pemikiran adalah sebagai berikut :

1. Kinerja

a. Definisi Kinerja

Anwar Prabu Mangkunegara, (2017:67) istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang), atau juga hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang ingin dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Gary Keller (2013:99) Kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Sedangkan menurut Malayu S.P. Hasibuan (2016:34) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapannya, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Berdasarkan definisi diatas bahwa kinerja merupakan suatu konsep yang strategis dalam rangka menjalin hubungan kerja sama antara pihak manajemen dengan ABK untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dengan tidak memiliki semangat kerja

yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia.

Kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Sementara itu dalam praktek manajemen sumber daya manusia banyak terminologi yang muncul dengan kata kinerja yaitu evaluasi kinerja pada dasarnya merupakan proses yang digunakan perusahaan untuk mengevaluasi *job performance*.

Arti penting dari kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Unit sumber daya manusia dalam suatu organisasi seharusnya berperan untuk menganalisis dan membantu memperbaiki masalah-masalah dalam pencapaian kinerja. Apa yang sesungguhnya menjadi peranan unit sumber daya manusia dalam suatu organisasi ini seharusnya tergantung pada apa yang diharapkan manajemen tingkat atas, seperti fungsi manajemen manapun, kegiatan manajemen sumber daya manusia harus dievaluasi dan direvisi sedemikian sehingga mereka dapat memberikan kontribusi untuk kinerja yang kompetitif dari organisasi dan individu pada pekerjaan.

Hasil kerja yang dicapai oleh ABK juga haruslah dapat memberikan kontribusi yang penting bagi perusahaan yang dilihat dari segi kualitas yang dirasakan oleh perusahaan dan sangat besar manfaatnya dimasa yang akan datang.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, (2017:67), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita, artinya seseorang yang memiliki IQ yang

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

2) Faktor Motivasi

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

2. Anak Buah Kapal (ABK)

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

Persyaratan untuk dapat mengikuti pendidikan dan pelatihan pandu sebagaimana dimaksud, diatur di dalam PM 57 Tahun 2015 tentang Pemanduan dan Penundaan Kapal, pasal 15 ayat (2) yang meliputi :

- a. Memiliki ijazah pelaut paling rendah Ahli Nautika Tingkat III;
- b. Memiliki pengalaman berlayar sebagai Mualim Kapal (Nakhoda diutamakan) dengan ukuran kapal minimal GT 1.000 (seribu *Gross Tonnage*) dan masa layar paling singkat 3 (tiga) tahun yang dibuktikan dengan buku pelaut dan bukti masa layar yang dikeluarkan oleh Syahbandar;

- c. Memiliki umur paling rendah 30 (tiga puluh) tahun, serta sehat jasmani dan rohani yang dibuktikan dengan keterangan kesehatan dari rumah sakit pemerintah yang ditunjuk oleh Direktur Jenderal;
- d. Dinyatakan lulus ujian masuk yang diselenggarakan oleh Direktur Jenderal

Untuk dapat melaksanakan tugas sesuai fungsinya, seorang perwira kapal selain memiliki persyaratan keterampilan teknis dan kesehatan, harus juga memiliki penguasaan kondisi perairan setempat. Karena itu PM 57 Tahun 2015 pasal 15 ayat (2) mewajibkan, bahwa pandu harus melaksanakan familiarisasi pada perairan setempat dan mendapatkan penugasan dari pengawas pemanduan.

Dengan demikian untuk dapat menjalankan fungsinya membantu nakhoda agar dapat benavigasi di perairan wajib pandu dengan aman, maka proses pandu tidak hanya membutuhkan keterampilan teknis pemanduan seperti olah gerak kapal dan penguasaan peralatan navigasi modern di atas kapal tetapi juga penguasaan detail perairan setempat dan karakteristik alamnya. Perlu dipahami bahwa tidak semua nakhoda atau perwira kapal telah memahami keunikan perairan setempat dari suatu pelabuhan, karenanya faktor penguasaan detail dan karakteristik alam perairan setempat bagi seorang pandu sangatlah penting.

3. Pelayanan

a. Definisi Pelayanan

Menurut Moenir, (2010:26) pelayanan adalah kegiatan yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dengan landasan faktor materi melalui sistem, prosedur dan metode tertentu dalam rangka usaha memenuhi kepentingan orang lain sesuai dengan haknya. Pelayanan hakikatnya adalah serangkaian kegiatan, karena itu pelayanan merupakan sebuah proses. Sebagai proses, pelayanan berlangsung secara rutin dan berkesinambungan, meliputi seluruh kehidupan orang dalam masyarakat secara umum.

b. Bentuk dan Sifat Penyelenggaraan Pelayanan Umum (*Public Service*)

Adapun bentuk dan sifat penyelenggaraan pelayanan umum harus mengandung sendi-sendi : kesederhanaan, kejelasan, kepastian, keamanan, keterbukaan, efisiensi, ekonomis, keadilan, dan ketepatan waktu (Boediono, 2013:68). Uraian sebagai berikut :

1) Kesederhanaan

Yang dimaksud dengan kesederhanaan meliputi mudah, lancar, cepat, tidak berbelit-belit, mudah dipahami dan mudah dilaksanakan.

2) Kejelasan dan kepastian

Arti adanya kejelasan dan kepastian di sini adalah hal-hal yang berkaitan dengan :

- a) Prosedur atau tata cara pelayanan umum;
- b) Persyaratan pelayanan umum, baik teknis maupun administratif;
- c) Unit kerja dan atau pejabat yang berwenang dan bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan umum;
- d) Rincian biaya/tarif pelayanan umum dan tata cara pembayarannya;
- e) Jadwal waktu penyelesaian pelayanan umum;
- f) Hak dan Kewajiban, baik bagi pemberi pelayanan maupun penerima pelayanan umum berdasarkan bukti-bukti penerimaan permohonan / kelengkapannya, sebagai alat untuk memastikan pemrosesan pelayanan umum;

3) Keamanan

Artinya bahwa dalam proses dan hasil pelayanan umum dapat memberikan kepastian hukum.

4) Keterbukaan

Hal-hal yang berkaitan dengan proses pelayanan umum wajib diinformasikan secara terbuka agar mudah diketahui dan dipahami oleh masyarakat.

5) Efisiensi

- a) Persyaratan pelayanan umum hanya dibatasi pada hal-hal yang berkaitan langsung dengan pencapaian sasaran pelayanan dengan tetap memperhatikan keterpaduan antara persyaratan dengan produk pelayanan umum yang diberikan;
- b) Dicegah adanya pengulangan pemenuhan kelengkapan, persyaratan dalam hal proses pelayanannya mempersyaratkan kelengkapan persyaratan dari satuan kerja / instansi pemerintah lain yang terkait.

6) Ekonomis

Dalam arti pengenaan biaya pelayanan umum harus ditetapkan secara wajar dengan memperhatikan :

- a) Nilai barang dan atau jasa pelayanan umum dan tidak menuntut biaya yang tinggi di luar kewajaran;
- b) Kondisi dan kemampuan masyarakat untuk membayar secara umum;
- c) Ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

7) Keadilan

Dimaksud dengan sendi keadilan disini adalah keadilan yang merata, dalam arti cakupan / jangkauan pelayanan umum harus diusahakan seluas mungkin dengan distribusi yang merata dan diperlakukan secara adil.

8) Ketetapan Waktu

Yang dimaksud dengan ketetapan waktu disini adalah dalam pelaksanaan pelayanan umum dapat diselesaikan dalam kurun waktu yang telah ditentukan.

c. Aspek Pemanduan

Pertimbangan utama dilakukannya pemanduan kapal adalah untuk kepentingan keselamatan dan keamanan berlayar pada perairan yang oleh

pemerintah telah ditetapkan sebagai perairan wajib pandu yang salah satunya adalah perairan pelabuhan, Undang-undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran pasal 198 bahwa “untuk kepentingan keselamatan dan keamanan berlayar, serta kelancaran berlalu lintas di perairan dan pelabuhan, Pemerintah menetapkan perairan tertentu sebagai perairan wajib pandu dan perairan pandu luar biasa”. Selanjutnya pasal 198 menegaskan bahwa, "Setiap kapal yang berlayar di perairan wajib pandu dan perairan pandu luar biasa wajib menggunakan jasa pemanduan".

Menurut PM 57 Tahun 2015 tentang Pemanduan dan Penundaan Kapal, pasal 29 ayat (1) bahwa ukuran kapal yang wajib menggunakan pelayanan pemanduan adalah kapal-kapal dengan GT 500 (lima ratus *Gross tonnage*) atau lebih. Sedangkan apa yang dimaksud dengan pemanduan, PM 57 Tahun 2015 pasal 1 ayat (1) merumuskan bahwa pemanduan adalah kegiatan pandu dalam membantu, memberikan saran dan informasi kepada Nakhoda tentang keadaan perairan setempat yang penting agar navigasi-pelayaran dapat dilaksanakan dengan selamat, tertib, dan lancar demi keselamatan kapal dan lingkungan.

d. Aspek Pelayanan Pemanduan

Ketepatan waktu pelayanan pemanduan atau *zero waiting time* dapat diartikan : Pertama, pandu harus sudah berada di atas kapal yang akan dipandunya dan siap untuk melaksanakan tugas pemanduan tepat sesuai waktu yang telah ditetapkan sebagai waktu dimulainya pelayanan pemanduan. Kedua, kapal tunda sebagai sarana bantu pemanduan dengan jumlah unit dan daya yang diperlukan harus sudah berada pada posisi yang ditentukan dan siap menerima komando dari pandu untuk melaksanakan tugas membantu pandu dalam olah gerak kapal di kolam pelabuhan.

Keputusan Administrator Pelabuhan tentang Petunjuk Teknis Tata Cara Pemanduan Kapal di Pelabuhan pasal 10 ayat (9) dan (c) antara lain mengatur bahwa, kapal-kapal ukuran lebih dari 70 meter wajib menggunakan kapal tunda dan atas pertimbangan keselamatan dilarang meninggalkan dermaga tanpa menggunakan kapal tunda. Dengan demikian ketepatan waktu pelayanan tidak hanya membutuhkan kesiapan

perwira kapal tetapi juga ketersediaan (*availability*) sarana bantu pemanduan.

Dari sudut kepentingan pengguna jasa, ketepatan waktu pelayanan di pelabuhan sangat penting dan terkait dengan masalah efisiensi biaya. Lamanya waktu tunggu kapal menyebabkan semakin panjangnya waktu kapal di pelabuhan (*Ships Time in Port*). Memang lamanya waktu kapal di pelabuhan tidak semata disebabkan waktu tunggu (*waiting time*), tetapi dapat juga disebabkan karena lamanya penyelesaian kegiatan bongkar muat di dermaga terutama general cargo disamping sebab-sebab seperti gangguan cuaca.

4. Motivasi

Menurut Azwar (2015:15), bahwa motivasi adalah rangsangan, dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerjasama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Hasibuan (2016:39) menyimpulkan bahwa motivasi merupakan keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari dalam diri manusia untuk melakukan sesuatu atau untuk berbuat sesuatu.

Motivasi berhubungan dengan faktor psikologis seseorang yang mencerminkan hubungan atau interaksi antara sikap, kebutuhan dan kepuasan yang terjadi pada diri manusia. Motivasi timbul karena dua faktor, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik adalah faktor dari dalam diri manusia yang dapat berupa sikap, kepribadian, pendidikan, pengalaman, pengetahuan, cita-cita.

Sedangkan faktor ekstrinsik adalah faktor dari luar diri manusia, faktor ini dapat berupa gaya kepemimpinan seorang atasan, dorongan atau bimbingan seseorang, perkembangan situasi dan sebagainya. Kedua faktor tersebut, baik faktor intrinsik maupun faktor ekstrinsik muncul karena adanya suatu rangsangan.

Dari uraian kutipan buku diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi itu dapat tercipta dari pribadi ABK itu sendiri yang bekerja di atas kapal dan dorongan

atau bimbingan dari perwira-perwira atau pun Nakhoda di atas kapal. Dengan demikian semua pekerjaan dilakukan oleh ABK dengan tanpa paksaan atau beban.

5. Keterampilan

Menurut Soemarjadi, Muzni Ramanto, Wikdati Zahri dalam buku Pendidikan Keterampilan (2001:2) bahwa pengertian keterampilan, terampil atau cekatan adalah : Kepandaian melakukan sesuatu dengan cepat dan benar. Seseorang yang dapat melakukan sesuatu dengan cepat tetapi salah tidak dapat dikatakan terampil. Demikian pula apabila seseorang dapat melakukan sesuatu dengan benar tetapi lambat, juga tidak dapat dikatakan terampil.

Menurut konvensi STCW 1978 amandement 2010 Bab V tentang standar spesial training dinyatakan bahwa suatu sistem yang menyediakan dan memastikan bahwa standar yang paling praktis diterapkan agar kompetensi standar pelaut terpenuhi standar mutu, yang ditetapkan dalam konvensi ini adalah standar kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh Anak Buah Kapal (ABK) yang akan dan telah bekerja diatas kapal yang harus memenuhi standar yang ditetapkan.

Fungsi pandu di atas kapal adalah sebagai advisor kepada nakhoda atau perwira kapal, maka untuk dapat meyakinkan atas *advices* atau nasehat dan saran yang diberikan haruslah didukung dengan kemampuannya dalam berkomunikasi. Disebutkan bahwa salah satu keterampilan yang berkembang dinamis bagi personil pandu adalah "kemampuan menanamkan saling pengertian dengan nakhoda atau perwira kapal tamu" (Lase; 2016. p47).

Kemampuan berkemuikasi tidak hanya dibutuhkan untuk menciptakan saling pengertian dengan nakhoda atau perwira kapal, tapi juga dalam hal memberi perintah dan mengkoordinasikan operator kapal tunda yang membatu operasi pemanduan, komunikasi dengan menara pengawas dan dengan kapal-kapal lain yang berolah gerak pada saat yang sama.

Berdasarkan sifat-sifat pekerjaannya, pandu dituntut untuk senantiasa dalam keadaan sehat baik phisik maupun psikis. Seorang pandu harus memiliki kemampuan phisik yang memungkinkan ia dapat mendatangi kapal yang akan

dipandunya sampai batas perairan wajib pandu dengan kapal pandu, menaiki tangga pandu (*pilot ladder*) dan tangga akomodasi kapal hingga ke anjungan kapal. Begitu sebaliknya ketika tugas pemanduan selesai dilaksanakan ia kembali ke pangkalan dan semua kegiatan itu dilaksanakan dengan tidak mengenal waktu siang atau malam serta dalam kondisi cuaca hujan, panas, ombak maupun angin di laut.

Selama melaksanakan tugasnya di anjungan kapal, seorang perwira kapal harus menampilkan kesan pribadi dengan kredibilitas dan kapabilitasnya harus mampu meyakinkan nakhoda atau perwira kapal yang dipandunya. Sementara itu karakteristik personal nakhoda atau perwira kapal dengan latar belakang budaya dan bahasa yang berbeda, menjadi tantangan tersendiri dalam berkomunikasi dan menanamkan saling pengertian. Belum lagi kondisi perairan Pelabuhan yang sedemikian rupa ; alur masuk yang sempit diantara area labuh jangkar di kedua sisinya, pintu dam (*one way*) dan alur kolam yang sempit, kepadatan trafik kapal, kesibukan cargo handling dan kondisi cuaca pada musim tertentu. Kesemuanya itu memberikan tekanan psikis bagi perwira kapal dalam menjalankan tugasnya.

6. Pelatihan

Wilson Bangun (2012:200) menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia (*human resource development*) adalah proses untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Kemampuan sumber daya manusia dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui program-program pelatihan dan pendidikan. Pelatihan karyawan akan dilakukan bagi karyawan yang dinilai kurang terampil dalam mengerjakan pekerjaannya. Pada aspek lain peningkatan pendidikan karyawan dilakukan bagi karyawan yang dinilai kurang memiliki pengetahuan dalam pekerjaannya.

Supriyatin (2013:58) menyatakan bahwa pelatihan, secara singkat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa mendatang. Menurut Veithzal Rivai, (2008:226) pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan

kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

7. Perawatan Kapal

a. Defini Perawatan

Menurut Jusak Johan Handoyo (2015:1), pemeliharaan (*maintenance*) adalah sebuah pekerjaan yang dilakukan secara berurutan untuk menjaga atau memperbaiki fasilitas yang ada sehingga sesuai dengan standar fungsional dan kualitas. Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kegiatan Perawatan dilakukan untuk merawat ataupun memperbaiki peralatan agar dapat melakukan kegiatan operasional dengan efektif dan efisien sesuai dengan yang diharapkan.

b. Tujuan Perawatan Terencana

Jusak Johan Handoyo (2015:52-53) menyatakan bahwa tujuan dilakukannya perawatan terencana (*Planned Maintenance System*) adalah:

- 1) Untuk memungkinkan kapal dapat beroperasi secara reguler dan meningkatkan keselamatan, baik awak kapal maupun peralatan.
- 2) Untuk membantu perwira kapal menyusun rencana dan mengatur dengan lebih baik, sehingga meningkatkan kinerja kapal dan mencapai maksud dan tujuan yang sudah ditetapkan oleh para manajer di kantor pusat.
- 3) Untuk memperhatikan pekerjaan-pekerjaan yang membutuhkan pembiayaan mahal berkaitan dengan waktu dan material, sehingga mereka yang terlibat benar-benar meneliti dan dapat meningkatkan metode untuk mengurangi biaya.
- 4) Agar dapat melaksanakan pekerjaan secara sistematis tanpa mengabaikan hal-hal terkait dan melakukan pekerjaannya dengan cara paling ekonomis.
- 5) Untuk memberikan kesinambungan perawatan sehingga perwira yang baru naik dapat mengetahui apa yang telah dikerjakan dan apa lagi yang harus di kerjakan.

- 6) Sebagai bahan informasi yang akan diperlukan bagi pelatihan dan agar seseorang dapat melaksanakan tugas secara bertanggung jawab.
- 7) Untuk menghasilkan fleksibilitas sehingga dapat di pakai oleh kapal yang berbeda walaupun dengan organisasi dan pengawakan yang juga berbeda.
- 8) Memberikan umpan balik informasi yang dapat di percaya ke kantor pusat untuk meningkatkan dukungan pelayanan, desain kapal, dan lain-lain.

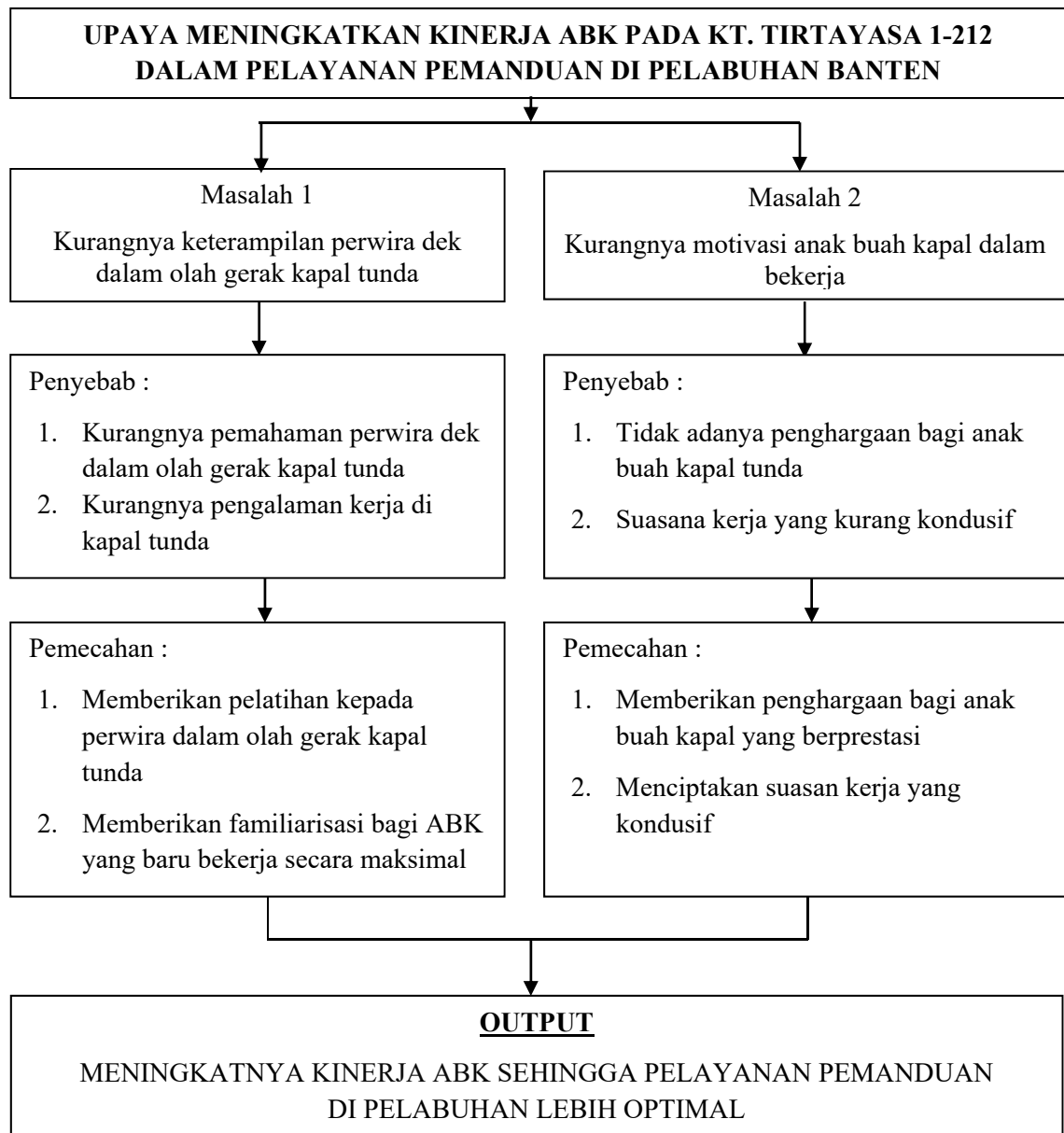
c. Peraturan Perawatan dalam ISM Code

Pentingnya *Planned Maintenance System (PMS)* yang tercantum dalam *ISM Code* tentang pemeliharaan kapal dan perlengkapannya:

- 1) Perusahaan harus menetapkan prosedur-prosedur untuk menjamin bahwa kapal terpelihara sesuai dengan ketentuan - ketentuan dari peraturan-peraturan dan ketetapan - ketetapan yang relevan dan setiap persyaratan-persyaratan tambahan mana saja yang mungkin ditetapkan oleh perusahaan.
- 2) Dalam memenuhi persyaratan-persyaratan tersebut, perusahaan harus menjamin bahwa :
 - a) Pemeriksaan-pemeriksaan diselenggarakan pada interval - interval yang sesuai misalnya pemeriksaan rutin yang harus dilakukan pada *Winch Device*, dilakukan setiap sebulan sekali untuk mengetahui apakah komponen-komponen alat tersebut masih berfungsi dengan normal atau tidak.
 - b) Jika ditemukan alat-alat yang tidak sesuai dengan peralatan tersebut maka dilaporkan ke perusahaan bahwa peralatan tersebut tidak sesuai dan kalau perlu sesegera mungkin diganti.
 - c) Tindakan perbaikan yang semestinya dilakukan.
 - d) Pencatatan-pencatatan dari kegiatan-kegiatan tersebut tetap terpelihara.

- 3) Perusahaan harus memantapkan prosedur-prosedur dalam sistem manajemen keselamatan, perusahaan untuk mengidentifikasi perlengkapan dan sistem-sistem yang bersifat teknis terhadap kegagalan operasional yang mungkin dapat mengakibatkan keadaan-keadaan berbahaya, sistem manajemen keselamatan harus dilengkapi untuk tindakan-tindakan yang ditujukan untuk memajukan keandalan dari perlengkapan atau sistem-sistem yang dimaksud.

B. KERANGKA PEMIKIRAN



BAB III

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. DESKRIPSI DATA

Berdasarkan pengalaman penulis selama bekerja sebagai Pandu Bandar di Pelabuhan Banten, menemukan beberapa masalah kinerja ABK pada KT. TIRTAYASA 1-212:

1. Kurangnya Keterampilan Perwira Dek Dalam Olah Gerak Kapal Tunda

Rata-rata lamanya waktu pelayanan pemanduan (*aproaching time*) per kapal yang keluar dan masuk Pelabuhan Banten, berdasarkan data kegiatan pemanduan periode tahun 2022, tercatat 1,33 jam atau 1 jam 20 menit. Sedangkan lamanya waktu keterlambatan pelayanan pemanduan (*waiting time for pilot*) Tahun 2022 tercatat rata-rata 26 menit dan periode Januari sampai September 2023, rata-rata 0,43 jam atau kurang lebih 45 (empat puluh lima) menit dari target maksimal 50 menit.

Katageri faktor penyebab keterlambatan pelayanan pemanduan, dari waktu kewaktu menunjukan karakteristik sebagai berikut :

- a. Menunggu kapal tunda
- b. Menunggu pandu
- c. Menunggu kesiapan dermaga
- d. Kapal belum siap/belum tiba

2. Kurangnya Motivasi Anak Buah Kapal Dalam Bekerja

Pada awal Januari 2023, ada perubahan manajemen ABK, yang mana manajemen tersebut memiliki kebijakan yang berbeda khususnya dalam hal gaji ABK. Pendapatan ABK menjadi berkurang/mendapatkan gaji lebih sedikit

dari perusahaan sebelumnya. Saat penulis bekerja di atas kapal, penulis sering mendapati pekerjaan yang tidak sesuai dengan arahan yang diberikan kepada mereka. Sebagian ABK hanya sungguh-sungguh bekerja pada saat Perwira sedang memperhatikan mereka bekerja. Tetapi setelah Perwira pergi, mereka memperlambat kegiatan mereka. Para ABK hanya menganggap perintah kerja sebagai sesuatu yang membebankan mereka, sehingga hasil kerjanya juga tidak memuaskan. Mereka akhirnya tenggelam dalam rutinitas kerja yang menimbulkan perasaan bosan yang pada akhirnya bisa berakibat pada hilangnya semangat untuk bekerja. Tidak adanya kesadaran akan tanggung jawab ABK atas pekerjaannya disebabkan motivasi yang kurang pada diri mereka untuk dapat bekerja dengan lebih baik.

B. ANALISIS DATA

Berdasarkan batasan masalah yang diambil dan uraian pada deskripsi data di atas, maka penulis dapat menganalisisnya sebagai berikut :

1. Kurangnya Keterampilan Perwira Dek Dalam Olah Gerak Kapal Tunda

Penyebabnya adalah sebagai berikut :

a. Kurangnya Pemahaman Perwira Dek Dalam Olah Gerak Kapal Tunda

Ditinjau dari faktor kesiapan perwira kapal dan sarana bantu pemanduan lamanya waktu keterlambatan pelayanan pemanduan relatif kecil dan masih dibawah batas toleransi (target) maksimal 30 menit. Sebab-sebab keterlambatan yang dominan justru bersumber dari kesiapan kapal yang akan dilayani dan oleh sebab lain seperti masalah cuaca. Ketepatan waktu pelayanan pemanduan, meskipun tidak terlalu signifikan dapat memperpendek waktu kapal di pelabuhan namun berpengaruh terhadap aspek kepuasan pelanggan, karenanya waktu tunggu (*waiting time*) oleh sebab apapun harus diminimalisasi sebagai bagian dari upaya peningkatan pelayanan pemanduan di Pelabuhan.

1) Faktor kemampuan teknis dan penguasaan perairan setempat

Dari sisi kemampuan teknis, bahwa setiap perwira kapal memiliki latar belakang pendidikan dan kompetensi sebagai pelaut nautis serta

berpengalaman, disamping memenuhi syarat kesehatan baik jasmani, maupun rohani. Selanjutnya perwira belum terampil dalam hal olah gerak kapal tunda. Hal ini dikarenakan perwira merasa bahwa tugas olah gerak kapal bukan merupakan tugas pokoknya. Kurangnya Keterampilan Perwira Dek Dalam Olah Gerak Kapal Tunda diketahui saat cuaca buruk, perwira lambat dalam olah gerak kapal sehingga lambat mendeteksi kapal yang akan ditunda.

Dari sisi penguasaan perairan, bahwa sebelum bertugas di suatu perairan wajib pandu atau pelabuhan, perwira kapal harus melalui proses familiarisasi untuk memastikan penguasaannya terhadap detail perairan setempat termasuk karakteristik alamnya.

Dalam kaitannya dengan perwira kapal di Pelabuhan Banten, bahwa ia merupakan perwira senior yang telah melalui perjalanan panjang dan proses familiarisasi. Maka baik dari sisi keterampilan teknis maupun penguasaan perairan, perwira kapal Pelabuhan Banten dapat dianggap lebih dari cukup. Persoalan mendasar adalah sikap sebagian perwira kapal yang menganggap bahwa tugas olah gerak kapal bukan merupakan tugas pokoknya. Sikap demikian dapat mengarah pada kelalaian dalam mematuhi prosedur dan standard.

2) Faktor kemampuan dalam berkomunikasi

Pelabuhan Banten merupakan pelabuhan besar dengan aktivitas yang padat di Indonesia dan terbuka bagi perdagangan luar negeri, karenanya kapal-kapal yang berkunjung dari berbagai negara dengan nakhoda dan perwira kapal dari berbagai bangsa dan bahasa yang berbeda-beda.

Kunci suksesnya pelayanan pemanduan adalah bagaimana antara perwira kapal dan nakhoda dapat saling berkomunikasi dengan baik sehingga tercipta saling pengertian. Pandu dalam posisinya sebagai advisor harus mampu memberikan penjelasan detail unik perairan setempat dan memberikan nasehat atau saran dengan bahasa yang dimengerti oleh nakhoda atau perwira kapal, sebaliknya nakhoda atau perwira kapal menjelaskan kondisi kapalnya, sifat-sifat uniknya serta

peralatan navigasi yang ada dikapalnya juga dengan bahasa yang bisa dimengerti oleh perwira kapal.

Dengan demikian kemampuan berkomunikasi sangatlah penting bagi perwira kapal seperti di Pelabuhan Banten. Terjadinya salah pengertian antara nakhoda dengan perwira kapal dapat berakibat fatal, terutama dalam situasi kritis yang berisiko terjadinya kecelakaan kapal. Memang dalam dunia pelayaran tersedia istilah-istilah standard dalam komunikasi yaitu *Standard Maritime Communication Phrases* (SMCP) baik oleh setiap pelaut, tetapi dalam keadaan tertentu dibutuhkan juga kemampuan komunikasi dalam bahasa internasional (Bahasa Inggris) yang lebih bersifat umum. Hal ini sering menjadi kendala tersendiri dalam kegiatan pemanduan kapal.

b. Kurangnya Pengalaman Kerja Di Kapal Tunda

Kurangnya pengalaman kerja di kapal tunda dapat disebabkan oleh kurangnya kesempatan bagi perwira dek untuk terlibat dalam manuver kapal tunda atau kurangnya rotasi antara kapal tunda dan kapal lainnya. Ini dapat mengakibatkan kurangnya pemahaman praktis dalam hal olah gerak kapal tunda.

Kurangnya kesempatan bagi perwira dek untuk terlibat secara aktif dalam manuver kapal tunda. Ini disebabkan oleh peraturan atau tata kelola kapal yang membatasi perwira dek untuk berpartisipasi dalam olah gerak kapal tunda. Dalam beberapa kasus, perwira dek dianggap hanya sebagai pengawas atau penonton saat manuver kapal tunda terjadi. Pengalaman perwira dek sebelumnya yang hanya bekerja di kapal cargo atau tipe lainnya dan tidak pernah bekerja di kapal tunda, ini dapat menyebabkan kurangnya pemahaman praktis mengenai olah gerak kapal tunda.

Perwira dek yang kurang berpengalaman dalam olah gerak kapal tunda memiliki keterbatasan dalam menerapkan teknik dan strategi yang diperlukan untuk manuver kapal tunda dengan aman dan efisien. Kurangnya pengalaman praktis dapat meningkatkan risiko terjadinya kesalahan dalam manuver kapal tunda.

2. Kurangnya Motivasi Anak Buah Kapal Dalam Bekerja

Penyebabnya adalah sebagai berikut :

a. Tidak Adanya Penghargaan Bagi Anak Buah Kapal

Penulis mengamati, di atas kapal tidak adanya penghargaan bagi anak buah kapal (perwira) menjadi salah satu faktor menurunnya motivasi kerja perwira kapal tunda dalam melaksanakan tugas di atas kapal. Mereka cenderung memiliki penilaian, rajin dan malas, cakap dan tidak terampil, serta patuh dan tidak disiplin semuanya sama di dalam pandangan Perusahaan. Tidak ada yang membedakan antara yang memberikan kinerja baik dan yang biasa saja. Mereka beranggapan seperti itu karena selama mereka mengabdikan kepada Perusahaan atau selama beberapa kali mereka menyelesaikan kontrak kerja.

Perwira kapal tunda tidak memperoleh penghargaan atau bonus dari Perusahaan diluar dari gaji yang didapat. Padahal, beberapa diantara mereka sudah berusaha memberikan kinerja terbaik, memperbaiki *skill* mereka dengan mengikuti pendidikan lanjutan, training dan selalu *standby* di saat Perusahaan membutuhkan. Namun hal ini membuat Perusahaan memberikan sesuatu yang istimewa untuk perwira kapal tunda, diantaranya penghargaan berupa insentif, bonus atau dalam bentuk lainnya sehingga menurunkan motivasi kerja anak buah kapal di atas kapal pada saat kembali menjalankan kontrak.

b. Suasana Kerja Yang Kurang Kondusif

Selain faktor dari dalam diri Perwira yaitu kurangnya pemahaman Perwira tentang motivasi, hal-hal yang menjadi penyebab menurunnya motivasi kerja perwira kapal tunda yaitu situasi kerja yang kurang kondusif. Aspek yang mempengaruhi seseorang dalam bekerja salah satunya adalah situasi atau lingkungan kerja. Akan tetapi secara praktis hal ini tidak mempunyai kaitan atau pengaruh langsung terhadap moral yang rendah dari buruh dan pegawai atau terhadap sikap menolak pekerjaannya.

Dengan lingkungan kerja yang tidak memuaskan seseorang dapat menimbulkan suatu hubungan sosial di atas kapal menjadi tidak harmonis bahkan menjadikan seseorang tidak betah pada pekerjaannya. Sebagaimana

fakta yang terjadi di atas kapal KT. TIRTAYASA 1-212 dimana pembagian jam kerja bagi Perwira masih belum merata / kurang adil. Hal ini menimbulkan rasa iri antar sesama perwira yang berakibat pada penurunan semangat kerja mereka. Fakta lain yaitu sebagian perwira jaga masih memilih-milih teman jaga (Jurumudi) dalam melaksanakan pekerjaan. Fakta-fakta tersebut yang menyebabkan perwira kapal tunda tidak betah dengan pekerjaannya.

Perwira yang merasa tidak betah di atas kapal, pasti akan terjadi gangguan-gangguan psikis yang dapat mempengaruhi kualitas kerjanya hingga tidak mengindahkan lagi komitmen dan motivasi kerjanya. Gangguan tersebut tidak hanya berpengaruh pada dirinya sendiri, tapi juga akan mempengaruhi perwira lain. Sehingga keselamatan dan keamanan pengoperasian kapal akan terancam, yang pasti juga akan mengancam keselamatan para perwira yang lain.

C. PEMECAHAN MASALAH

1. Alternatif Pemecahan Masalah

a. Kurangnya Keterampilan Perwira Dek Dalam Olah Gerak Kapal Tunda

Alternatif pemecahan masalahnya yaitu :

1) Memberikan Pelatihan Kepada Perwira Dalam Olah Gerak Kapal Tunda

Agar tidak terjadi keterlambatan dalam pemanduan kapal, dapat dilakukan dengan meningkatkan kemampuan sumber daya manusia (perwira kapal). Oleh karena itu, perlu dipastikan bahwa perwira dek yang bertugas telah memenuhi persyaratan keterampilan teknis, penguasaan karakteristik perairan, kemampuan berkomunikasi, kesehatan serta beban kerja yang tidak melampaui batas kelelahan baik fisik maupun mentalnya.

Meningkatkan kemampuan dan ketrampilan anak buah kapal yang masih rendah dapat diselesaikan dengan melakukan tindakan sebagai berikut:

- a) Menyesuaikan standar sertifikasi anak buah kapal dengan aturan STCW 2010

Untuk sertifikasi pelaut yang belum memenuhi standar STCW 2010 Amendment Manila. Salah satu cara yang paling ampuh adalah dengan mengirim anak buah kapal untuk mengikuti diklat secara bergiliran. Hal ini akan membuka paradigma bahwa anak buah kapal tunda seharusnya dapat berkembang seperti anak buah kapal lain yang bersertifikasi International.

Sebagaimana dalam dalam STCW section B-II / 1 Poin 7 tentang program pelatihan di atas kapal bahwa :

- (1) Peserta pelatihan harus dilakukan dalam kapasitas (peserta pelatihan akan memiliki tugas lain daripada melakukan program pelatihan dan tugas darurat).
- (2) Program pelatihan di atas kapal, harus dikelola dan dikoordinasikan oleh perusahaan yang mengelola kapal yang berlayar di laut layanan harus tersedia dan akan kapal dinominasikan oleh perusahaan sebagai wadah pelatihan.

(a) *Job instruction training*

Pelatihan ini memerlukan analisa kinerja pekerjaan secara teliti. Pelatihan ini dimulai dengan penjelasan awal tentang tujuan pekerjaan, dan menunjukan langkah-langkah serta prosedur pelaksanaan pekerjaan.

(b) *Apprenticed ship*

Pelatihan ini mengarah pada proses penerimaan Sumber Daya Manusia yang baru dalam hal ini ABK dek yang baru pertama kali bekerja di atas kapal. Diberikan pengarahan dan pelatihan yang intensif dibawah bimbingan Perwira senior di atas kapal untuk beberapa waktu tertentu. Keefektifan pelatihan ini tergantung pada kemampuan Perwira dalam memberikan materi dan

mengawasi proses pelatihan.

(c) *Couching dan counseling*

Pelatihan ini merupakan aktifitas yang mengharapkan timbal balik dalam penampilan kerja, penjelasan secara perlahan bagaimana melakukan pekerjaan secara tepat.

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

b) Meningkatkan pendidikan dan latihan kepelautan sesuai standar STCW 2010

Pelatihan melalui pendidikan merupakan hal yang sangat penting guna mewujudkan pelayanan jasa penundaan yang berkualitas karena dengan pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan perwira kapal. Peningkatan pendidikan dan keterampilan bisa dilaksanakan melalui pendidikan formal dan informal.

(1) Pendidikan Formal

Pendidikan formal bagi para perwira kapal adalah pendidikan profesi dibidang pelayanan sehingga harus melalui pendidikan khusus atau pendidikan resmi. Dalam hal ini mengirim perwira kapal mengikuti pendidikan ke Balai Pendidikan atau Pusat Pendidikan Ilmu Pelayaran sesuai dengan tingkat kompetensi yang dimiliki hingga nantinya para perwira kapal dapat mencapai pendidikan profesi kepelautan hingga jenjang tertinggi yaitu Ahli Nautika

Tingkat I (ANT-I).

Dengan pendidikan setara dengan Ahli Nautika Tingkat I (ANT-I) maka perwira kapal secara otomatis kemampuan pengetahuannya meningkat dan keterampilan yang dimiliki juga meningkat sehingga dapat meningkatkan kualitas pelayanan.

(2) Pendidikan Informal

Selain pendidikan formal, perwira kapal perlu juga adanya pendidikan informal untuk mendukung kelancaran tugas operasional sehari-hari seperti :

(a) Kursus Bahasa Asing

Kursus bahasa asing khususnya Bahasa Inggris bagi para perwira kapal untuk meningkatkan komunikasi. Karena komunikasi memegang peranan penting dalam penyampaian informasi terutama untuk kapal asing sehingga perwira kapal dituntut untuk menguasai Bahasa Inggris karena sebagai Bahasa Internasional.

(b) Kursus-kursus yang lain yang berhubungan dengan tugas sehari-hari

Dilaksanakan kursus-kursus lain yang berhubungan dengan tugas pemanduan seperti kursus tentang manajemen kepelabuhan dan kursus lainnya.

Untuk meningkatkan Sumber Daya Manusia yang profesional perusahaan harus memberikan pendidikan dan pelatihan yang up to date sehingga para perwira kapal mampu bersaing ditingkat nasional maupun internasional. Para perwira kapal hendaknya disekolahkan secara bergantian dan bertahap untuk ditingkatkan sertifikatnya sampai dengan Master Mariner (ANT I), serta diikuti sertakan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk mengambil sertifikat yang ada hubungannya dengan tugas pelayanan pemanduan.

Dengan banyaknya Diklat keterampilan perwira kapal mampu dan penuh dengan keyakinan saat bertugas karena dianggap mampu, karena sudah banyak mengikuti kursus keterampilan pelaut tentunya akan menambah wawasan dan pola pikir para pendu untuk akan menambah Sumber Daya Manusia yang profesional.

2) Memberikan Familiarisasi bagi ABK yang Baru Bekerja Secara Maksimal

Memberikan familiarisasi yang maksimal kepada ABK yang baru bekerja adalah praktik penting untuk memastikan bahwa mereka memahami tugas dan tanggung jawab mereka serta beradaptasi dengan lingkungan kerja kapal dengan efektif.

Familiarisasi adalah proses pengenalan dan orientasi yang diberikan kepada ABK yang baru bergabung di kapal. Ini melibatkan pengenalan terhadap lingkungan, peralatan, prosedur, dan budaya kerja kapal. Familiarisasi mencakup berbagai aspek, termasuk keselamatan, peraturan, tugas dan tanggung jawab, serta etika kerja.

Familiarisasi yang baik memastikan bahwa ABK memahami tindakan keselamatan yang harus diambil dalam situasi darurat, lokasi dan penggunaan peralatan keselamatan, serta prosedur evakuasi kapal. Familiarisasi membantu ABK memahami tugas dan prosedur mereka dengan baik, sehingga mereka dapat bekerja secara efisien dan mengurangi potensi kesalahan atau kebingungan.

Familiarisasi juga mencakup pemahaman tentang regulasi maritim dan peraturan kapal. Hal ini penting untuk memastikan bahwa kapal beroperasi sesuai dengan hukum dan peraturan yang berlaku. Familiarisasi yang baik membantu dalam membangun keterlibatan dan motivasi ABK. Mereka merasa dihargai dan diperlakukan dengan baik, yang dapat meningkatkan moral dan produktivitas mereka.

Pelaksanaan familiarisasi maksimal perlu memperhatikan beberapa aspek sebagai berikut:

a) Familiarisasi berstruktur

Sediakan orientasi berstruktur kepada ABK yang mencakup seluruh aspek yang relevan, seperti keselamatan, peraturan, tugas, dan prosedur kerja.

b) Pelatihan dan simulasi

Menggunakan pelatihan praktis dan simulasi untuk membantu ABK memahami dan mengasah keterampilan mereka.

c) Komunikasi terbuka

Mendorong komunikasi terbuka antara ABK dan perwira kapal. Pastikan bahwa mereka merasa nyaman untuk mengajukan pertanyaan dan meminta klarifikasi.

d) Evaluasi dan pengawasan

Selama proses familiarisasi, lakukan evaluasi dan pengawasan untuk memastikan bahwa ABK benar-benar memahami dan dapat menerapkan apa yang telah mereka pelajari.

Memberikan familiarisasi yang maksimal adalah langkah penting dalam memastikan bahwa ABK yang baru bergabung dapat bekerja dengan efektif dan aman di kapal. Hal ini juga berkontribusi pada keselamatan operasional dan keberhasilan keseluruhan pelayanan di kapal.

b. Kurangnya Motivasi Anak Buah Kapal Dalam Bekerja

Alternatif pemecahan masalahnya yaitu :

1) Memberikan Penghargaan Bagi Anak Buah Kapal Yang Berprestasi

Dalam kehidupan sehari-hari seseorang membutuhkan motivasi dalam hidupnya guna untuk memaksimalkan kegiatan agar berjalan dengan sesuai keinginan. Meningkatkan motivasi anak buah kapal di kapal tunda yang masih rendah dapat dilakukan tindakan penyelesaian sebagai berikut :

- a) Memberikan gaji atau premi anak buah kapal sesuai dengan beban kerja

Perusahaan dapat memberikan formulasi gaji mereka dengan adil. Untuk membangun suasana kerja yang nyaman perusahaan harus memberi kompensasi dan benefit yang layak. Anak buah kapal sangat mungkin tidak termotivasi ketika ukuran kinerja tidak berdasarkan kriteria yang disepakati dan target kinerja yang masuk akal. Dalam memberikan gaji, perusahaan membuat formulasi dengan cara melihat ijazah anak buah kapal dan masa kerja di perusahaan. Selain itu perusahaan juga melihat jam kerja anak buah kapal setiap bulan dengan melihat absensi mereka. Apabila perusahaan menemukan kelebihan jam kerja maka baru diberikan premi sedangkan apabila tidak ditemukan kelebihan jam kerja maka tidak diberikan premi.

- b) Memberikan penghargaan atas prestasi kerja anak buah kapal

Setiap anak buah kapal butuh untuk dihargai atas eksistensi dan prestasinya. Anak buah kapal tunda adalah asset perusahaan yang harus mendapatkan perhatian atasan terutama ketika mereka telah berhasil melakukan pekerjaan. Keberhasilan kapal tunda yaitu kapal tidak melebihi *waiting time* yang telah ditentukan sebagaimana dapat dilihat pada *log book* harian kapal. Untuk itu maka layak bagi anak buah kapal tunda untuk mendapatkan penghargaan atas prestasi yang telah mereka lakukan untuk memenuhi target perusahaan. Satu contoh lagi apabila terjadi peningkatan jumlah pelayanan penundaan kapal juga mereka harus diberi perhatian karena mereka telah berhasil meningkatkan pendapatan perusahaan.

Ada beberapa bentuk penghargaan terhadap anak buah kapal yang dilakukan perusahaan antara lain :

- (1) Memberikan premi / bonus tambahan setiap bulan sekali.
- (2) Memberikan acara wisata (*employee gathering*) setiap tahun.
- (3) Mengadakan acara makan bersama anak buah kapal tunda.

- c) Memberikan peluang berkembang untuk kemajuan anak buah kapal tunda

Perusahaan dapat menawarkan kesempatan untuk berkembang. Anak buah kapal juga ingin merasa diberi ruang untuk maju. Perusahaan berkewajiban menunjukkan cara agar mereka dapat berkembang, misalnya menyertakan mereka dalam pelatihan dan sistem jenjang promosi yang mantap. Pemberian peluang untuk kemajuan anak buah kapal tunda seperti mengirimkan mereka ke Balai Pendidikan pelayaran untuk peningkatan ijazah dengan biaya dari perusahaan.

- d) Memberikan peluang anak buah kapal untuk berpikir dan bertindak mandiri

Anak buah kapal membutuhkan ruang gerak untuk menyelesaikan persoalan yang terjadi di kapalnya. Semestinya perusahaan memfasilitasi contohnya apabila terjadi kerusakan yang terjadi di atas kapal seyogyanya perusahaan memberikan sparepart yang cukup supaya anak buah kapal dapat menyelesaikan pekerjaannya secara mandiri.

2) Menciptakan Suasana Kerja Yang Kondusif

Motivasi sendiri mempunyai arti sebagai dorongan untuk melakukan sesuatu agar lebih baik lagi dengan adanya semangat baru. Dengan adanya motivasi yang diberikan kinerja kegiatan akan terlihat maksimal. Banyak faktor yang membuat seseorang malas dalam melakukan suatu hal. Nah untuk mengatasi masalah tersebut memang banyak, salah satunya adalah dengan mendapatkan motivasi agar semangat kembali terpacu dalam bekerja.

Untuk memberikan motivasi kepada ABK untuk melakukan pekerjaan di atas kapal, harus ada hubungan yang baik antara Perwira dan bawahannya. Sehingga tercipta suatu lingkungan kerja yang harmonis, yang akan dapat meningkatkan semangat kerja para Awak kapal dalam melakukan pekerjaan sehari-hari khususnya alat-alat bongkar

muat yang merupakan suatu alat yang penting dalam pengoperasian kapal. Selain itu juga perusahaan harus memberikan suatu imbalan atau uang tambahan atau bonus diluar dari pada gaji untuk menambah semangat kerja dari pada Awak kapal.

a) Melalui perencanaan kerja yang baik

Untuk membuat perencanaan kerja yang efektif maka perlu memperhatikan beberapa hal sebagai berikut :

(1) Tentukan target

Tentukan tujuan dari keseluruhan pekerjaan yang akan dilakukan yaitu tidak adanya *waiting time*. Ada baiknya tujuan / target tersebut tertulis, sehingga dapat digunakan untuk bahan evaluasi.

(2) Pemimpin tim kerja yang tepat

Keberhasilan sebuah pekerjaan membutuhkan peran seorang pemimpin yang tepat, sesuai dengan bidang pekerjaan yang berlangsung. Oleh karena itu, agar pekerjaan di atas kapal tunda dapat berjalan lancar dibutuhkan peran Perwira dalam memimpin kerja yang baik.

(3) Menentukan tugas dan waktu pelaksanaan

Dalam membuat perencanaan kerja perlu adanya langkah-langkah yang harus dikerjakan, sehingga ABK memahami apa yang harus mereka kerjakan sesuai dengan prosedur kerja yang benar. Begitu juga perkiraan waktu yang dibutuhkan untuk masing-masing pekerjaan agar dapat menjadi acuan untuk dapat diselesaikan dengan cepat.

(4) Pembagian tugas kerja

Nakhoda atau Pimpinan kerja hendaknya mengatur jam jaga untuk masing-masing ABK dengan adil / merata. Nakhoda perlu melakukan rotasi jaga semua ABK setiap satu minggu sekali dan selalu bergantian tim jaganya. Rotasi jaga ini bertujuan untuk menciptakan tim kerja yang solid dan

kompak secara keseluruhan. Setelah masing-masing ABK sudah mendapatkan tugasnya, hasil dari perencanaan kerja yang sudah dibuat diharapkan akan terlaksana sesuai tujuan yang ingin dicapai.

b) Melalui Peran Kepemimpinan

Seorang Pemimpin harus berusaha untuk menciptakan iklim / suasana kerja yang kondusif di atas kapal tunda dengan keputusan-keputusannya. Untuk mencapai tujuan tersebut maka diperlukan beberapa tindakan sebagai berikut :

- (1) Membangkitkan motivasi Anak Buah Kapal untuk bekerja dan berprestasi yang lebih baik.
- (2) Memperhatikan keluhan anak buah dan membantu mengatasi kesulitan yang dihadapi.
- (3) Memberikan pengarahan kepada *Senior Officer* agar dapat memberikan suasana kerja yang kondusif.
- (4) Berlaku adil dan bersikap bijaksana dalam memberikan keputusan.
- (5) Memuji atau memberi penghargaan kepada anak buah yang berprestasi.
- (6) Menerapkan prinsip demokrasi dengan memberikan kesempatan kepada anak buah ikut berprestasi dengan cara memberi masukan-masukan sebagai pertimbangan dalam mengambil keputusan.

Jadi pada dasarnya, pemimpin harus memberikan motivasi kepada anak buahnya untuk menciptakan semangat kerja sehingga dorongan atau motivasi kerja meningkat.

b. Evaluasi Terhadap Alternatif Pemecahan Masalah

a. Kurangnya Keterampilan Perwira Dek Dalam Olah Gerak Kapal Tunda

1) Memberikan Pelatihan Kepada Perwira Dek Dalam Olah Gerak Kapal Tunda

Keuntungannya :

Dengan pelatihan secara rutin, sehingga perwira dek lebih terampil dalam olah gerak kapal tunda sehingga dapat menunjang kelancaran operasional kapal untuk keperluan pemanduan di pelabuhan.

Kerugiannya :

Membutuhkan waktu dan peran Nakhoda untuk memberikan pelatihan kepada perwira.

2) Memberikan familiarisasi bagi ABK yang baru bekerja secara maksimal

Keuntungannya:

a) Familiarisasi yang maksimal membantu ABK yang baru memahami tindakan keselamatan yang harus diambil dalam situasi darurat, penggunaan peralatan keselamatan, dan prosedur evakuasi kapal.

b) ABK yang telah diberikan familiarisasi yang baik akan lebih memahami tugas dan prosedur kerja mereka. Ini dapat menghasilkan operasi kapal yang lebih efisien dan kurangnya kesalahan, yang pada gilirannya mengurangi *downtime* dan kerugian operasional.

Kerugiannya:

a) Memberikan familiarisasi yang maksimal memerlukan alokasi waktu dan sumber daya. Proses ini mungkin memerlukan lebih banyak waktu dan tenaga dibandingkan dengan familiarisasi yang lebih singkat.

- b) Proses familiarisasi yang intensif dapat mengganggu rutinitas operasional kapal. Ini mungkin memerlukan penjadwalan khusus untuk memastikan bahwa operasi kapal tetap berjalan dengan baik.

b. Kurangnya Motivasi Anak Buah Kapal Dalam Bekerja

1) Memberikan Penghargaan Bagi Anak Buah Kapal yang Berprestasi

Keuntungannya :

Dengan adanya penghargaan bagi ABK yang berprestasi sehingga dapat mendorong mereka dalam meningkatkan kualitas kerjanya.

Kerugiannya :

Membutuhkan biaya dan peran dari pemimpin.

2) Menciptakan Suasana Kerja yang Kondusif

Keuntungannya :

Suasana kerja yang kondusif dapat menumbuhkan keharmonisan kerja antar ABK sehingga mendorong mereka untuk bekerja lebih baik lagi.

Kerugiannya :

Membutuhkan peran pemimpin untuk menjalin hubungan kerja yang harmonis.

c. Pemecahan Masalah yang Dipilih

a. Kurangnya Keterampilan Perwira Dek Dalam Olah Gerak Kapal Tunda

Berdasarkan evaluasi terhadap alternatif pemecahan masalah di atas, maka solusi yang dipilih untuk mencegah terjadinya keterlambatan pelayanan (*delay service*) pemanduan kapal yaitu dengan cara memberikan pelatihan kepada perwira dek dalam olah gerak kapal tunda.

b. Kurangnya Motivasi Anak Buah Kapal Dalam Bekerja

Berdasarkan evaluasi terhadap alternatif pemecahan masalah di atas, maka solusi yang dipilih untuk meningkatkan motivasi anak buah kapal dalam bekerja yaitu menciptakan suasana kerja yang kondusif.

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Kurangnya keterampilan perwira dek dalam olah gerak kapal tunda di pelabuhan Banten disebabkan minimnya pemahaman perwira deck dalam olah gerak kapal tunda dan kurangnya pengalaman saat kerja di kapal tunda.
2. Kurangnya motivasi anak buah kapal dalam bekerja disebabkan tidak adanya penghargaan bagi anak buah kapal tunda menyebabkan penurunan kualitas bekerja di atas kapal.

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka untuk kinerja ABK dalam pelayanan pemanduan di pelabuhan Banten, penulis menyarankan :

1. Untuk meningkatkan keterampilan perwira dek dalam olah gerak kapal tunda di pelabuhan Banten penulis menyarankan:
 - a. Nakhoda seharusnya memberikan pelatihan kepada perwira dalam olah gerak kapal tunda sehingga dengan keterampilan olah gerak yang dimiliki dapat mengatasi keterlambatan pelayanan (*delay service*) pemanduan kapal.
 - b. Nakhoda hendaknya memberikan familiarisasi bagi ABK yang baru bekerja secara maksimal.

2. Untuk meningkatkan motivasi anak buah kapal dalam bekerja, penulis menyarankan:
 - a. Memberikan penghargaan bagi anak buah kapal tunda yang berprestasi untuk meningkatkan semangat kerja mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.
 - b. Menciptakan suasana kerja di atas kapal yang kondusif dengan melakukan pembagian jam jaga secara merata (adil) dan rotasi jama setiap satu minggu sekali dengan tim yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar. (2015). *Manusia Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Erlangga
- Boediono, (2013). *Pelayanan Prima*. Jakarta : Rineka Cipta
- Johan Handoyo, Jusak (2015), *Manajemen Perawatan dan Perbaikan Kapal*. Jakarta: Djangkar
- Keller, Gary. (2013). *The one Thing, Kekuatan Fokus Untuk Mendorong Produktivitas*. Jakarta: Pustaka Persada.
- Lase, DA, (2016). *Mengenal Fungsi dan Tanggung Jawab Pandu*. Jakarta: Bandar Jakarta.
- Malayu S.P. Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Moenir. (2010). *Manajemen Pelayanan Umum*. Jakarta: Gramedia Utama
- Prabu Mangkunegara, Anwar. (2017). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Peraturan Menteri No. 57 Tahun 2015 tentang *Pemanduan dan Penundaan Kapal*
- Soemarjadi, Muzni Ramanto, Wikdati Zahri. (2001). *Pendidikan Keterampilan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Supriyatin. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Jakarta : Mitra Kreatif
- Undang-Undang No 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran

Lampiran 1



Sumber gambar: dokumentasi pribadi



PT. MENARA SUAR MARIKUPATI

Perkantoran Plaza Pasifik Blok III No.66, Jalan Boulevard Barat Raya RT. 14/RW. 7
Kel. Kelpa Gading Barat, Kec. Kelpa Gading, Jakarta Utara Indonesia 14210

NOVA/00000000000000000000

0021 24521792

0021 45000000

info@menarasuar.co.id, crew@menarasuar.co.id, nmp@menarasuar.co.id

CREW LIST

NAMA KAPAL : KT. TIRTAYASA 1-212.

TANDA PANGGILAN: YDA 4801

JENIS KAPAL: HARBOUR TUG

ISI KOTOR: 296 TON

PEMILIK : PT. (Persero) PELINDO II

BENDERA : INDONESIA

MESIN : 2 X 1200 HP

NAKHODA : NUR HAKIM PRASETIYO

DAERAH : PELABUHAN

NO	NAMA	JABATAN	BUKU PELAUT			HAZAH	
			NOMOR	MULAI	BERLAKU	SERTIFIKAT	NOMOR
1	NUR HAKIM. P	MASTER	F 287735	21-Oct-22	21-Oct-24	ANT II M / 2020	6201357594N20320
2	HENDRA PUTRA	C/O	E 113257	29-Aug-21	26-Sep-23	ANT IV O / 2021	6200073333N40121
3	HAIRUL ANWAR	2/O	F 019689	05-Apr-22	25-Jul-24	ANT IV O / 2021	6201024301N42421
4	AGENOS DEREK	A/B	F 106781	04-Dec-20	23-Mar-23	R ABLE D / 2021	6201458434340121
5	KUSDI EFENDI	A/B	G 136705	23-Dec-21	23-Dec-24	R ABLE D / 2016	6200066805340716
6	UCI SANUSI	A/B	G 109156	10-Dec-21	10-Dec-24	R ABLE D / 2021	6200069205340121
7	ZUHRONI	C/E	G 040222	14-Dec-20	14-Dec-23	ATT III O / 2019	6200520027T32419
8	SUPARTA	2/E	G 040142	14-Dec-20	14-Dec-23	ATT IV M / 2016	6200090895S42420
9	ABDUL KARIM	3/E	F 019815	28-Okt-22	27-Okt-24	ATT V M / 2018	6200078030S52418
10	M. YUDHA. K	OILER	E 131289	05-Jan-21k	20-Mar-24	R ABLE E / 2016	6201116040420716
11	NURDIN	OILER	F 019778	12-Nov-22	25-Sep-24	R ABLE E / 2017	6200068268422417

KASIE KESELAMATAN BERLAYAR



BANTEN, 25 01 2023



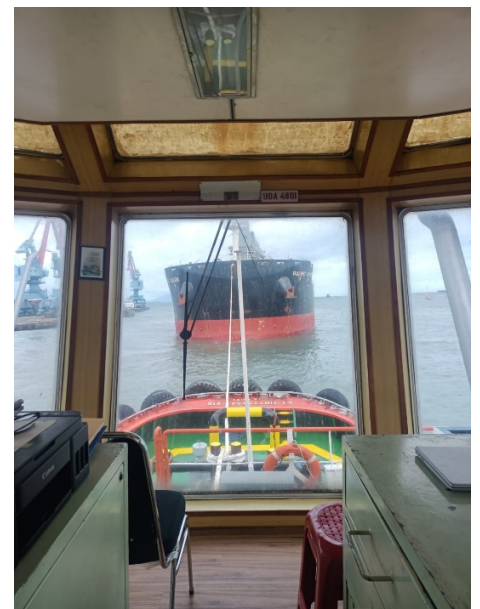
Lampiran 4

Crew KT. TIRTAYASA I-212 safety meeting sebelum melakukan penundaan



Sumber gambar: dokumentasi pribadi

Kapal KT. TIRTAYASA I-212 pada saat melakukan penundaan



Sumber gambar: dokumentasi pribadi